

Udine, 15/12/2025

**Oggetto: Ipotesi di accordo 22/11/2025 per il rinnovo del CCNL Metalmeccanica Industria**

Circolare numero 022/2025

### In breve

Lo scorso 22/11/2025 tra Federmeccanica, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil è stata sottoscritta una ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti. L'ipotesi di accordo verrà recepita nell'ambito del CCNL solo dopo specifica consultazione sindacale. In attesa dell'esito della consultazione, di seguito forniamo le principali novità previste dall'accordo, che riguardano:

- l'aumento dei minimi e del welfare contrattuale;
- i contratti a termine e in somministrazione;
- il passaggio di mansioni
- i permessi retribuiti e l'aspettativa per i lavoratori migranti;
- le malattie oncologiche/invalidanti
- la formazione obbligatoria

### Approfondimento

#### Minimi contrattuali

Di seguito proponiamo una tabella contenete i nuovi minimi contrattuali alle rispettive scadenze. Resta ferma la facoltà delle aziende di assorbire i superminimi non di merito, per i quali sia prevista la possibilità di assorbimento di un importo pari al valore dell'incremento dei minimi.

LIVELLO	MINIMI 01.06.2026	MINIMI 01.06.2027	MINIMI 01.06.2028
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

Segnaliamo che gli effettivi minimi da applicare alle date succitate potrebbero subire variazioni; le Parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun anno di vigenza contrattuale (2026, 2027, 2028) per l'adeguamento dei minimi tabellari sulla base della dinamica dell'Ipca (indice dei prezzi al consumo armonizzato). Qualora l'importo relativo a tale adeguamento risultasse superiore agli importi degli incrementi

Dott. Riccardo Canu   Dott.sa Elena Zanon   P.Az. Roberta Gregoris   Dott. Massimiliano Caprari

**Sinergie Consulenti del Lavoro Associati**

Via A. Zanon, 16/6 - 33100 Udine T. 0432 502540 / F. 0432 504902  
info@sinergie.studio / studio.sinergie@legalmail.it / www.sinergie.studio

retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno stabilito dalla presente ipotesi di accordo, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

#### Welfare contrattuale

Il valore del welfare contrattuale da mettere a disposizione entro il 1° giugno di ogni anno viene incrementato a 250,00€, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. Per il solo anno 2026 l'importo deve essere messo a disposizione entro la fine del mese di febbraio.

#### Contratti a termine

È stata prevista la possibilità che i contratti a tempo determinato, dopo i primi 12 mesi acausali, possano arrivare fino a 24 mesi a fronte di specifiche causali soggettive/oggettive:

- lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;
- lavoratori che abbiano età inferiore ai 35 anni, a condizione che:
  - non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
  - vivano soli con una o più persone a carico;
- 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;
- lavoratori da impiegare nei periodi interessati dallo svolgimento di mostre e di fiere, compresi tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi all'evento;
- lavoratori da impiegare nelle attività di coordinamento di progetti aventi durata predeterminata;
- 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.

Tali causali potranno essere legittimamente utilizzate anche per proroghe e rinnovi di contratti oltre i 12 mesi. Con decorrenza dal 01/01/2027, l'utilizzo delle motivazioni suddette 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 (01/01 – 31/12) precedente, stipulati 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.

#### Somministrazione

Fermi restando i limiti di legge in materia di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (*staff leasing*), a partire 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 dei 48 mesi non saranno considerati i periodi di missione svolti fino al 31/12/2025.

#### 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 svolgono mansioni superiori per un periodo pari a:  
- 60 giorni continuativi, ovvero 120 giorni non continuativi nell'arco di 1 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.

### Permessi per riduzione orario

Dal 01/01/2027 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.

Dal 01/01/2028 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.

I permessi di cui sopra sono assorbiti fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite in sede aziendale.

Ferma restando la maturazione annuale dei permessi (13 permessi annui retribuiti di 8 ore ciascuno), passano ad un massimo di 7 i giorni che possono essere utilizzati per la fruizione collettiva (anche per singoli reparti o per gruppi di lavoratori).

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli eventualmente non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 7 giorni prima (3 giorni in caso di necessità impreviste e/o non programmabili) 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.

I permessi a fruizione individuale possono essere utilizzati nei casi tassativi di esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosì di familiari entro il 1° grado, ovvero per un massimo di 3 volte l'anno nel caso di rilevanti eventi imprevisti, nel rispetto delle condizioni previste dal CCNL.

Al fine di consentirne maggiormente la fruizione, i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale per ulteriori 24 mesi.

Entro il primo trimestre del secondo anno del conto ore, l'azienda potrà chiedere al lavoratore, indicandogli il numero di permessi in scadenza quell'anno, di fornire entro il 30/06 la programmazione della fruizione, l'utilizzo dovrà concludersi entro il 31/12.

Nel caso in cui, invece, il lavoratore non provveda, il datore di lavoro potrà procedere alla loro programmazione entro i 6 mesi residui (1/07 – 31/12).

Resta fermo che al termine dei 24 mesi, le eventuali ore ancora residue nel conto ore, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

A decorrere dal 01/01/2026, al fine di meglio evidenziare le ore di permessi annui retribuiti che confluiscono nel conto ore, verrà creato uno specifico contatore denominato "Ore in conto recupero" in cui confluiranno appunto i permessi residui non fruiti entro l'anno di maturazione.

Si prega di utilizzare il nuovo giustificativo "R9" in caso di utilizzo di tali permessi.

### Malattie oncologiche e invalidanti-croniche

Il rinnovo in esame recepisce quanto previsto dalla Legge 106/2025 in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

A partire dal 01/01/2026 per tali lavoratori sono previsti ulteriori 10 ore annue di permesso per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Tali ore sono riconosciute anche ai dipendenti con figlio minorenne affetto da dette patologie.

Con la stessa decorrenza per tali lavoratori è previsto altresì un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi.

Viene previsto inoltre un allungamento del periodo di comporto ai lavoratori con disabilità certificata, variabile in base all'anzianità aziendale maturata, con integrazione del trattamento di malattia a carico azienda sino all'80% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

### Congedo parentale

A partire dal 01/01/2026 saranno riconosciuti ai lavoratori-genitori 3 giorni di permessi annui retribuiti dal datore di lavoro per le malattie dei figli fino a 4 anni di età. L'indennità spettante è pari all'80% del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

### Aspettativa per lavoratori migranti

Nelle aziende con più di 150 dipendenti, i lavoratori migranti con oltre 5 anni di anzianità, potranno richiedere, una volta ogni 3 anni, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 2 - non frazionabili - per il ricongiungimento familiare nei Paesi di origine.

Tale aspettativa potrà essere concessa dall'azienda compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative e riguardare un numero di dipendenti contemporaneamente assenti non superiore all'1% del totale dell'organico dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte.

### Formazione professionale

Con decorrenza 01/01/2026 le aziende saranno tenute in modo strutturale al finanziamento dell'associazione *MetApprendo* versando annualmente un contributo di importo pari a 1,50€ per ciascun dipendente in forza al 31/12 dell'anno precedente. Il primo versamento dovrà essere effettuato entro il 30/04/2026.

Viene previsto inoltre l'obbligo di effettuazione di 4 ore di formazione - aggiuntive alle 24 già previste - a favore dei lavoratori che si sono assentati in via continuativa:

- per almeno 5 mesi nelle ipotesi di congedo di maternità, paternità o parentale;
- per almeno 6 mesi nei casi di malattia, infortunio, congedo straordinario ex Legge 104/1992, cassa integrazione straordinaria o nell'ipotesi di trasferimento di lavoratrici vittime di violenza di genere.

### Contribuzione una tantum

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

Con la busta paga di aprile 2026 le aziende distribuiranno il modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15/05/2026.

