



informa contratto

CCNL 2025.2028

METALMECCANICI

IL CONTRATTO PER IL LAVORO DI TUTTI



ISCRIVITI



f @ v x

Raggiunta l'ipotesi di accordo per il CCNL dell'industria metalmeccanica 2025 - 2028, che prevede un aumento salariale di 205,32 € pari al 9,64%, superiore all'inflazione IPCA-NEI. Definite le quantità salariali e garantita la clausola di garanzia. Conquistati importanti diritti normativi e introdotta la riduzione di orario per i turni disagiati.



Nella giornata del 22 novembre 2025, FIM FIOM UILM – Federmeccanica / Assisital hanno raggiunto un'ipotesi di rinnovo del contratto collettivo dell'industria metalmeccanica.

L'accordo firmato il 22 novembre non si limita ad adeguare i salari, ma ridefinisce tutele e diritti per i lavoratori, segnando un passo importante per i lavoratori metalmeccanici. Questo risultato, tutt'altro che scontato, è il frutto diretto della mobilitazione e della partecipazione attiva dei lavoratori metalmeccanici.

Trattamento economico minimi contrattuali

aumento mensile di 205,32 € per il livello medio C3 (da erogare in quattro *tranche* fino al 2028), che corrisponde a una crescita del 9,64%. Questo dato è particolarmente significativo perché supera nettamente il tasso di inflazione IpcA previsto, fissato al 7,20%, in un contesto economico complesso, non solo viene difeso il potere d'acquisto, ma viene incrementato realmente. Questo rappresenta insieme alla clausola di garanzia una conquista fondamentale.

L'aumento è composto dalla quota già

erogata il 1° di giugno 2025 di 27,70 €, a cui seguiranno le tranches di 53,17 € il 1° giugno 2026; 59,58 € il 1° giugno 2027; 64,87 € il 1° giugno 2028.

Flexible benefits

L'attuale valore di 200 € è stato elevato a **250 € annui**. Il nuovo flexible benefits sarà riconosciuto **entro febbraio 2026** anticipando di 4 mesi il periodo di erogazione. Negli anni successivi l'erogazione continuerà nel mese di giugno..

Orario di lavoro

Le norme contrattuali in materia ora-

| | 1/6/2025 | | 1/6/2026 | | 1/6/2027 | | 1/6/2028 | | TOT |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | aumento | minimi | aumento | minimi | aumento | minimi | aumento | minimi | |
| 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 € |

Iscriviti alla Fim Cisl, il sindacato che contratta per te!



informa contratto

CCNL 2025.2028

M E T A L M E C C A N I C I

IL CONTRATTO PER IL LAVORO DI TUTTI



rio di lavoro, in particolare in materia di PAR (permessi annui retribuiti) e di orario plurisettemanale, sono state terreno di un difficile confronto con le associazioni datoriali. Sui temi è stato necessario difendere l'impianto contrattuale vigente e al contempo negoziare nuovi miglioramenti utili ai lavoratori per conciliare il tempo di vita con il tempo di lavoro.

Congedi parentali

A decorrere dal 1° gennaio 2026, sono introdotti **3 giorni di permessi annui per le malattie dei figli fino a 4 anni**, per i quali verrà riconosciuta un'indennità pari all'80% del normale trattamento economico.

Orario plurisettemanale

L'orario plurisettemanale è poco diffuso nel settore metalmeccanico, le associazioni industriali durante la trattativa hanno cercato di renderlo più flessibile, cercando di trasformarlo in una sorta di straordinario differito. Abbiamo impedito questa operazione, mantenendo la normativa esistente, facendo piccole modifiche senza snaturare l'impianto contrattuale. È stato raggiunto l'accordo di aumentare di 16 ore le attuali 80 ore di orario plurisettemanale e di 8 ore il limite fissato per la somma dell'istituto con le ore di straordinario. Le 16 ore di plurisettemanali eccedenti le prime 80 ore saranno maggiorate di un ulteriore 8%. Le richieste datoriali sono

state ritenute dalla FIM sbagliate nel merito considerato lo scarso utilizzo dello strumento e pertanto abbiamo rifiutato ogni meccanismo che disarticolasse lo strumento dell'orario plurisettemanale, conservando lo schema che prevede una fase di salita e una fase di scarico.

PAR (permessi annui retribuiti)

Il confronto sul tema è stato aspro e difficile, durante il quale la FIM ha sempre ribadito il principio che i lavoratori debbono poter meglio fruire dei permessi.

L'accordo prevede:

- Sono stati introdotti **3 nuovi eventi all'anno** per imprevisti rilevanti in cui il lavoratore **potrà fruire dei permessi senza alcun preavviso**. Tali eventi sono in aggiunta ai casi già previsti di permessi senza l'obbligo di preavviso, (come nel caso del lutto familiare o improvvisi eventi morbosi familiari)
- Utilizzo dei permessi a gruppi di 2 ore, e non più a gruppi di 4 ore, per i lavoratori a giornata.
- **Migliorata la possibilità di utilizzo dei PAR, attraverso la riduzione di 3 giorni del preavviso (da 10 a 7 gg), l'aumento della percentuale di assenza contemporanea dal 5% al 6% con il preavviso, mentre negli altri casi senza preavviso e già subordi-**

nati alle ragioni tecnico-organizzative passa dal 10 a 11%.

- È stata rafforzata la programmazione e la fruizione dei permessi residui confluiti nel conto ore individuale, poiché è stato introdotto **l'obbligo in capo alle aziende di dare riscontro entro 15 gg dalla richiesta dei permessi presentata dal lavoratore.**
- Il possibile utilizzo dei PAR ad uso collettivo passa da 5 a 7 giorni, la quota non programmata dall'azienda entro settembre di ogni anno, rientreranno come prima nel conto ore individuale del lavoratore;

Riduzione dell'orario di lavoro

- I lavoratori addetti a turnazione di 18 o più turni, escluso il settore siderurgico, avranno diritto a decorrere dal 1° gennaio 2027 a **4 ore aggiuntive di permessi**, e per gli addetti a 21 turni dal 1° gennaio 2028 saranno riconosciute ulteriori 4 ore di permessi (tot. 8 ore).
- **Istituita una Commissione nazionale per l'attività di analisi e studio finalizzata all'avvio e allo sviluppo delle sperimentazioni sulla riduzione dell'orario di lavoro.**

Mercato del lavoro

Sul mercato del lavoro il confronto è stato orientato a ridurre situazioni di

Iscriviti alla Fim Cisl, il sindacato che contratta per te!



informa contratto

CCNL 2025.2028

M E T A L M E C C A N I C I

IL CONTRATTO PER IL LAVORO DI TUTTI



precarietà e distorsive tra le tutele dei lavoratori.

Contratti a termine

È stata introdotta la percentuale di **stabilizzazione del 20% dei lavoratori con contratto a termine** cessati nell'anno. Solo nei casi in cui venga rispettata la percentuale di stabilizzazione, le aziende potranno attivare le causali soggettive e oggettive per prolungare un contratto a termine, ma comunque non eccedenti i 24 mesi. Le stesse causali rappresenteranno un riferimento per i contratti di somministrazione. Le RSU dovranno ricevere un'informativa periodica sulle tipologie contrattuali applicate in azienda.

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Abbiamo introdotto un'importante tutela per i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, che mira a ridurre gli effetti distorsivi della precarietà. **A partire dal 1° gennaio 2026, i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato potranno usufruire del diritto alla stabilizzazione presso l'azienda utilizzatrice decorso 48 mesi, anche non consecutivi, di lavoro.**

Apprendistato duale

È stata definita una semplificazione della normativa in materia di apprendistato duale al fine di renderlo uno

strumento più efficace e semplice da attuare. Inoltre è stata introdotta la possibilità di applicare la previdenza complementare, la sanità integrativa e welfare aziendale ai lavoratori in apprendistato duale, verificata la compatibilità con quanto specificato nella convezione tra azienda e istituto scolastico.

Altri diritti e tutele

Malattie oncologiche

Sono stati recepiti i miglioramenti introdotti dalla legge in materia di malattia oncologica, malattie invalidanti o croniche con grado di disabilità pari o superiori a 74%. In tali casi il lavoratore avrà diritto a **10 ore annue di permesso per visite mediche, esami strumentali, ecc...** Lo stesso numero di permessi sarà riconosciuto al lavoratore con figlio minore affetto dalle malattie sopra indicate. Per i medesimi casi è stato **introdotto un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a 24 mesi**, durante la fruizione sarà garantita la conservazione del posto di lavoro ma non verrà riconosciuta la retribuzione.

Disabilità

A decorrere dal 1° gennaio 2026 per tutti i lavoratori con disabilità certificata sarà riconosciuto un ulteriore periodo di comportamento da integrazione salariale a carico aziendale fino all'80%:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni, 30 gg
- per anzianità di servizio da 3 a 6 anni, 45 gg
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni, 60 gg

Lavoratori migranti

Per i lavoratori migranti che hanno più di 5 anni di anzianità di servizio è data la possibilità di richiedere, una volta ogni triennio, un periodo di aspettativa non retribuita, da un mese a massimo due mesi, per il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine.

Inquadramento professionale

- Le parti hanno stabilito di dar seguito ai lavori della Commissione Inquadramento Nazionale con un focus sulle iniziative sperimentali al fine di attuare la riforma dell'inquadramento introdotta con il rinnovo del CCNL del 2021.
- Nell'ambito del passaggio temporaneo di mansioni, i lavoratori avranno diritto al passaggio di livello superiore se svolgono le mansioni superiori per un periodo superiore a 60 (prima 30 gg) giorni continuativi, ovvero 120 gg (prima 75 gg) continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni.
- Per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1, il livello superiore verrà riconosciuto nel caso in cui le man-



informa contratto

CCNL 2025.2028

M E T A L M E C C A N I C I

IL CONTRATTO PER IL LAVORO DI TUTTI



sioni superiori saranno svolte per 4 mesi continuativi (prima 3 mesi), ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni.

Formazione continua

- In ambito **del diritto soggettivo, 24 ore di formazione da svolgere nel triennio, è stato esteso il diritto anche ai lavoratori in somministrazione**, oltre ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, laddove la durata del contratto di lavoro non sia inferiore ai 9 mesi continuativi.
- Potranno fruire di **4 ore aggiuntive di diritto soggettivo, oltre alle attuali casistiche di assenze per congedo di maternità, paternità, congedo parentale, malattia superiore a 6 mesi, anche le assenze per infortunio e congedo straordinario** per legge 104/92 art. 3, co. 3.
- A MetApprendo un contributo obbligatorio annuale di 1,50 € per ciascun dipendente. In tal modo verranno rafforzate le attività dell'ente e reso attuabile la costruzione del dossier formativo digitale del lavoratore.
- **Prevista una informativa annuale alle RSU e alle commissioni territoriali.** L'eventuale criticità rispetto alla fruizione della formazione sarà oggetto di un esame congiunto tra direzione aziendale e RSU.
- Ridotta la classe dimensionale

aziendale portandola **da 500 a 300 dipendenti per costituire la Commissione aziendale** per la formazione.

- Inoltre, sono stati rafforzati i compiti della Commissione nazionale per la formazione professionale, rispetto a MetApprendo, la formazione per l'apprendistato, lo studio sull'AI (intelligenza artificiale) e nuove tecnologie, i percorsi formativi per l'inquadramento professionale.

Ambiente, Salute e Sicurezza

Sul tema sono stati introdotti importanti avanzamenti di tutela per i lavoratori e nel rafforzamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

- È stato introdotto l'obbligo, in caso di infortunio, di realizzare **l'esame post incidentale da parte del RSPP con il coinvolgimento del RLS.** Una tutela che rafforza il ruolo degli RLS, costringendo gli RSPP a incontrare i rappresentanti dei lavoratori, al fine di verificare insieme le cause che hanno determinato l'incidente e intraprendere le misure necessarie per prevenire il ripetersi dell'infortunio.
- Il *break formativo* sarà lo strumento prioritario da attuare per formare i lavoratori rispetto alle procedure di sicurezza da attuare, lasciando comunque la possibilità agli RSPP e RLS di individuare an-

che altri interventi utili.

- È stato definito, nelle aziende con più di 200 dipendenti, che **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 formativi sarà attuata in relazione al bisogno formativo dei lavoratori e compatibilmente con le possibilità organizzative da parte delle aziende.
- **Sono state previste 8 ore di formazione** sul rischio specifico aziendale in aggiunta alle ore di formazione obbligatoria prescritte per gli RLS da svolgere in azienda.
- **Inoltre, in tutte le aziende, verrà istituita una procedura di segnalazione dei quasi infortuni e situazioni rischiose** che con cadenza quadrimestrale saranno oggetto di verifica da parte degli RSPP e RLS che valuteranno insieme le azioni da intraprendere.
- Si procederà con aggiornamento del "Vademecum per la tutela della salute e sicurezza del lavoratore inviato all'estero" e l'aggiornamento della Banca dati con Inail.

Appalti

Come avanzato nelle rivendicazioni della piattaforma, il tema degli appalti è stato affrontato con l'obiettivo di introdurre elementi di maggior trasparenza e rafforzamento dei contratti

Iscriviti alla Fim Cisl, il sindacato che contratta per te!



informa contratto

CCNL 2025.2028

M E T A L M E C C A N I C I

IL CONTRATTO PER IL LAVORO DI TUTTI



collettivi applicati ai lavoratori degli appalti.

→ **Nelle aziende appaltatrici con più di 400 dipendenti è stato previsto l'obbligo di fornire 2 volte l'anno una informativa alle RSU sui contratti di appalto. Il contenuto dell'informativa è stato definito nel CCNL.**

→ È stato inserito un chiaro richiamo all'applicazione del CCNL di categoria a cui appartengono le attività svolte dalle aziende appaltatrici stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Questa norma è importante per limitare e arginare il diffondersi di contratti sottoscritti in dumping creando forti discriminazioni tra i lavoratori.

→ Nel caso di cambio appalto, nelle aziende con più di 400 dipendenti, è stato previsto lo scambio di informazioni tra l'azienda perdente appalto e l'azienda vincente appalto finalizzato alla salvaguardia dell'occupazione e contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

→ **È stato concordato di creare una sezione dentro l'Osservatorio nazionale dedicata alla costituzione della banca dati nazionale degli appaltatori che garantiscono standard minimi di tipo sociale, retributivo e di genere da mettere a disposizione delle**

aziende come prequalifica per partecipare agli appalti presso le aziende metalmeccaniche.

Pari opportunità

→ Sono stati rafforzati i compiti della Commissione nazionale per le pari opportunità che avrà il compito di attuare studi, ricerche e azioni, in aggiunta alle attuali aree tematiche, anche in ambito di prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro e di sviluppo di modelli/strumenti di segnalazione dei casi di molestie in azienda.

→ **Ridotta la classe dimensionale delle aziende, da 1000 a 500 dipendenti, ove si potrà costituire la commissione aziendale paritetica pari opportunità su richiesta di una delle parti.**

→ È stato prevista una informativa preventiva alle RSU da parte delle aziende che intendono intraprendere il percorso per la certificazione di genere, le RSU saranno coinvolte nell'ambito del monitoraggio delle azioni positive da attuare.

→ **Le aziende con più di 50 dipendenti forniranno alle RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali, durante un apposito incontro, specifiche informazioni sull'occupazione femminile e maschile nell'anno che precede la redazione del rapporto biennale.**

Infine, annualmente, le aziende e le RSU organizzeranno insieme iniziative formative per migliorare il livello di consapevolezza e responsabilità in materia di prevenzione di molestie e violenza di genere nei luoghi di lavoro.

Osservatorio Paritetico Nazionale

Considerato il contesto di forte trasformazione dell'industria metalmeccanica per l'apporto dell'intelligenza artificiale e dei processi di transizione energetica, nonché fase di instabilità geopolitica causati dai conflitti e dalla politica dei dazi, le organizzazioni sindacali hanno rivendicato il ruolo dell'Osservatorio paritetico nazionale per sviluppare approfondimenti specifici su politiche industriali, cuneo fiscale, welfare e crescita dimensionale delle imprese.

Campo di applicazione del contratto

Le organizzazioni sindacali e datoriali hanno condiviso il ruolo del contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica come primo strumento di tutela per i lavoratori. Considerata la concorrenza dei contratti in dumping, le parti hanno condiviso di definire e rafforzare il campo di applicazione, anche attraverso il riferimento dei codici Ateco forniti dall'INPS per la classificazione delle attività produttive

Iscriviti alla Fim Cisl, il sindacato che contratta per te!



informa contratto

CCNL 2025.2028

M E T A L M E C C A N I C I

IL CONTRATTO PER IL LAVORO DI TUTTI



ff @ = X

Diritti d'informazione

È stato rafforzato il diritto d'informazione alle RSU. Nelle aziende con più di 50 dipendenti le aziende sono tenute ad incontrare annualmente le RSU fornendo loro uno schema specifico di informazioni, che verrà predisposto a livello nazionale dalle parti firmatarie del contratto CCNL. In sostanza è stato definito che l'incontro annuale non può essere sostituito dagli incontri previsti dalle procedure di legge. Questo è un tassello importante nel rafforzamento del ruolo delle RSU.

Comitato consultivo di partecipazione

È stata condivisa la richiesta sindacale di ridurre la classe dimensionale da 1000 a 600 dipendenti per la costituzione del Comitato consultivo di partecipazione.

Diritti sindacali

→ È stata recepita la richiesta delle organizzazioni sindacali di inserire nel contratto l'obbligo in capo alle aziende di fornire il dato associativo nelle dichiarazioni UNIEMENS.

Ciò per rendere più efficace la procedura di misurazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali, elemento fondamentale per dare più forza all'azione contrattuale svolta dai sindacati

- Con cadenza annuale le aziende saranno tenute a fornire **l'elenco degli iscritti** alle singole organizzazioni sindacali.
- **Quota contribuzione associativa** straordinaria di 30 euro annue per i lavoratori non iscritti al sindacato.

6

*Iscriviti alla Fim Cisl, il sindacato che **contratta per te!***

