

A  
Tutti i clienti

Circolare 14/2025

Bolzano – Merano, 17/12/2025

## **RINNOVO CONTRATTUALE: METALMECCANICA AZIENDE INDUSTRIALI**

Gentile cliente,

il 22 novembre 2025 Federmeccanica, Assital, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica ed all'installazione di impianti.

Detto contratto, la cui validità decorre data della firma fino al 30/06/2028, prevede, oltre all'adeguamento dei salari, anche una serie di novità.

Di seguito una panoramica dei punti più rilevanti.

### **Welfare**

Il valore previsto attualmente in favore dei lavoratori di € 200 viene aumentato a € 250 annui.

Nell'anno 2026 il welfare dovrà essere concesso entro febbraio. Negli anni successivi l'erogazione dovrà essere fatta sempre entro giugno e sarà utilizzabile fino al 31 maggio dell'anno successivo.

### **Orario di lavoro**

#### Congedo parentale

Introduzione di 3 giorni di permesso annui per malattia del figlio fino a 4 anni, con retribuzione pari all'80% del normale trattamento economico a partire dal 1° gennaio 2026.

#### Permessi annui retribuiti (PAR)

Aumento dei PAR a fruizione collettiva da 5 giorni (40 ore) a 7 giorni (64 ore) annui per tutti i lavoratori e corrispondente riduzione dei PAR a fruizione individuale.

E 'stata introdotta poi, solo per i lavoratori a giornata, la possibilità di fruire dei per-messi a gruppi di 2 ore (e non più a gruppi di 4 ore).

#### Riduzione dell'orario di lavoro per i turnisti

Per il personale non addetto al settore siderurgico coinvolto in sistemi di turnazione di 18 o più turni sono riconosciute 4 ore di permesso annuo retribuito con decorrenza 1° gennaio 2027. Per il personale non addetto al settore siderurgico coinvolto in sistemi di turnazione di 21 o più turni sono riconosciute 4 ore di permesso annuo retribuito con decorrenza 1° gennaio 2028.

#### Orario plurisettimanale

È stato stabilito di aumentare di 16 ore le attuali 80 di orario plurisettimanale valevole per il totale dei lavoratori o gruppi di essi.

Le 16 ore di plurisettimanali eccedenti le prime 80 ore saranno maggiorate di un ulteriore 8%. Contestuale è previsto l'innalzamento a 128 ore annue per lavoratore del tetto tra lavoro plurisettimanale e straordinario (per le quote esenti) per le aziende con oltre 200 addetti e 136 per le imprese con meno di 200 addetti.

#### Aspettativa

Nelle aziende con più di 150 dipendenti, i lavoratori migranti con oltre 5 anni di anzianità di servizio possono usufruire di un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 2 non frazionabili. Il numero di dipendenti contemporaneamente assenti per questa motivazione non può eccedere l'1 % della forza lavoro occupata nell'unità produttiva di cui il dipendente fa parte.

#### Malattia

Per i lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero malattie invalidanti o croniche che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento viene previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2026, il riconoscimento di:

- 10 ore annue di permesso per visite, esami strumentali, analisi chimico – cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti (anche in caso di figlio minorenne affetto dalle predette malattie);
- un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi. Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro, non percepisce retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2026, in caso di superamento del periodo di comporta, ai lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 104/1992 e della Legge n. 68/1999 vengono 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.

Durante tali periodi spetta un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento dell'80 per cento della normale retribuzione.

#### **Passaggio di mansioni**

Vengono modificati i termini oltre i quali scatta il passaggio di livello superiore in caso di svolgimento di mansioni rientranti in un livello di inquadramento superiore:

- 60 giorni continuativi ovvero 120 giorni non continuativi nell'arco di un anno oppure 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.

#### **Trattamento economico – minimi contrattuali**

Le Parti definiscono i nuovi minimi tabellari, prevedendo come nei primi giorni del mese di giugno di ogni anno verranno determinati i nuovi importi da utilizzare per l'adeguamento dei minimi contrattuali.

A tal riguardo si parla di un aumento mensile di € 205,32 per il livello medio C3 da erogare in quattro tranche fino al 2028. L'aumento è composto dalla quota già erogata il 1° di giugno 2025 di 27,70 €, a cui seguiranno le tranche di 53,17 € il 1° giugno 2026; 59,58 € il 1° giugno 2027; 64,87 € il 1° giugno 2028.

	01/06/2025		01/06/2026		01/06/2027		01/06/2028		
	Aumento	Minimi	Aumento	Minimi	Aumento	Minimi	Aumento	Minimi	TOT
D1	22,36	1.742,03	42,91	1.784,94	48,08	1.833,02	52,35	1.885,37	165,70 €
D2	24,79	1.931,78	47,59	1.979,37	53,33	2.032,70	58,06	2.090,76	183,77 €
C1	25,33	1.973,51	48,61	2.022,12	54,47	2.076,59	59,30	2.135,89	187,71 €
C2	25,86	2.015,24	49,64	2.064,88	55,64	2.120,52	60,57	2.181,09	191,71 €
C3	27,70	2.158,26	53,17	2.211,43	59,58	2.271,01	64,87	2.335,88	205,32 €
B1	29,69	2.313,34	56,99	2.370,33	63,86	2.434,19	69,53	2.503,72	220,07 €
B2	31,85	2.481,84	61,14	2.542,98	68,51	2.611,49	74,59	2.686,08	236,09 €
B3	35,56	2.770,74	68,25	2.838,99	76,49	2.915,48	83,28	2.998,76	263,58 €
A1	36,41	2.837,12	69,89	2.907,01	78,32	2.985,33	85,27	3.070,61	269,90 €

### Contratti determinati

Il contratto di lavoro a termine può avere una durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi quando, al momento dell'assunzione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- assunzione di lavoratori over 50;
- assunzione di lavoratori under 35 senza impiego regolare da almeno un anno o con persone a carico;
- assunzione di lavoratori in cassa integrazione straordinaria o disoccupati da almeno 6 mesi;
- impiego legato a mostre o fiere, nei periodi immediatamente precedenti e successivi all'evento;
- impiego per progetti a durata predeterminata;
- impiego per commesse, ordini o incarichi temporanei, anche in caso di necessità di personale aggiuntivo per il completamento.

Tali condizioni valgono anche per proroghe e rinnovi di contratti oltre i 12 mesi, sempre entro il limite massimo di 24 mesi.

### Somministrazione di lavoro

A decorrere dal 1° gennaio 2026, i lavoratori che abbiano prestato attività presso il medesimo datore di lavoro, svolgendo mansioni dello stesso livello e della stessa categoria legale, nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, per un periodo totale superiore a 48 mesi (anche se non continuativi), maturano il diritto all'assunzione a tempo indeterminato direttamente alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

### Salute e sicurezza

Viene dato risalto al ruolo dei break formativi per l'aggiornamento/informazione delle procedure di sicurezza adottate sul lavoro e l'adozione di interventi per evitare il ripetersi di infortuni.

Nello specifico, nelle aziende con più di 200 dipendenti il break formativo è una modalità obbligatoria di formazione in materia di salute e sicurezza. Nelle aziende sotto i 200 dipendenti la modalità dei break formativa sarà attuata in relazione al bisogno formativo dei lavoratori e compatibilmente con le possibilità organizzative da parte dell'azienda.

Inoltre, sempre nelle aziende con più di 200 dipendenti, verrà istituita una procedura di segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni rischiose che, saranno oggetto di verifica da parte degli RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) e RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) che valuteranno insieme le azioni da intraprendere.

È stato poi introdotto l'obbligo, in caso di infortunio, di realizzare l'esame post incidentale da parte del RSPP con il coinvolgimento del RLS.

Per quanto riguarda gli RSL, sono state previste 8 ore di formazione sul rischio specifico aziendale in aggiunta alle ore di formazione obbligatoria prescritte per gli stessi da svolgere in azienda.

**Formazione continua**

È stato convenuto che il diritto soggettivo a 24 ore di formazione nel triennio sia esteso anche ai lavoratori in somministrazione (oltre che ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato con contratto di almeno 9 mesi). Inoltre sono previste 4 ore aggiuntive di formazione a favore dei lavoratori al rientro in azienda dopo lunghi periodi di sospensione lavorativa (maternità, paternità, congedo parentale, malattia oltre 6 mesi, infortunio, congedo straordinario ex legge 104/92 art. 3, comma 3).

Al fine di fruire del diritto soggettivo alla formazione attraverso una piattaforma di formazione online è stato istituito lo strumento "MetApprendo". A decorrere dal 1° gennaio 2026 tutte le aziende sono tenute al finanziamento di tale strumento attraverso il versamento, da effettuarsi entro il mese di aprile, di un contributo pari a 1,50 € annui per dipendente (da calcolare sul numero dei dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno precedente).

**Quota di contribuzione**

Dal 1° febbraio e fino al 15 aprile 2026 le aziende sono chiamate ad affiggere in bacheca un'apposita comunicazione con cui i sindacati richiedono una quota associativa straordinaria di € 30 ai lavoratori non iscritti al sindacato per gli anni 2026-2028. Tale quota è da trattenere sulla retribuzione del mese di giugno di ciascun anno. Con le buste paga relative al mese di aprile 2026, i datori di lavoro devono allegare l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato. Il modello dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 maggio 2026. Le aziende dovranno dare tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle OO.SS. di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

**Informativa**

Per fare in modo che ogni lavoratore sia adeguatamente informato delle novità introdotte, le aziende, a partire dal mese di ottobre 2026 ed entro il mese di dicembre 2026, dovranno distribuire a ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato una copia dell'accordo di rinnovo del Contratto collettivo di lavoro firmato il 22 novembre 2025.

Per ulteriori domande, non esitate a contattarci.

Cordiali Saluti

**WHW.Consulenti del Lavoro**