

Informativa n. 28/2025

22 dicembre 2025

CCNL METALMECCANICI – AZIENDE INDUSTRIALI

IPOTESI DI ACCORDO DEL 22 NOVEMBRE 2025

In data 22 novembre 2025 è stata siglata da Federmeccanica e Assital insieme alle organizzazioni sindacali Fiom – Cgil, Fim – Cisl e Uilm - Uil l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i dipendenti dell'industria della metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti.

L'ipotesi di accordo ha validità dal 22 novembre 2025 e resterà in vigore, sia per la parte normativa che per la parte economica fino al 30 giugno 2028.

Qui di seguito esponiamo una sintesi delle novità segnalando la necessità, per approfondimenti, di rifarsi al testo integrale dell'ipotesi di accordo.

➤ INCREMENTI RETRIBUTIVI E NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI

Per il triennio 2026 – 2028, nel mese di giugno verranno riconosciuti degli incrementi retributivi calcolati sulla base dei dati forniti dall'ISTAT e relativi alla dinamica inflattiva a consuntivo.

Pertanto, si fornisce di seguito una tabella con i minimi tabellari attualmente previsti che potranno essere adeguati ogni anno a seguito della valutazione dell'indice IPCA fornito dall'ISTAT:

Livello	Minimo dal 1° giugno 2026	Minimo dal 1° giugno 2027	Minimo dal 1° giugno 2028
A1	2.907,01	2.985,33	3.070,61
B3	2.838,99	2.915,48	2.998,76
B2	2.542,98	2.611,49	2.686,08
B1	2.370,33	2.434,19	2.503,72
C3	2.211,43	2.271,01	2.335,88
C2	2.064,88	2.120,52	2.181,09
C1	2.022,12	2.076,59	2.135,89
D2	1.979,37	2.032,70	2.090,76
D1	1.784,94	1.833,02	1.885,37

➤ WELFARE

A partire dall'anno 2026, il valore degli strumenti di welfare messi a disposizione dei dipendenti da parte del datore di lavoro verrà incrementato da 200 a 250 euro.

In deroga alla disciplina generale prevista dall'art. 17 del CCNL, per il solo anno 2026, l'importo di welfare pari a 250 euro dovrà essere messo a disposizione dei dipendenti entro il mese di febbraio.

➤ CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO – CAUSALI

L'ipotesi di accordo ha introdotto delle causali da utilizzare in sede di assunzione, proroga o rinnovo di contratti a tempo determinato nei casi in cui queste si rendano obbligatorie (superamento dei 12 mesi e fino alla durata massima dei contratti a termine):

- 1) assunzione di lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;
- 2) assunzione di lavoratori che abbiano età inferiore ai 35 anni e che soddisfino una delle seguenti condizioni: a) non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; b) vivano soli con una o più persone a carico;
- 3) assunzione di lavoratori che abbiano usufruito della CIGS da almeno 6 mesi o siano inseriti nelle liste di disoccupazione da almeno 6 mesi;
- 4) assunzione di lavoratori da impiegare nei periodi interessati dallo svolgimento di fiere e mostre, compresi tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi all'evento;
- 5) assunzione di lavoratori da impiegare nelle attività di coordinamento di progetti aventi durata predeterminata;
- 6) assunzione di lavoratori da impiegare nell'esecuzione di specifiche commesse, ordini o incarichi a carattere temporaneo (anche in caso di ritardi imputabili al committente o a fattori esterni che implichino il prolungamento dei tempi inizialmente previsti).

N.B: Dal 1° gennaio 2027 l'utilizzo delle causali qui elencate è subordinato alla trasformazione a tempo indeterminato presso la medesima azienda di contratti a tempo determinato in misura pari al 20% del totale di lavoratori a termine cessati nell'anno civile precedente assunti con applicazione di dette casistiche. Sono esclusi dal computo totale i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

➤ PAR – PERMESSI ANNUI RETRIBUITI INDIVIDUALI

Le parti sociali hanno introdotto 3 nuovi eventi all'anno per imprevisti rilevanti di cui il lavoratore potrà usufruire senza preavviso.

Questi sono aggiuntivi agli altri casi già previsti di permessi senza obbligo di preavviso, come, ad esempio, il lutto familiare e gli imprevisti eventi morbosi di familiari.

Per questi 3 eventi, dunque, il datore di lavoro è tenuto a concedere il permesso e il lavoratore dovrà impiegare i proprio permessi individuali.

➤ CONTO ORE PAR

È stata introdotto una ulteriore novità relativa ai PAR al fine di gestire i permessi maturati e non fruiti.

Infatti, i permessi non fruiti entro l'anno di maturazione verranno accantonati in un apposito Conto ore individuale per ulteriori 24 mesi al fine di permetterne la fruizione con le relative modalità di preavviso.

Entro il primo trimestre del secondo anno del Conto ore, l'azienda potrà segnalare al lavoratore il numero di ore di permessi in scadenza quell'anno richiedendone la programmazione entro il 30 giugno e la fruizione entro l'anno.

Qualora il lavoratore non provveda entro il termine, il datore di lavoro potrà procedere alla programmazione per il dipendente nei 6 mesi residui dell'anno.

Se al termine dei 24 mesi di Conto ore dovessero risultare ancora ore di permesso non fruite, le stesse verranno liquidate con la retribuzione applicata al momento della scadenza.

➤ CONGEDI PARENTALI

Dal 1° gennaio 2026 vengono introdotti 3 giorni di permesso annui per le malattie dei figli di età inferiore ai 4 anni.

La fruizione del permesso non può essere cumulabile tra i genitori nella medesima giornata e non è cumulabile con altri permessi concessi dall'azienda a titolo di miglior favore.

Per poter usufruire di tali permessi, il lavoratore deve:

- Preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro 2 ore dall'inizio del turno;
- Presentare apposita documentazione relativa alla malattia del figlio entro 2 giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza.

A livello retributivo, verrà riconosciuta a carico azienda un'indennità pari all'80% del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

➤ TRATTAMENTO DI MALATTIA PER MALATI ONCOLOGICI O AFFETTI DA PATOLOGIE INVALIDANTI O CRONICHE

Dal 1° gennaio 2026 i lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, su prescrizione del medico, hanno diritto a:

- Permessi aggiuntivi per un totale di 10 ore annue per l'esecuzione di visite, esami strumentali, analisi e cure mediche frequenti. Tale plafond è riconosciuto al dipendente anche nel caso in cui le malattie sopra individuate colpiscano i figli minorenni. Per giustificare l'assenza per l'intera giornata lavorativa, sarà possibile utilizzare a copertura nella stessa giornata anche una quota di PAR.
- Periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi. In tale periodo, il dipendente non verrà retribuito ma potrà conservare il posto di lavoro. Questa opzione sarà attivabile solo ad esaurimento di altri periodi di assenza giustificata, retribuiti o non, spettanti al dipendente a qualunque titolo.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Concluso tale periodo, il lavoratore avrà accesso prioritario alla modalità di lavoro agile, ove la prestazione lavorativa svolta lo consenta.

➤ PERIODO DI COMPORTO PER LAVORATORI DISABILI

Dal 1° gennaio 2026 ai lavoratori con disabilità certificata risultante da documentazione consegnata al datore di lavoro saranno riconosciuti al superamento del periodo di comportamento:

- Ulteriori 30 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni;
- Ulteriori 45 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 3 anni e fino a 6 anni;
- Ulteriori 60 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 6 anni.

Per tali periodi sarà riconosciuta un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

➤ PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'ipotesi di accordo interviene modificando i termini temporali che danno diritto al passaggio al livello superiore per i lavoratori che svolgono mansioni superiori per determinati periodi. I nuovi termini sono:

- 60 giorni consecutivi, ovvero 120 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni;
- 4 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1.

➤ SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Ferma restando l'applicazione dei limiti di legge in materia di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, l'ipotesi di accordo stabilisce che, dal 1° gennaio 2026, i lavoratori che abbiano svolto la propria prestazione presso la stessa azienda con la medesima mansione, livello e categoria legale per una durata complessiva superiore a 48 mesi (anche non consecutivi) nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo indeterminato, acquisiscono il diritto di essere assunti a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

Dal momento che la regola entrerà in vigore a partire dal 1° gennaio 2026 non potranno essere tenuti in considerazione i periodi di missione svolti fino al 31 dicembre 2025.

➤ FORMAZIONE CONTINUA

L'ipotesi di accordo introduce 4 ore di formazione aggiuntive alle 24 ore già previste dal CCNL per i lavoratori che:

- Rientrano da un'assenza continuativa a seguito di congedo di maternità, paternità o di congedo parentale pari o superiore a 5 mesi;
- Rientrano da un'assenza pari o superiore a 6 mesi in casi di malattia, infortunio, congedo straordinario L. n. 104/1992, cassa integrazione straordinaria o trasferimento richiesto da lavoratrici donne vittime di violenza di genere.

➤ CONTRIBUZIONE ALL'ASSOCIAZIONE METAPPRENDO

Per attuare quanto al paragrafo precedente, nel 2021, le parti sociali hanno costituito l'associazione MetApprendo volto a fornire alle aziende del settore tutti gli strumenti necessari per garantire il diritto alla formazione.

Pertanto, dal 1° gennaio 2026 tutte le aziende che applicano tale CCNL dovranno versare entro il mese di aprile un contributo a MetApprendo pari a 1,50 euro annui per dipendente.

L'importo totale da versare sarà calcolato sulla base del personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

➤ PARITÀ DI GENERE

Le aziende che occupano almeno 50 dipendenti dovranno fornire:

- nell'anno precedente alla redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile;
- su richiesta, alle R.S.U. territoriali dei sindacati stipulanti;
- le seguenti informazioni:
 - o numero totale di occupati per unità produttiva e numero riferito al personale femminile;
 - o retribuzioni complessive suddivise per categorie legali o livello di inquadramento (con esclusione dei dirigenti) con indicazione del dato relativo al personale femminile;
 - o saldo tra assunzioni e cessazioni per unità produttiva e numero totale di occupati, con indicazione del dato relativo al personale femminile.

➤ QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

Tramite affissione in bacheca per il periodo dal 1° febbraio al 15 aprile 2026, l'azienda comunicherà che, in occasione del rinnovo del CCNL, i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori **non iscritti** una quota associativa straordinaria pari a 30,00 euro per gli anni 2026, 2027 e 2028 che sarà da trattenere nel cedolino di giugno di ciascun anno sopra citato.

L'azienda consegnerà insieme alle buste paga del mese di aprile 2026, l'apposito modulo che consentirà al dipendente di accettare o rifiutare la richiesta di contributo da parte dei sindacati.

Il modulo dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 maggio 2026.

➤ ASPETTATIVA PER LAVORATORI MIGRANTI

Nelle aziende con più di 150 dipendenti, i lavoratori migranti aventi un'anzianità di servizio superiore a 5 anni potranno richiedere un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 2 mesi non frazionabili per il ricongiungimento familiare nei Paesi di origine.

Per poter accedere a tale misura, i lavoratori dovranno presentare una richiesta scritta al datore di lavoro che valuterà la possibilità di concedere tale aspettativa tenendo conto delle esigenze tecnico – organizzative dell'azienda e per un numero di dipendenti contemporaneamente non superiore all'1% del totale dei lavoratori ricompresi nell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte.

La richiesta potrà essere presentata una volta ogni tre anni.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.