

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n.62-2025

Oggetto: Rinnovo CCNL Metalmeccanica Aziende Industriali

Il 22 novembre è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Metalmeccanica industria. L'accordo, firmato da Federmeccanica-Assistal e i sindacati Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm- Uil, prevede importanti novità **sia sotto il profilo economico**, come l'aumento a regime dei minimi tabellari dal 1° giugno 2026 e l'aumento degli importi riconosciuti a titolo di flexible benefit, **che sotto il profilo meramente normativo**, tra cui la previsione di nuove tutele in favore delle persone con disabilità, nonché la riduzione dell'orario di lavoro per il personale coinvolto nei turni.

Fatte salve le decorrenze previste per i singoli istituti, il contratto decorre dal **22 novembre 2025** e rimarrà in vigore fino al **30 giugno 2028** sia per la parte economica che per quella normativa

Di seguito si illustrano i principali contenuti economici e normativi previsti nell'accordo:

- Incrementi retributivi;
- Welfare contrattuale;
- Passaggio di mansioni;
- Orario di lavoro;
- Permessi per riduzione;
- Malattia;
- Congedo parentale;
- Aspettativa per lavoratori migranti;
- Contratto a tempo determinato;
- Somministrazione di lavoro;
- Formazione continua;
- Quota associativa straordinaria.

Incrementi retributivi

Le Parti confermano che, nel mese di **giugno** di **ciascun anno** di vigenza contrattuale (2026, 2027, 2028) è previsto l'adeguamento dei minimi tabellari (nonché dell'indennità di trasferta e dell'indennità di reperibilità) per livello sulla base della **dinamica inflattiva** consuntivata misurata tramite "l'IPCA al netto degli energetici importati" (come fornita dall'ISTAT) applicata ai minimi stessi. Qualora l'importo relativo a tale adeguamento risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno stabilito dalla presente ipotesi di accordo, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante. In particolare, le Parti hanno concordato un aumento retributivo complessivo, da erogarsi in quattro tranches, con le seguenti decorrenze:

- prima tranche a partire dal **1° giugno 2025** (importo **già erogato** a titolo di adeguamento IPCA);
- seconda tranche a partire dal **1° giugno 2026**;
- terza tranche a partire dal **1° giugno 2027**;
- quarta tranche a partire dal **1° giugno 2028**.

Di seguito i nuovi importi delle retribuzioni, suddivisi per livello e tranches di aumento:

Livello	dal 1° giugno 2026	dal 1° giugno 2027	dal 1° giugno 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

Welfare Contrattuale

Innalzato a 250 euro, **a decorrere dall'anno 2026**, il valore del welfare che le aziende sono chiamate a mettere a disposizione dei lavoratori **entro il 1° giugno di ciascun anno** e da utilizzare **entro il 31 maggio dell'anno successivo**. Solo per il 2026 viene stabilito che l'importo di welfare deve essere messo a disposizione entro il mese di febbraio del medesimo anno.

Passaggio di mansioni

Al fine di favorire i processi di accrescimento professionale basati anche sull'acquisizione di maggiori competenze attraverso la polivalenza e la polifunzionalità, i lavoratori hanno diritto al passaggio al livello superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

- **60 giorni** continuativi, 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.

Orario di lavoro

L'orario plurisettimanale, la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, può essere attivato, per ragioni produttive, dalla Direzione aziendale per un massimo di **96 ore annue**, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale di 48 ore.

Nel caso in cui nel corso dell'anno vengano disposte dalla Direzione aziendale anche ore di straordinario in regime di "quote esenti", il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non può eccedere le:

- **128 ore annue** nelle aziende **con oltre 200 dipendenti**;
- **136 ore annue** nelle aziende **fino a 200 dipendenti**.

Permessi per riduzione orario

Dal **1° gennaio 2027** per i lavoratori non addetti al settore siderurgico che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di **18 o più turni** settimanali comprendendo il turno notturno è riconosciuto un ulteriore permesso annuo retribuito di **4 ore** computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbito fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite in sede aziendale.

Dal **1° gennaio 2028** per i lavoratori non addetti al settore siderurgico che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di **21 turni** settimanali comprendendo il turno notturno è riconosciuto un ulteriore permesso annuo retribuito di **4 ore** computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbito fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite in sede aziendale.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno **7 giorni** prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al **6%** dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Qualora non venga rispettato il termine di preavviso di 7 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avviene compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore al 11%, comprensivo del 6% di cui sopra, dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Malattia

Dal **1° gennaio 2026** i lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino 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, hanno diritto:

- a 10 ore annue di permesso per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Lo stesso numero di ore è riconosciuto ai dipendenti con figlio minorenne affetto dalle malattie sopra individuate;
- ad un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi. Decorso il periodo di congedo di cui sopra il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile.

Dal **1° gennaio 2026**, per lavoratori con disabilità certificata, al momento del superamento del periodo di comporta, sia esso breve o prolungato, sono riconosciuti:

- **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 è riconosciuta un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento dell'**80%** della normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Congedo parentale

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. Per usufruire dei permessi il lavoratore è

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque **entro 2 ore** dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la relativa certificazione della malattia del figlio **entro 2 giorni** lavorativi dall'inizio dell'assenza. La fruizione di detto permesso non è cumulabile tra la madre e il padre del bambino nella stessa giornata. Non è cumulabile con quanto eventualmente concesso aziendalimente a tale titolo.

Aspettativa per lavoratori migranti

Nelle aziende con **più di 150 dipendenti**, i lavoratori migranti con oltre 5 anni di anzianità di servizio possono richiedere, per una volta ogni triennio, un periodo di aspettativa della durata minima di **1 mese** e massima di **2** non frazionabili per il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine. La Direzione può concedere il beneficio, su richiesta del lavoratore, 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).

Contratto a tempo determinato

Al contratto di lavoro a tempo determinato può essere apposto un termine di durata **superiore a 12 mesi**, ma comunque **non eccedente i 24 mesi**, nei seguenti casi:

- assunzione di lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;
- 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;
- assunzione di lavoratori che abbiano fruito del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 6 mesi o siano inseriti nelle liste di disoccupazione da almeno 6 mesi;
- assunzione di lavoratori da impiegare nei periodi interessati dallo svolgimento di mostre e di fiere, compresi tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi all'evento;
- assunzione di lavoratori da impiegare nelle attività di coordinamento di progetti aventi durata predeterminata;
- assunzione di lavoratori da impiegare nell'esecuzione di specifiche commesse, ordini o incarichi, la cui realizzazione presenti un carattere temporaneo, ivi compresi i casi in cui, a causa di ritardi imputabili al committente o a fattori esterni, la durata dell'attività richiesta si prolunghi oltre i tempi inizialmente previsti, determinando un fabbisogno di personale aggiuntivo limitato al completamento della commessa anche mediante scorrimento interno.

L'utilizzo dei casi sopra indicati, **dal 1° gennaio 2027**, è subordinato alla stabilizzazione a tempo indeterminato presso la medesima azienda di contratti a termine in misura pari al **20%** del numero dei lavoratori a tempo determinato cessati nell'anno civile (1° gennaio-31 dicembre) precedente in forza per i casi di cui sopra restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Contratto di somministrazione

Fermi restando i limiti di legge in materia di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, **dal 1° gennaio 2026** i lavoratori che abbiano svolto la propria prestazione presso la stessa azienda, con mansioni di pari livello e categoria legale, in missione nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato per una durata complessiva superiore ai 48 mesi, anche non consecutivi, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

Ai fini del computo di cui sopra non sono presi in considerazione i periodi di missione **svolti fino al 31 dicembre 2025**.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Formazione continua

Per i lavoratori al rientro da un'assenza continuativa a seguito di congedo di maternità, paternità o di congedo parentale pari o superiore a 5 mesi, oppure pari o superiore a 6 mesi nei casi di malattia, infortunio, congedo straordinario ex **art. 3**, co. 3, L. n. 104/1992, o di cassa integrazione straordinaria ovvero che siano stati trasferiti sono previste **4 ore** di formazione aggiuntive alle 24 già previste.

Dal **1° gennaio 2026** tutte le aziende versano a MetApprendo, **entro il mese di aprile**, un contributo pari a **1,50 euro** annui per dipendente.

Tale importo è calcolato sulla base del personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

Quota associativa straordinaria

In occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti Fim, Fiom e Uilm chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di **30,00 euro** per gli anni 2026, 2027 e 2028 da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di giugno di ciascuno dei predetti anni.

Con la busta **paga di aprile 2026** le aziende distribuiscono il modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che deve essere riconsegnato all'azienda **entro il 15 maggio 2026**.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti

Bergamo, 10 dicembre 2025

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio