

Ipotesi di Accordo

22 novembre 2025

Sintesi dei punti qualificanti

LA TRATTATIVA

3 APRILE 2024: FIM FIOM UILM INVIANO LA PIATTAFORMA

30 MAGGIO 2024: PRIMO INCONTRO

10 OTTOBRE 2024: FEDMEC PRESENTA LA PROPOSTA CCNL ESG

12 NOVEMBRE 2024: ROTTURA DELLA TRATTATIVA

15 LUGLIO 2025: RIAPERTURA DELLA TRATTATIVA

22 NOVEMBRE 2025: FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO

25 giorni di negoziato

17 mesi tra confronti e rotture



SCIOLIMENTO DELLA RISERVA – DECORRENZA E DURATA

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.

Decorrenza e durata

- Dal momento dello scioglimento della riserva il CCNL sarà pienamente applicabile secondo quanto previsto dall'art. 2 Sez. Terza:
 - il Contratto, salve le decorrenze previste per i singoli istituti, **decorre dal 22 novembre 2025 ed avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 2028**;
 - il **CCNL 5 febbraio 2021** ha operato in regime di **ultrattivit** dal 1° luglio 2024 fino alla data di stipula del presente Contratto.



COSTO CCNL 2025-2028 - livello C3 (in termini di retribuzione equivalente)

	2025	2026	2027	2028	Quadriennio
A) Trattamento Economico Minimo (TEM)	27,70	53,17	59,58	64,87	205,32
<i>di cui Adeguamento ex post Ipc-a-nei</i>	27,70	43,17	41,83	44,87	157,57
B) Flexible Benefit (da 200 a 250 euro annui)	-	2,75	-	-	2,75
C) MetApprendo (1,5€ per dipendente/anno)	-	0,10	-	-	0,10
TOTALE	27,70	56,02	59,58	64,87	208,17

Se si escludono i 27,70€ erogati a giugno 2025 per l'ultrattivit del CCNL, il totale degli aumenti per gli anni 2026-2027-2028  pari a 177,62€ (180,47€ in termini di retribuzione equivalente di cui 98,4% per il TEM, 1,5% per i flexible benefit e 0,1% per metapprendo).

PARTE ECONOMICA – MINIMI TABELLARI

- Aumento di **205,32 euro** per il periodo 2025-2028: **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 NEI**, 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 ciascuno 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 Nei risultasse superiore** agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno (vedi tabella slide precedente) i minimi tabellari **saranno adeguati all’importo risultante**.
- Confermati gli **assorbimenti degli aumenti individuali** (salvo l’eventuale espressa clausola di non assorbibilità) **e degli incrementi fissi collettivi** (ad esclusione di quelli connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa come indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo) riconosciuti dal **1° gennaio 2017**.



WELFARE

- 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**.



ORARIO DI LAVORO (1/2)

Flessibilità

- 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.
- A partire dalla **81esima ora** le maggiorazioni oggi previste per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale saranno elevate dell'**8%**.

Permessi Annui Retribuiti (PAR)

- Fermo restando la quantità complessiva dei PAR, 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 **gestire la monetizzazione dei Par**:
 - 1) Entro il **primo trimestre del 2° anno del Conto ore**, l'azienda avrà il diritto di chiedere al lavoratore, indicando il numero di par che andranno a scadenza quell'anno, di **programmarne, entro il 30 giugno**, la fruizione entro l'anno.
 - 2) L'azienda è tenuta a darne **riscontro** trascorsi **15 giorni** dalla presentazione della programmazione.
 - 3) Laddove il lavoratore non provveda, l'azienda potrà procedere alla loro **programmazione entro i 6 mesi residui**.
 - 4) Al **termine dei 24 mesi del Conto ore**, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno **liquidate** con la retribuzione in atto al momento della scadenza.



ORARIO DI LAVORO (2/2)

- 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”**.

Riduzione orario di lavoro per «turnisti»

- Ad esclusione del settore siderurgico, e fatti salvi gli accordi aziendali esistenti, incremento della **riduzione d'orario per i turnisti** che svolgono il terzo turno **in aggiunta alle attuali 8 ore: dal 2027 ulteriori 4 ore** per il sabato notte e, **dal 2028, altre 4 ore** per chi lavora anche la domenica notte.



CONTRATTI A TERMINE, IN SOMMINISTRAZIONE, APPRENDISTATO

- È stata concordata la possibilità che i **contratti a tempo determinato**, dopo i primi 12 mesi acausal, possano arrivare **fino a 24 mesi** a fronte di **specifiche causali soggettive/oggettive** (lavoratori ultra cinquantenni o con età inferiore ai 35 anni, etc.). Le causali soggettive e oggettive introdotte costituiscono elementi di **riferimento anche per l'agenzia di somministrazione** per le forniture a tempo determinato.
- 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 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.



AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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 anche per una parte della formazione in aggiornamento.
- Introdotto per tutte le aziende l'**obbligo di coinvolgere gli RLS nell'analisi post-incidentale**.
- **In tutte le aziende** introdotto l'obbligo di **segnalazione** dei «quasi infortuni» e delle situazioni rischiose; verifica congiunta tra RSPP e RLS con cadenza minima quadri mestrale.
- 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 e ai progetti dedicati al miglioramento della **sostenibilità ambientale**.



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 per i casi di infortunio, malattia e CIGS, etc..**
- Estesa la **formazione continua** pari a 24 ore nel triennio **anche ai somministrati a termine** che svolgono 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 per dipendente**.



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**.



APPALTI

Tutelare i principi di **legalità e trasparenza** nell'appalto.

- Le aziende devono esigere dalle aziende appaltatrici **l'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** e quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.
- 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 CCNL Metalmeccanico**.
- 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.
- Sempre per le aziende **oltre 400 addetti**, in caso di **cambio di appalto**, introdotta una procedura secondo la quale **l'azienda appaltante favorirà l'incontro tra 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.



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**.



ALTRI ISTITUTI

- 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 **comporto**, 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 verifichino **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.



IMPEGNO DELLE PARTI – COMMISSIONI CONTRATTUALI

Le Parti si impegnano ad incontrarsi al fine di definire in modo puntuale le modalità di funzionamento e svolgimento delle attività delle seguenti Commissioni paritetiche nazionali:

- **Commissione sulla partecipazione;**
- **Commissione Inquadramento con un focus sulle iniziative sperimentali.**

Le Parti, inoltre, concordano di istituire una **Commissione a livello nazionale sull'orario di lavoro** per:

- La raccolta delle **buone pratiche**;
- L'elaborazione di **modelli** utilizzabili in caso di **sperimentazione**;
- Il **monitoraggio** delle **sperimentazioni** esistenti per attività di studio e analisi anche comparative;
- Approfondimento in merito alla **trasformazione delle ferie aggiuntive** previste per i lavoratori aventi più di 10 e 18 anni di anzianità di servizio **in par a fruizione individuale**.

Nell'ambito dell'**Osservatorio Paritetico Nazionale** saranno oggetto di approfondimento e confronto la compatibilità dell'utilizzo degli **strumenti tecnologici e digitali** in relazione all'esercizio dei **diritti sindacali** nei contesti aziendali.

Le Parti hanno concordato 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.

Le Parti, inoltre, valuteranno le eventuali **modalità di sostegno** alle attività degli **Osservatori** previsti dal CCNL.

