



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



Prof. Dr. Roberto Belotti

Commercialista
Revisore legale
Revisore della sostenibilità
Università Cattolica S. Cuore

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr. Simone Quarantini

Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Dr.ssa Monica Pedercini

Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini

Commercialista
Revisore legale

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n. 46

Oggetto: Rinnovo contrattuale: Metalmeccanica aziende industriali

PREMESSA

In data 22 novembre 2025 le associazioni datoriali FEDERMECCANICA e ASSISTAL, insieme alle OO.SS. FIOM - CGIL, FIM - CISL e UILM - UIL hanno stipulato l'Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dell'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti - Cod. CNEL C011, scaduto il 30 giugno 2024.

DECORRENZA E DURATA

Fatte salve le decorrenze previste per i singoli istituti, il contratto decorre **dal 22 novembre 2025** e rimarrà in vigore **fino al 30 giugno 2028** sia per la parte economica che per quella normativa. Il contratto del 5 febbraio 2021 ha operato in regime di ultrattività dal 1° luglio 2024 al giorno della data di stipula dell'Ipotesi di accordo.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti confermano che, nel **mese di giugno di ciascun anno** di vigenza contrattuale (2026, 2027, 2028) è previsto l'adeguamento dei minimi tabellari (nonché dell'indennità di trasferta e dell'indennità di reperibilità) per livello sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata tramite "l'IPCA al netto degli energetici importati" (come fornita dall'ISTAT) applicata ai minimi stessi. Qualora l'importo relativo a tale adeguamento risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno stabilito dalla presente ipotesi di accordo, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

Si conviene che per la vigenza del presente contratto il TEM (trattamento economico minimo), oltre che per la dinamica IPCA, è **incrementato di una ulteriore componente** in considerazione della rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento.

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA

E-mail: amministrazione@belottiaassociati.it
www.belottiaassociati.it





In particolare, le Parti hanno concordato un aumento retributivo complessivo, da erogarsi in quattro tranches, con le seguenti decorrenze:

- prima tranche a partire dal 1° giugno 2025 (importo già erogato a titolo di adeguamento IPCA)
- seconda tranche a partire dal 1° giugno 2026;
- terza tranche a partire dal 1° giugno 2027;
- quarta tranche a partire dal 1° giugno 2028.

MINIMI RETRIBUTIVI

A seguito degli incrementi stabiliti dal rinnovo, i nuovi minimi tabellari sono fissati nella seguente misura.

| Livello | Minimi fino al 31 maggio 2026 | Minimi a partire dal | | |
|---------|-------------------------------|----------------------|----------------|----------------|
| | | 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 |

WELFARE CONTRATTUALE

A decorrere dal **1° gennaio 2026**, entro il giugno di ogni anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori degli strumenti di **welfare del valore di 250,00 euro** (prima 200,00 euro) da utilizzare entro il **31 maggio** dell'anno successivo. Con riferimento al **solo anno 2026** l'importo annuale in oggetto dovrà essere messo a disposizione **entro il mese di febbraio**.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Le Parti estendono il campo di applicazione del CCNL e concordano di elaborare una legenda che riporti i codici ATECO delle attività richiamate. In ogni caso, si conferma che l'argomento relativo al campo di applicazione sarà oggetto di confronto con le rispettive confederazioni con l'obiettivo di assicurare il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti, impedendo di violare o forzare in modo arbitrario i perimetri degli ambiti di applicazione dei contratti di categoria.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

Al fine di favorire i processi di accrescimento professionale i **lavoratori** avranno **diritto al passaggio al livello superiore** se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

- **60 giorni continuativi** ovvero 120 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non



continuativi nell'arco di tre anni;

- **4 mesi continuativi** ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni, per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1.

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%.

Riduzione annua

Dal **1° gennaio 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), assorbito fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite in sede aziendale.

Dal **1° gennaio 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), assorbito fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite in sede aziendale.

Previo esame congiunto tra la Direzione e la R.S.U., una quota dei suddetti **permessi anni retribuiti fino ad un massimo di 7** può essere utilizzata per la **fruizione collettiva** anche per singoli reparti o gruppo di lavoratori.

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. 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.

I permessi eventualmente **non fruiti entro l'anno** di maturazione confluiscano in un apposito **conto ore** individuale per **ulteriori 24 mesi**, al fine di consentirne la fruizione.

Entro il primo trimestre del secondo anno del conto ore, l'azienda potrà chiedere al lavoratore, indicando il numero di permessi che andranno a scadenza quell'anno,

di programmarne, **entro il 30 giugno, la fruizione entro l'anno**. Una volta presentata la programmazione, l'azienda è tenuta a darne riscontro trascorsi 15 giorni. Nel caso in cui, invece, il lavoratore non provveda, il datore di lavoro potrà procedere alla loro programmazione entro i sei mesi residui. Resta fermo che al



termine dei 24 mesi del conto ore, le eventuali ore residue saranno **liquidate** con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

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.

MALATTIA

Il CCNL si adeguà alle modifiche normative introdotte dalla Legge n. 106/2025, prevedendo che a partire dal **1° gennaio 2026** i lavoratori affetti da **malattie oncologiche** ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico competente, **abbiano diritto**:

- a **ulteriori 10 ore annue** di permesso per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Le suddette ore sono riconosciute anche ai dipendenti con figlio minorenne affetto dalle predette patologie;
- ad un **periodo di congedo** continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi.

Periodo di comporto

A partire dal **1° gennaio 2026** per i lavoratori con **disabilità certificata** si prevede che vengano riconosciuti:

- **ulteriori 30 giorni** di conservazione del posto, per i lavoratori con **anzianità di servizio fino a 3 anni**;
- **ulteriori 45 giorni** di conservazione del posto, per i lavoratori con **anzianità di servizio superiore a 3 anni e fino a 6 anni**;
- **ulteriori 60 giorni** di conservazione del posto, per i lavoratori con **anzianità di servizio superiore a 6 anni**.

Per questi periodi sarà riconosciuta **un'integrazione a carico azienda** sino al raggiungimento dell'**80%** della normale retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

CONGEDO PARENTALE

A decorrere dal **1° gennaio 2026** sono introdotti **3 giorni di permessi** annui per le malattie dei figli fino a 4 anni di età, per i quali verrà riconosciuta, a **carico azienda**, un'indennità pari all'**80%** del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato. Ai fini della fruizione dei predetti permessi, è dovuto un preavviso tempestivo al datore di lavoro, comunque entro due ore dall'inizio del turno di lavoro, nonché la relativa certificazione della malattia del figlio entro due 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.

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

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA

E-mail: amministrazione@belottiassociati.it

www.belottiassociati.it





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).

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.

I suddetti casi potranno essere utilizzati per contratti di durata superiore a 12 mesi e non eccedenti i 24, anche per proroghe e rinnovi di contratti oltre i 12 mesi.

Dal 1° gennaio 2027 l'utilizzo dei casi sopra indicati è **subordinato alla stabilizzazione a tempo indeterminato** presso la stessa azienda di contratti a termine in misura pari **al 20%** del numero di lavoratori a tempo determinato cessati nell'anno civile precedente in forza per i casi di cui sopra (esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di 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.

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.



PARITA' DI GENERE

Le Parti dichiarano di voler mettere in atto azioni per favorire e sostenere la realizzazione di un modello organizzativo basato sull'inclusività e il superamento di ogni discriminazione. In merito rileva la disposizione per cui le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti dovranno fornire alle R.S.U. territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, nell'anno che precede la redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, le seguenti informazioni:

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

FORMAZIONE CONTINUA

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.

Ulteriore formazione a seguito di assenze

Il CCNL prevede ora che per i lavoratori al rientro di un'assenza continuativa a seguito di congedo di maternità, paternità, o di congedo parentale pari o superiore a 5 mesi, ovvero pari a 6 mesi nei casi di malattia, infortunio, congedo straordinario ex Legge n. 104/1992, di cassa integrazione straordinaria o di trasferimento, sono previste 4 ulteriori ore di formazione (aggiuntive alle 24 ore già previste).

QUOTA DI CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

Le aziende, tramite affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal **1° febbraio** e fino al **15 aprile 2026** comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL, i sindacati stipulanti (FIM, FIOM e UILM) chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una **quota associativa straordinaria pari a 30,00 euro per gli anni 2026, 2027 e 2028**. Tale quota è da trattenere sulla retribuzione afferente al **mese di giugno di ciascuno dei predetti anni**. Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga di aprile 2026 l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato da riconsegnare all'azienda entro il 15 maggio 2026.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 03.12.2025

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA
E-mail: amministrazione@belottiaassociati.it
www.belottiaassociati.it

