

CCNL Metalmeccanici Industria – Profili applicativi dell'accordo del 22 Novembre 2025.

Informativa Lavoro del 15 dicembre 2025.

Birtolo & Partners

CENTRO STUDI

Il 22 novembre 2025 Federmeccanica, Assisital e le organizzazioni sindacali Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Industria Metalmeccanica, scaduto nel giugno 2024. Tale intesa introduce modifiche sostanziali tanto sul versante economico quanto su quello normativo, configurandosi come una risposta articolata e moderna alle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro e alle esigenze di competitività delle imprese del settore.

L'accordo raggiunto introduce incrementi retributivi alle politiche di welfare aziendale, disciplina i contratti a termine, incrementa le tutele per i lavoratori affetti da patologie gravi, oltre che definire il nuovo impianto retributivo per il prossimo triennio. Su quest'ultimo tema viene confermato il sistema di adeguamento automatico dei minimi tabellari stabilendo che nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del contratto, i minimi salariali per ogni livello di inquadramento saranno oggetto di revisione in conformità all'andamento dell'inflazione, misurata attraverso l'Indice dei Prezzi al Consumo per le Famiglie di Lavoratori (IPCA) al netto dei costi energetici importati, come rilevato e pubblicato dall'ISTAT. Questo meccanismo di indicizzazione troverà -quindi - applicazione nei mesi di giugno degli anni 2026, 2027 e 2028 ha l'intento di garantire una tutela del potere d'acquisto dei lavoratori attraverso un sistema trasparente e oggettivo di adeguamento retributivo, depurando dall'indice dei prezzi la componente energetica più soggetta alle volatilità dei mercati internazionali.

Il procedimento di determinazione degli incrementi prevede un momento di confronto istituzionale tra le parti, che si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ogni anno per definire, sulla base dei dati statistici ufficiali forniti dall'ISTAT, l'entità degli aumenti da applicare ai minimi salariali. Tale meccanismo si estende anche alle indennità forfetarie di trasferta e alle indennità orarie di reperibilità, assicurando una coerenza complessiva del sistema retributivo.

Di seguito si analizzano le principali novità:

1. Aumenti di stipendio

I nuovi minimi tabellari per il triennio 2026-2028 sono riportati nella tabella che segue.

Liv.	Dall'1.6.2026	Dall'1.6.2027	Dall'1.6.2028
D1	1.784,94	1.833,02	1.885,37
D2	1.979,37	2.032,70	2.090,76
C1	2.022,12	2.076,59	2.135,89
C2	2.064,88	2.120,52	2.181,09
C3	2.211,43	2.271,01	2.335,88
B1	2.370,33	2.434,19	2.503,72
B2	2.542,98	2.611,49	2.686,08
B3	2.838,99	2.915,48	2.998,76
A1	2.907,01	2.985,33	3.070,61

2. Welfare

A decorrere dall'anno 2026, le aziende saranno tenute a mettere a disposizione dei propri dipendenti strumenti di welfare per un valore di 250 euro annui, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. La tempistica di erogazione prevede che, per l'anno 2026, l'importo sia reso disponibile entro il mese di febbraio, mentre per gli anni successivi la scadenza è fissata al 1° giugno di ciascun anno.

3. Contratti a termine

La novità più rilevante riguarda l'introduzione di un sistema articolato di causali soggettive per l'utilizzo del contratto a termine oltre i 12 mesi, con l'esplicito obiettivo di armonizzare le necessità di flessibilità produttiva delle imprese con l'interesse dei lavoratori a una maggiore stabilità occupazionale. L'accordo si avvale della facoltà prevista dal Decreto Lavoro del 2023, il quale delega alle Parti Sociali l'onere di individuare le condizioni nelle quali è possibile superare il limite massimo di durata del contratto a termine (12 mesi), estendendolo fino al limite legale di 24 mesi.

Le causali soggettive previste dall'accordo sono le seguenti:

- ✓ Assunzione di lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età.
- ✓ Assunzione di lavoratori di età inferiore ai 35 anni, che soddisfino una delle seguenti condizioni:
 - a) Non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
 - b) Vivano soli o con una o più persone a carico.
- ✓ Assunzione di lavoratori che abbiano usufruito del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per almeno sei mesi o che siano iscritti nelle liste di disoccupazione per un periodo equivalente.
- ✓ Assunzione di lavoratori da impiegare durante i periodi relativi allo svolgimento di mostre e fiere, compresi tra 15 giorni prima e 15 giorni dopo l'evento.
- ✓ Assunzione di lavoratori da impiegare nelle attività di coordinamento di progetti con durata predeterminata.
- ✓ Assunzione di lavoratori da impiegare nell'esecuzione di specifiche commesse, ordini o incarichi con carattere temporaneo, inclusi i casi in cui la durata dell'attività si prolunghi oltre i tempi inizialmente previsti a causa di ritardi imputabili al committente o a fattori esterni, determinando un fabbisogno di personale aggiuntivo limitato al completamento della commessa, anche attraverso scorrimento interno.

Questo sistema di causali si configura come uno strumento utile per consentire alle imprese di adattarsi alle fluttuazioni del mercato e alle necessità produttive, senza compromettere le opportunità di stabilità occupazionale per i lavoratori, con particolare attenzione a categorie vulnerabili o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Ulteriore novità riguarda la possibilità di ricorrere a contratti a termine oltre i dodici mesi in caso di fabbisogni aggiuntivi, generati da ritardi imputabili al committente o da fattori esterni, un chiaro riferimento alle dinamiche di filiera e alla variabilità dei tempi di consegna che contraddistinguono numerosi settori, in particolare quello metalmeccanico. Il sistema delle causali, come previsto dall'intesa, si applica anche ai rapporti di somministrazione a termine, per espresso richiamo delle parti sociali.

Un altro elemento innovativo riguarda il principio di stabilizzazione: A partire dal 1° gennaio 2027 le imprese che utilizzano il contratto a termine oltre i dodici mesi – e dunque avvalgono delle causali sopra descritte – dovranno, infatti, procedere nell'anno precedente, alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 20% dei lavoratori a termine cessati. In tal modo, la possibilità di ricorrere ai contratti a termine con durata estesa viene strettamente legata alla concreta volontà dell'impresa di stabilizzare una parte della propria forza lavoro temporanea.

4. Ferie

Le parti hanno previsto che, nelle aziende con più di 150 dipendenti, i lavoratori migranti con oltre 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una volta all'interno del triennio, un periodo di aspettativa della durata minima di un mese e massima di due non frazionabili per il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine. I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta e la direzione aziendale potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'1% del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte (con arrotondamento all'unità superiore).

5. Trattamento in caso di malattia

A partire dal 1° gennaio 2026, i lavoratori affetti da malattie oncologiche, nonché da malattie invalidanti o croniche, incluse quelle rare, che comportano un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, avranno diritto a:

- ✓ **Permessi annui per visite e cure mediche:** saranno riconosciute dieci ore annue di permesso per l'effettuazione di visite mediche, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché per le cure mediche frequenti. Tale misura estende lo stesso diritto anche ai dipendenti con figli minorenni affetti dalle patologie sopra indicate, ponendo l'accento sull'importanza della cura e della protezione della salute dei familiari. Inoltre, sarà possibile utilizzare nella stessa giornata quote di Permesso Annuale Retribuito (P.A.R.) per coprire, in tutto o in parte, l'orario lavorativo giornaliero, così da agevolare la gestione delle necessità terapeutiche senza penalizzare la prestazione lavorativa.
- ✓ **Congedo per malattia oncologica e invalidante:** È previsto un periodo di congedo continuativo o frazionato, della durata massima di ventiquattro mesi, durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro, pur senza diritto alla retribuzione e senza la possibilità di svolgere attività lavorativa. Si specifica, tuttavia, che il periodo di congedo non sarà computato nell'anzianità di servizio, pur restando un'importante protezione sociale. Al termine del periodo di congedo, il lavoratore avrà il diritto ad accedere, prioritariamente e compatibilmente con le esigenze della prestazione lavorativa, alla modalità di lavoro agile, anche al fine di favorire un reinserimento adeguato nel contesto professionale.

6. Lavoro straordinario, notturno e festivo

Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario, il datore di lavoro potrà disporre per aree aziendali di prestazioni individuali di lavoro straordinario esenti dalla informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria; tali prestazioni potranno essere richieste nel limite di 80 ore annue, con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza.

La direzione aziendale terrà conto di esigenze personali entro il limite del 10% se disponibile la sostituzione tramite personale con adeguata professionalità.

Per le ore di straordinario in regime di «quote esenti» dall'accordo preventivo eccedenti le 40 ore annue, per i lavoratori turnisti e per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti, ovvero le 48 ore annue, per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti, sarà corrisposta una maggiorazione aggiuntiva pari all'8% per ciascuna ora lavorata che assorbe fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

7. Congedi parentali

A decorrere dal 1° gennaio 2026 sono introdotti 3 giorni di permesso annui per le malattie dei figli fino a 4 anni di età per i quali verrà riconosciuta a carico azienda un'indennità pari all'80% del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il lavoratore che desidera usufruire dei permessi sopra indicati dovrà comunicare tempestivamente l'assenza al datore di lavoro, e in ogni caso entro due ore dall'inizio del turno di lavoro. Lo stesso è, inoltre, tenuto a presentare la relativa certificazione medica attestante la malattia del figlio entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza. La fruizione di tali permessi non può essere cumulata tra madre e padre del bambino nel medesimo giorno. Inoltre, non è cumulabile con eventuali permessi concessi dall'azienda a titolo analogo.

8. Appalti

Le Parti, riconoscendo che i contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia, stabiliscono che sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

9. Passaggio temporaneo di mansioni

Al fine di promuovere lo sviluppo professionale, incentivando l'acquisizione di nuove competenze anche attraverso la polivalenza e la polifunzionalità, le Parti hanno previsto che i lavoratori avranno diritto al passaggio al livello superiore qualora svolgano mansioni superiori per un periodo pari a:

- a) 60 giorni continuativi ovvero 120 giorni non continuativi nell'arco di un anno, in sostituzione dei precedenti 30 e 75 giorni rispettivamente, o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni;
- b) 4 mesi continuativi (in luogo dei precedenti 3 mesi), ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni, per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1.

Questi aggiornamenti hanno l'obiettivo di rendere più accessibile e fluido il passaggio tra i livelli, incoraggiando l'acquisizione di nuove competenze e l'espansione delle capacità professionali.

10. Ambiente di lavoro – Salute e sicurezza

L'accordo dedica particolare attenzione alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, introducendo strumenti innovativi per la prevenzione e la gestione degli infortuni. In ogni unità produttiva saranno istituiti il documento di valutazione dei rischi, contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, e la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato

Il registro infortuni, eliminato dall'art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 151/2015, è sostituito con il “Cruscotto infortuni” messo a disposizione dall'Inail.

In tutte le aziende, a prescindere dalla dimensione, entro un congruo termine per la raccolta dei dati, sarà svolta, da parte del R.S.P.P. coinvolgendo nella stessa gli R.L.S., l'analisi post incidentale intesa come processo gestionale posto in atto allo scopo di apprendere sia le cause dirette e/o indirette di un evento incidentale ed intraprendere le misure necessarie per prevenire il ripetersi dell'evento stesso o di eventi similari.

Quale strumento prioritario per evitare il ripetersi dell'evento saranno adottati i break formativi sulle procedure di sicurezza adottate sul lavoro oppure altri interventi che saranno ritenuti opportuni.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

I R.L.S., in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

11. Pari opportunità

Le Parti convengono di costituire la "Commissione paritetica per le pari opportunità" con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donna con particolare attenzione:

- a) all'andamento dell'occupazione, alle caratteristiche della presenza femminile nel settore anche con riferimento ai ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- b) alle iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità dell'orario e per la promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- c) alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- d) allo sviluppo di modelli e/o strumenti di segnalazione dei casi di molestie in azienda;

Le parti, inoltre, convengono che Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno di intesa con le analoghe istanze territoriali di Firn, Fiom, Uilm la costituzione di Commissioni paritetiche per le pari opportunità.

Le Commissioni così costituite hanno il compito di

- analizzare il mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- promuovere la sperimentazione di azioni positive anche in materia di flessibilità d'orario nonché interventi volti a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- promuovere, in collegamento con l'attività della Commissione nazionale, comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

12. Quota di contribuzione una tantum

Le aziende provvederanno, mediante affissione in bacheca, a comunicare ai lavoratori, tra il 10 febbraio e il 15 aprile 2026, che in occasione del rinnovo del C.C.N.L., i sindacati firmatari FIM, FIOM e UILM richiedono una quota associativa straordinaria di 30,00 euro per ciascun anno del periodo 2026, 2027 e 2028, da trattenere dalla retribuzione del mese di giugno di ogni anno indicato. Tale importo sarà richiesto ai lavoratori che non sono iscritti ai sindacati.

In aggiunta, insieme alle buste paga del mese di aprile 2026, il datore di lavoro dovrà trasmettere ai dipendenti un modulo apposito che consentirà ai lavoratori di esprimere la propria adesione o il proprio rifiuto alla richiesta entro il 15 maggio 2026, fornendo comunicazione alle organizzazioni sindacali territoriali rispetto alle trattenute effettuate.

Le somme trattenute dovranno essere versate su un conto corrente bancario intestato alle OOSS firmatarie, presso BPER Banca S.p.A., con sede a Roma, utilizzando il seguente IBAN: IT 97H053870320200004590400.

I consulenti dello Studio sono a disposizione per ogni chiarimento utile.