



**P&S**

STP



**P&S**

PEOPLE  
SOLUTIONS



Spett.le  
**Società**

Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 7 gennaio 2026

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dell'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti (Codice CNEL: C011) - Ipotesi accordo di rinnovo del 22 novembre 2025**

In data 22 novembre 2025 FEDERMECCANICA e ASSISTAL, insieme alle OO.SS. FIOM - CGIL, FIM - CISL e UILM - UIL hanno stipulato l'accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dell'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti (Codice CNEL: C011), scaduto il 30 giugno 2024.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. QUOTA DI CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM*
3. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI;
4. *WELFARE CONTRATTUALE*;
5. MANSIONI;
6. ORARIO DI LAVORO;
7. MALATTIA;
8. CONGEDO PARENTALE;
9. ASPETTATIVA PER I LAVORATORI MIGRANTI;
10. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO;
11. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO;
12. PARITÀ DI GENERE;
13. METAPPRENDO.

**1. DECORRENZA E DURATA**

Il contratto decorre dal 22 novembre 2025 e rimarrà in vigore fino al 30 giugno 2028 sia per la parte economica sia per quella normativa. Le modifiche decorrono dalla data di stipulazione, salvo diverse previsioni specifiche per i singoli istituti.

**2. QUOTA DI CONTRIBUZIONE UNA TANTUM**

Le Parti concordano che le aziende, nel periodo compreso tra il 1° febbraio e il 15 aprile 2026, comunicheranno tramite affissione in bacheca che, in occasione del rinnovo del CCNL, le Organizzazioni Sindacali stipulanti (FIM, FIOM e UILM) prevedono un quota associativa straordinaria di 30,00 euro annui per i lavoratori non iscritti, relativo agli anni 2026, 2027 e 2028. Tale quota sarà trattenuta sulla retribuzione del mese di giugno di ciascun anno. Le aziende distribuiranno l'apposito modulo di accettazione/rifiuto insieme alle buste paga di aprile 2026. Il modulo dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 maggio 2026.

In riferimento a quanto sopra vi allegiamo la nostra informativa da poter utilizzare a decorrere dal 1° febbraio 2026 e il *fac-simile* della dichiarazione per i lavoratori non iscritti che intendano non versare il contributo.

**3. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI**

Le Parti hanno stabilito un adeguamento dei minimi tabellari in base a quanto illustrato nella seguente tabella:

Livello	Minimo contrattuale (importi in euro)			
	Minimi fino al 31 maggio 2026	1° giugno 2026	1° giugno 2027	1° giugno 2028
A1	2.837,12	2.907,01	2.985,33	3.070,61
B3	2.770,74	2.838,99	2.915,48	2.998,76
B2	2.481,84	2.542,98	2.611,49	2.686,08
B1	2.313,34	2.370,33	2.434,19	2.503,72
C3	2.158,26	2.211,43	2.271,01	2.335,88
C2	2.015,24	2.064,88	2.120,52	2.181,09
C1	1.973,51	2.022,12	2.076,59	2.135,89
D2	1.931,78	1.979,37	2.032,70	2.090,76
D1	1.742,03	1.784,94	1.833,02	1.885,37



#### 4. WELFARE CONTRATTUALE

A decorrere dal 1° gennaio 2026, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare per un valore di **250,00 euro** (incrementato rispetto ai precedenti 200,00 euro). Tali importi dovranno essere fruiti entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Per il solo anno 2026 l'importo annuale, pari a 250 euro, sarà messo a disposizione entro il mese di febbraio.

#### 5. MANSIONI

Al fine di favorire i processi di accrescimento professionale, i lavoratori che effettuino mansioni superiori hanno diritto all'assegnazione definitiva al livello superiore, al verificarsi dei seguenti periodi di esercizio:

- 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.

#### 6. ORARIO DI LAVORO

L'orario plurisettimanale potrà essere attivato per un massimo di 96 ore annue (prima 80 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 utilizzabile per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere:

- le 128 ore annue (prima 120 ore annue) nelle aziende con oltre 200 dipendenti;
- le 136 ore annue (prima 128 ore annue) nelle aziende fino a 200 dipendenti.

Con riferimento alle maggiorazioni previste per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale, nonché nel caso di orario plurisettimanale, si prevede che ciascuna delle maggiorazioni, a partire dalla 81esima ora, sia elevata nella misura onnicomprensiva dell'8%.

#### **Nuovi permessi e modalità di fruizione**

Dal 1° gennaio 2027, i lavoratori non siderurgici impiegati in sistemi di turnazione notturna (almeno 18 turni settimanali) matureranno un permesso annuo extra di 4 ore. Tale riduzione salirà a complessive 8 ore dal 1° gennaio 2028 per chi opera su 21 turni. Questi permessi sono calcolati in proporzione al servizio prestato e vengono assorbiti da eventuali riduzioni già concordate a livello aziendale. Una quota di questi permessi, fino a un massimo di 7, può essere destinata alla fruizione collettiva previo esame congiunto tra Direzione e R.S.U..



I rimanenti gruppi di permessi sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da presentarsi 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 non sia rispettato tale preavviso, la fruizione dei permessi avverrà compatibilmente con le esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore all'11% dei lavoratori normalmente addetti al turno.

### **Gestione delle richieste individuali**

I permessi rimanenti sono a disposizione del lavoratore e richiedono un preavviso di almeno 7 giorni, con un limite massimo di assenze contemporanee del 6% del personale in turno. Se il preavviso non viene rispettato, la fruizione dipenderà dalle esigenze aziendali e avverrà tramite rotazione, entro un tetto massimo dell'11% di assenze. In deroga a queste regole, la fruizione individuale è sempre garantita per gravi motivi documentati, come lutti o malattie improvvise di familiari di primo grado, o per imprevisti rilevanti fino a tre volte l'anno.

### **Conto ore individuale**

Le ore non utilizzate entro l'anno confluiscono in un conto ore individuale per ulteriori 24 mesi. Durante il secondo anno, l'azienda invita il lavoratore a programmare i permessi in scadenza entro il 30 giugno, fornendo un riscontro entro 15 giorni dalla proposta. Se il lavoratore non presenta una programmazione, il datore di lavoro potrà pianificare la fruizione nei restanti 6 mesi. Eventuali residui ancora presenti al termine del biennio saranno liquidati con la retribuzione corrente.

### **Lavoro straordinario**

Nelle aziende che adottano l'orario plurisettimanale, il limite individuale di ore è di:

- 128 ore annue per le aziende con oltre 200 dipendenti;
- 136 ore annue per le aziende fino a 200 dipendenti.

### **7. MALATTIA**

In conformità alla Legge n. 106/2025, a partire dal 1° gennaio 2026 il CCNL introduce specifiche agevolazioni per i lavoratori affetti da malattie oncologiche, croniche o invalidanti (con un grado di invalidità pari o superiore al 74%). Tali benefici, attivabili previa prescrizione del medico competente, prevedono:

- permessi extra: 10 ore annue aggiuntive per accertamenti clinici, esami strumentali o cure frequenti. Tale diritto è esteso anche ai dipendenti con figli minorenni affetti dalle medesime patologie.
- congedo esteso: la possibilità di usufruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, fino a un massimo di 24 mesi.

### **Estensione del periodo di comporto**

A partire dal 1° gennaio 2026, per i lavoratori con disabilità certificata, i termini per la conservazione del posto (comporto) vengono ampliati in base all'anzianità di servizio:



- fino a 3 anni di servizio: 30 giorni aggiuntivi.
- oltre 3 e fino a 6 anni: 45 giorni aggiuntivi.
- oltre 6 anni: 60 giorni aggiuntivi.

Durante questi periodi di estensione, l'azienda garantirà un'integrazione economica fino a raggiungere l'80% della normale retribuzione che il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato.

## 8. CONGEDO PARENTALE

A partire dal 1° gennaio 2026, i genitori avranno diritto a 3 giorni di permesso annuo per le malattie dei figli fino a 4 anni di età. Per queste giornate, l'azienda riconoscerà un'indennità pari all'80% della normale retribuzione netta che il lavoratore avrebbe percepito prestando servizio.

Ai fini della fruizione dei predetti permessi, è dovuto un preavviso tempestivo al datore di lavoro, comunque entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro, nonché la relativa certificazione della malattia del figlio entro 2 giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza. La fruizione del permesso non è cumulabile:

- tra la madre e il padre del bambino nella stessa giornata;
- con quanto eventualmente concesso aziendalmente a tale titolo.

## 9. ASPETTATIVA PER LAVORATORI MIGRANTI

Si prevede che nelle aziende con più di 150 dipendenti, i lavoratori migranti con oltre 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una volta ogni triennio, un periodo di aspettativa della durata minima di un mese e massima di due non frazionabili per il ricongiungimento familiare nei Paesi di origine.

A tal fine i lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta e la Direzione potrà concedere il beneficio, considerando le necessità aziendali e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non superiore all'1% del totale della forza dell'unità produttiva (con arrotondamento all'unità superiore).

## 10. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Al contratto di lavoro può essere apposto un termine di durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, nei seguenti casi da verificare all'atto dell'assunzione:

- assunzione di lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;
- assunzione di lavoratori che abbiano età inferiore ai 35 anni e che non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno un anno, ovvero vivano soli con una o più persone a carico;
- assunzione di lavoratori che abbiano fruito 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 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 di tempo



inizialmente previsti, si determini un fabbisogno di personale aggiuntivo limitato al completamento della commessa anche mediante scorimento interno.

A partire dal 1° gennaio 2027, l'utilizzo di queste causali per contratti superiori ai 12 mesi sarà vincolato a un requisito occupazionale. L'azienda dovrà aver stabilito a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori i cui contratti a termine (stipulati per le causali sopra citate) siano cessati nell'anno solare precedente. Dal calcolo della percentuale sono esclusi i rapporti terminati per mancato superamento della prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

### **Malattia**

Ai lavoratori a termine spettano tutti i trattamenti previsti dal CCNL ed ogni altro trattamento in atto in azienda purché sia compatibile con la natura del contratto a termine.

Per i contratti di durata fino a 24 mesi i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico previsti per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni si applicano secondo il principio di proporzionalità.

### **11. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

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 a 48 mesi (anche non consecutivi) acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice. Ai fini di tale computo, non saranno presi in considerazione i periodi di missione svolti fino al 30 giugno 2025.

A partire dal 1° gennaio 2026, i lavoratori in missione presso un'azienda con contratti di somministrazione a tempo indeterminato acquisiscono il diritto all'assunzione diretta da parte dell'impresa utilizzatrice, alle seguenti condizioni:

- aver prestato servizio per un periodo complessivo superiore a 48 mesi, anche non consecutivi. Ai fini di tale computo, non saranno presi in considerazione i periodi di missione svolti fino al 30 giugno 2025;
- aver operato con lo stesso livello d'inquadramento e categoria legale.

Resta ferma l'osservanza dei limiti massimi previsti dalla legge per il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

### **12. PARITÀ DI GENERE**

Le Parti si impegnano a promuovere un modello organizzativo basato sull'inclusività e sul contrasto a ogni forma di discriminazione.

In quest'ottica, le aziende con almeno 50 dipendenti sono tenute a fornire alle R.S.U. territoriali (tramite l'Associazione di categoria e su esplicita richiesta) i dati necessari a monitorare la parità di genere. Tale



informativa va presentata nell'anno precedente alla redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale e deve includere:

- il numero totale di occupati, per unità produttiva e numero riferito al personale femminile;
- le retribuzioni complessive corrispondenti alle categorie legali o ai livelli di inquadramento del personale (esclusi i dirigenti) con indicazione del dato riferito al personale femminile;
- il saldo tra assunzioni e cessazioni per unità produttiva e numero totale di occupati, con indicazione del dato riferito al personale femminile.

### **13. METAPPRENDO**

Con riferimento all'associazione MetApprendo, si prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2026 tutte le aziende, in applicazione del CCNL, contribuiranno alla stessa con un versamento, da corrispondersi entro il mese di aprile, pari a 1,50 euro annui per dipendente. L'importo sarà calcolato sulla base del personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

#### **Formazione aggiuntiva post-assenza**

Il rinnovo contrattuale introduce un diritto a 4 ore di formazione supplementare (che si aggiungono alle 24 ore già previste dal CCNL) per agevolare il rientro dei lavoratori dopo assenze prolungate. Tale beneficio scatta nei seguenti casi:

- congedi familiari: rientro da maternità, paternità o congedo parentale di durata pari o superiore a 5 mesi.
- altre causal: rientro dopo 6 mesi di assenza continuativa dovuta a malattia, infortunio, congedo straordinario (Legge 104), CIGS o trasferimento.

\*\*\*

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

*Consulenti*

*(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)*