

PUNTI QUALIFICANTI DELL'IPOTESI DI RINNOVO 22 NOVEMBRE 2025

SCIoglimento DELLA RISERVA

- Come previsto dal T.U. 10 gennaio 2014, l'ipotesi di accordo sarà sottoposta da Fim Fiom e Uilm alla consultazione dei lavoratori; successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.
- Dal momento dello scioglimento della riserva il CCNL sarà pienamente applicabile secondo quanto previsto dall'art. 2 Sez. Terza – *Decorrenza e durata*.

SALARIO

- Aumento di 205,32 euro per l'intera vigenza contrattuale: 177,62 euro al livello medio (C3) sui minimi nei prossimi tre anni (a decorrere dal mese di giugno sarà riconosciuto un incremento dei minimi tabellari di 53,17 euro nel 2026, 59,58 euro nel 2027 e 64,87 euro nel 2028) a cui si aggiungono i 27,70 euro già erogati a giugno 2025 riconosciuti in regime di ultrattività del CCNL.
- Il TEM, oltre che per la dinamica IPCA, è incrementato di un'ulteriore componente in considerazione delle innovazioni di efficienza organizzativa concordate, come indicato dal Patto per la fabbrica punto 5, lettera H).
- Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun dei suddetti anni per definire la quota di TEM relativa alla dinamica dell'Ipca al netto degli energetici importati.
- Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento Ipca risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle di seguito riportate i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.
- A decorrere dal 1° gennaio 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente a tale data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).
- A decorrere dal 2026 aumento da 200 a 250 euro annui dei flexible benefit. Per il solo anno 2026 gli strumenti di welfare dovranno essere messi a disposizione entro il prossimo mese di febbraio. *Provvederemo a dare maggiori indicazioni in merito sulle modalità di erogazione.*

Livello	dal 1° giugno 2026		dal 1° giugno 2027		dal 1° giugno 2028	
	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo
D1	42,91	1.784,94	48,08	1.833,02	52,35	1.885,37
D2	47,59	1.979,37	53,33	2.032,70	58,06	2.090,76
C1	48,61	2.022,12	54,47	2.076,59	59,3	2.135,89
C2	49,64	2.064,88	55,64	2.120,52	60,57	2.181,09
C3	53,17	2.211,43	59,58	2.271,01	64,87	2.335,88
B1	56,99	2.370,33	63,86	2.434,19	69,53	2.503,72
B2	61,14	2.542,98	68,51	2.611,49	74,59	2.686,08
B3	68,25	2.838,99	76,49	2.915,48	83,28	2.998,76
A1	69,89	2.907,01	78,32	2.985,33	85,28	3.070,61

ORARIO DI LAVORO

- Ampliamento a 96 ore annue, dalle precedenti 80, dell'orario plurisettimanale per tutte le aziende e contestuale innalzamento dei limiti di cumulabilità tra "quote esenti" di lavoro straordinario e flessibilità che è pari a 128 ore per le aziende con più di 200 addetti e 136 ore per le imprese di minore dimensione.
- Fermo restando la quantità complessiva dei Permessi annui retribuiti, sono stati incrementati i PAR collettivi dai precedenti 5 giorni (40 ore) a 7 giorni (56 ore) annui, corrispondentemente è stato ridotto il numero dei PAR a fruizione individuale. Per i PAR a fruizione collettiva è stata ridotta a soli 3 giorni la procedura di consultazione per i casi di necessità impreviste e/o non programmabili.
- Introdotta una procedura che consente all'azienda di evitare la monetizzazione dei Par chiedendo ai lavoratori che hanno Par residui, nel secondo anno del Conto ore, di programmare le ore di permesso che andrebbero a scadenza alla fine dell'anno; in caso di inerzia da parte del lavoratore l'azienda ha la possibilità di programmare i riposi nel corso del secondo semestre.
- Ad esclusione del settore siderurgico, e fatti salvi accordi aziendali esistenti, incremento della riduzione d'orario per i turnisti che svolgono il terzo turno: dal 2027 ulteriori 4 ore in aggiunta alle attuali 8 ore annue per il sabato e, dal 2028, altre 4 ore per chi lavora anche la domenica.
- Per la fruizione dei PAR individuali è stato ridotto il periodo di preavviso dai precedenti 10 a 7 giorni ed è stata aumentata dal 5% al 6% la percentuale di assenza contemporanea; inoltre, oltre i casi già previsti, è stata introdotta la possibilità per i singoli di chiedere la fruizione dei Par senza preavviso per un massimo di 3 volte all'anno "*per rilevanti eventi imprevisti*".

DIRITTI SINDACALI

- Esplicitazione dell'obbligo per tutte le aziende di inserire nei flussi Uniemens il dato riguardante gli iscritti alle Organizzazioni sindacali ai fini della misurazione della rappresentanza.
- Introduzione dell'obbligo, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, di fornire una volta l'anno all'Organizzazione richiedente l'elenco nominativo dei loro iscritti.
- Previsione, per i lavoratori non iscritti ad alcuna sigla sindacale, tramite adesione espressa o con il c.d. silenzio assenso, di una contribuzione straordinaria pari a 30 euro per gli anni 2026, 2027 e 2028.

APPALTI

- Per le aziende oltre i 400 addetti introdotto un'informativa almeno due volte all'anno alla Rsu relativa agli appalti diretti. L'informazione conterrà i seguenti dati: il nome dell'azienda, il CCNL applicato, la durata dell'appalto, l'oggetto dell'appalto ed il numero medio dei lavoratori utilizzato nell'esecuzione dell'appalto stesso.
- Nella valutazione delle offerte per l'assegnazione di un appalto, a parità di condizioni tecnico-economiche e di qualità, sarà considerato tra gli elementi di valutazione l'applicazione del presente CCNL.
- Sempre per le aziende oltre 400 addetti introdotta una procedura che, in caso di cambio di appalto, invita l'azienda appaltante a far incontrare la ditta perdente appalto con l'impresa subentrante con l'obiettivo di ridurre, se possibile, gli effetti occupazionali negativi.
- Negli appalti continuativi e/o di lunga durata sarà favorita la possibilità, compatibilmente con la presenza di spazi congrui e con l'organizzazione dell'azienda appaltante, l'utilizzo comune di alcuni ambienti (parcheggi, spogliatoi) e la possibilità di affissioni di materiale sindacale in appositi spazi.
- Per quanto riguarda invece l'infermeria, se presente, non vi è alcun ostacolo rispetto al suo utilizzo anche per i lavoratori presenti nell'appalto.

MERCATO DEL LAVORO

- Confermate le percentuali massime di legge per i contratti di lavoro a termine e somministrazione a termine. Al contempo è stata concordata 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 ultra cinquantenni o con età inferiore ai 35 anni, etc.). A partire dal 2027 le causali introdotte dal CCNL potranno essere usate se risulteranno assunti a tempo indeterminato (c.d. stabilizzazione) almeno il 20% dei contratti a tempo determinato, stipulati o prorogati con le nuove causali, cessati nell'anno precedente.
- Le causali soggettive e oggettive introdotte costituiscono elementi di riferimento anche per l'agenzia di somministrazione per le forniture a tempo determinato.
- Le causali specificamente previste nell'ipotesi di accordo potranno essere utilizzate solo a seguito del formale scioglimento della riserva.
- Si suggerisce, inoltre, nel periodo che intercorre tra la firma dell'ipotesi di accordo e il succitato scioglimento della riserva, di non utilizzare le causali individuali per i contratti a tempo determinato. Questo perché le nuove causali stabilite dal CCNL, una volta che l'accordo sarà firmato avranno effetto retroattivo.
- Inserito un termine di durata massima di 48 mesi per i contratti di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing), misura che tutela impresa e lavoratori nell'utilizzo di questo strumento, neutralizzando i periodi di missione in *staff leasing* antecedenti al 1° luglio 2025.
- Introduzione della possibilità nel caso di Apprendistato di 1° livello di quantificare la retribuzione dovuta in modo uniforme nei diversi mesi stabiliti nella convenzione tra l'istituzione formativa e l'azienda.

INQUADRAMENTO

- Allungamento del periodo necessario per conseguire il diritto al passaggio di categoria da 30 a 60 giorni se continuativi e da 75 a 120 giorni se sono periodi frazionati nell'anno; incrementato da 3 a 4 mesi il periodo di svolgimento delle mansioni superiori per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1.

FORMAZIONE

- Introduzione di ulteriori 4 ore di formazione, oltre alle già previste 24 ore triennali, a favore dei lavoratori al rientro in azienda dopo lunghi periodi di sospensione lavorativa di almeno 5 mesi per maternità/paternità o congedi parentali, e di almeno 6 mesi continuativi per i casi di infortunio, malattia e CIGS, etc..
- Estesa la formazione continua pari a 24 euro nel triennio anche ai somministrati a termine che svolgano missioni pari o superiori a 9 mesi continuativi.
- Strutturalità del contributo a MetApprendo attraverso un finanziamento a solo carico aziendale pari 1,50 euro annui.

POLITICHE DI GENERE

- Conferma delle iniziative formative annuali nell'ambito del progetto di "Generiamo cultura" finalizzate alla prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro.
- Integrazione dell'informativa biennale sulla situazione del personale con informazioni rese annualmente alla RSU (nell'anno c.d. scoperto) con specifico riguardo ai dati riferiti agli aspetti retributivi ed occupazionali della componente femminile.
- Le aziende che intendono intraprendere il percorso per il conseguimento della certificazione di genere, ne informeranno preventivamente la Rsu, coinvolgendola nel monitoraggio delle azioni positive ed al termine del percorso stesso.
- Tra i compiti attribuiti alla Commissione nazionale per le pari opportunità sono altresì previsti: lo studio sull'eventuale introduzione di strumenti idonei alla segnalazione di casi di molestie

in azienda incluse le procedure contemplate dalla normativa in tema di whistleblowing; la definizione di linee-guida in merito al tema della trasparenza salariale a seguito della trasposizione della Direttiva (UE) 2023 /970 nell'ordinamento giuridico nazionale.

- Parzialmente riformulato l'articolo 1, Sez. Quarta – Titolo VII – Rapporti in azienda attraverso la promozione della cultura dell'inclusione e l'integrazione con le definizioni normative di discriminazione in caso di molestie.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Coerentemente con quanto concordato nei precedenti CCNL, le parti hanno proseguito nella scelta di diffusione della cultura della sicurezza e nel coinvolgimento degli RLS; in particolare:

- Confermata la scelta dei break formativi in materia di sicurezza che sono stati resi strumento obbligatorio nelle aziende con oltre 200 addetti e compatibilmente con le possibilità organizzative nelle imprese di minore dimensione.
- Introdotto per tutte le aziende l'obbligo di coinvolgere gli RLS nell'analisi post-incidentale.
- Chiarito per quali causali gli RLS, nell'espletamento del loro ruolo, non consumano le ore di permesso messe a loro disposizione.
- Nel momento dell'elezione/rielezione degli RLS, introdotte 8 ore di formazione aggiuntiva da svolgere in azienda relativa ai rischi specifici aziendali (8 ore ogni 3 anni).
- In tutte le aziende con più di 200 addetti, gli RLS riceveranno annualmente informazioni relative agli obiettivi ambientali dell'impresa, agli investimenti in materia, alle iniziative ed ai progetti dedicati al miglioramento della sostenibilità ambientale.

ALTRI ISTITUTI

- Concordata la revisione del Campo di applicazione a cui, in sede di stesura, sarà aggiunta una legenda con i codici Ateco che descrivono le attività rientranti nel settore metalmeccanico e della installazione di impianti.
- Integrata la disciplina contrattuale della malattia con i permessi retribuiti (10 ore anno) introdotti dalla legge 106/2025 a favore dei malati oncologici ed altre malattie gravi e con l'ulteriore periodo di aspettativa di 24 mesi previsti dalla legge citata.
- Per i disabili è stato introdotto, al termine del normale periodo di comporta, un ulteriore periodo di 30, 45 o 60 giorni, in relazione all'anzianità di servizio, con un'indennità pari all'80% della retribuzione.
- Introdotti 3 giorni di permesso annui per le malattie dei figli fino a 4 anni di età per i quali viene riconosciuta, a carico azienda, un'indennità pari all'80% della retribuzione.
- Prevista la possibilità per i lavoratori migranti di chiedere, all'interno di determinate percentuali di assenza contemporanea, la fruizione, senza soluzione di continuità, delle ferie unitamente ai Par e la possibilità di aggiungere a questo periodo un'aspettativa non retribuita della durata massima di 2 mesi.

RISPETTO DEL CCNL

- Impegno delle parti stipulanti in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle Rappresentanze sindacali unitarie, costituite e regolate ai sensi degli Accordi interconfederali vigenti, a dare piena attuazione al CCNL, ponendo in essere quanto necessario affinché i comportamenti di tutte le parti coinvolte siano improntate al rispetto delle regole fissate nel CCNL in modo partecipato e condiviso.
- In sede aziendale potranno essere definite commissioni e/o procedure funzionali ad agevolare la corretta applicazione dei contenuti del CCNL.

- Nell'ambito degli osservatori paritetici territoriali di cui all'art. 2, Sezione Prima, su richiesta di una delle Parti, può essere attivata una specifica sessione di confronto (condizioni produttive ed occupazionali e relative prospettive, andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività delle aziende del territorio) al fine di garantire l'applicazione di quanto condiviso in funzione della presentazione delle piattaforme di rinnovo degli accordi aziendali.
- Qualora si verificano deviazioni da quanto definito dal CCNL le parti, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle Parti stipulanti che sono impegnate ad intervenire al fine di adoperarsi per comporre la controversia in coerenza con le regole definite nel CCNL.