



Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Revisore della sostenibilità
Università Cattolica S. Cuore

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n. 28

Oggetto: Rinnovo contrattuale: metalmeccanica - piccola e media industria (confapi)

PREMESSA

In data 4 giugno 2026 tra UNIONMECCANICA CONFAPI, FIM - CISL, FIOM - CGIL e UILM - UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per gli addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazioni di impianti Unionmeccanica Confapi - codice CNEL C018. La stessa fa seguito all'ipotesi di accordo del 24 luglio 2025 e al successivo Verbale di interpretazione del 29 aprile 2026.

DECORRENZA E DURATA

Fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, il contratto decorre dal **1° gennaio 2025 e scadrà il 31 dicembre 2028**.

Rimangono salvi gli effetti dell'accordo di rinnovo della parte economica per gli anni 2025 e 2026 sottoscritto in data 24 luglio 2025.

Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità all'intesa, le OO.SS. realizzeranno una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, attraverso assemblee e un voto segreto da realizzarsi entro il 23 luglio 2026. L'intesa si intende validata se la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti si esprimerà a favore. Il contratto si intenderà rinnovato, se non disdetto, 3 mesi prima della scadenza, con raccomandata a/r, PEC o qualsiasi altro mezzo idoneo ad assicurare la prova dell'avvenuto ricevimento. In caso di disdetta il contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal nuovo contratto collettivo.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Con l'ipotesi di accordo del 4 giugno 2026, le Parti hanno definito degli aumenti dei minimi retributivi per il biennio 2027-2028.

Per il biennio 2025-2026 è confermato quanto già sottoscritto in data 24 luglio 2025.



L'aumento a regime è dunque pari, in totale, a **200,00 euro lordi** per il 5° livello, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali, da corrispondere come segue:

- 27,90 euro a partire dal **1° giugno 2025** (già corrisposti quale adeguamento IPCA);
- 22,10 euro a partire dal **1° settembre 2025**;
- 50,00 euro a partire dal **1° giugno 2026**.
- 45,00 euro a partire dal **1° giugno 2027**;
- 55,00 euro a partire dal **1° giugno 2028**.

Si forniscono, di seguito, gli importi degli incrementi retributivi così come determinati dalle Parti.

Livello	Aumenti a partire dal				
	1° giugno 2025	1° settembre 2025	1° giugno 2026	1° giugno 2027	1° giugno 2028
9Q	38,81	30,74	69,56	62,60	76,51
9	38,81	30,74	69,56	62,60	76,51
8Q	34,90	27,64*	62,55	56,29	68,80
8	34,90	27,64*	62,55	56,29	68,80
7	32,09	25,42	57,51	51,76	63,26
6	29,91	23,70	53,61	48,25	58,97
5	27,90	22,10	50,00	45,00	55,00
4	26,04	20,63	46,68	42,01	51,34
3	24,96	19,77	44,74	40,26	49,21
2	22,50	17,82	40,32	36,29	44,35
1	20,37	16,14	36,51	32,86	40,16

(*) Tali importi divergono di un centesimo rispetto a quanto indicato nell'ipotesi di accordo del 24 luglio 2025. In tal senso, si ritiene corretto l'importo ivi riportato, pari a 27,65 euro, in quanto coerente con la somma aritmetica degli incrementi indicati per le singole decorrenze.

MINIMI RETRIBUTIVI

Per effetto dei suddetti incrementi, i nuovi importi del minimo tabellare mensile (a valere anche per il settore oreficeria) risultano i seguenti.



Livello	Minimi a partire dal				
	1° giugno 2025	1° settembre 2025	1° giugno 2026	1° giugno 2027	1° giugno 2028
9Q	3.023,99	3.054,74	3.124,30	3.186,90	3.263,42
9	3.023,99	3.054,74	3.124,30	3.186,90	3.263,42
8Q	2.719,17	2.746,82	2.809,37	2.865,66	2.934,46
8	2.719,17	2.746,82	2.809,37	2.865,66	2.934,46
7	2.500,42	2.525,84	2.583,36	2.635,12	2.698,38
6	2.330,66	2.354,36	2.407,97	2.456,22	2.515,19
5	2.173,77	2.195,87	2.245,87	2.290,87	2.345,87
4	2.029,27	2.049,91	2.096,58	2.138,59	2.189,93
3	1.944,96	1.964,74	2.009,48	2.049,75	2.098,96
2	1.752,97	1.770,79	1.811,11	1.847,40	1.891,75
1	1.587,31	1.603,45	1.639,96	1.672,82	1.712,98

Con riferimento all'adeguamento dei minimi contrattuali all'indice IPCA si prevede che per gli anni 2027 e 2028 i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflattiva consuntivata e misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati limitatamente alla parte eccedente la percentuale IPCA superiore y a 2,653% per l'anno 2027 e y a 2,729% per l'anno 2028.

WELFARE

A decorrere **dall'anno 2028**, il valore degli strumenti di welfare sarà incrementato di 50,00 euro. Conseguentemente, dalla suddetta decorrenza, entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici strumenti di welfare del valore complessivo di **250,00 euro**.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A partire **dal 1° gennaio 2027**, la contribuzione a **EBM** Salute a totale carico dell'azienda viene elevata a 120,00 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 10,00 euro l'una), comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico, ivi compresi i conviventi di fatto di cui alla Legge n. 76/2016 con analoghe condizioni reddituali.

La suddetta contribuzione è ulteriormente elevata a 132,00 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 11,00 euro l'una) a **decorrere dal 1° gennaio 2029**.

CAMPO DI APPLICAZIONE

La materia relativa al campo di applicazione del CCNL sarà oggetto di confronto con le rispettive Confederazioni, al fine di assicurare il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti, per evitare violazioni ed elusioni arbitrarie dei perimetri degli ambiti di applicazione dei contratti collettivi di categoria. Nel corso di vigenza del CCNL, il campo di applicazione potrà essere integrato in funzione di nuove esigenze ed opportunità.



PASSAGGIO TEMPORANEO E CUMULO DI MANSIONI

I lavoratori avranno diritto al passaggio alla categoria 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 3 anni;
- 4 mesi continuativi ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco dei 3 anni per l'acquisizione della 6^a, 7^a, 8^a e 9^a categoria professionale.

PERMESSI TURNISTI

Con riferimento ai **lavoratori turnisti**, che prestano la loro operano in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, si prevede che per il periodo **1° gennaio 2027 - 31 dicembre 2028** siano riconosciuti (oltre alle 8 ore già previste) **ulteriori 4 ore di permesso annuo retribuito (PAR)**, nelle aziende che occupano in ciascuna unità produttiva almeno 50 dipendenti.

Dal 1° gennaio 2029 le suddette 4 ore verranno riconosciute anche nelle aziende che occupano meno di 50 lavoratori. Tali permessi saranno computati in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Il permesso è assorbito da eventuali riduzioni già definite negli accordi aziendali. I permessi devono essere goduti a gruppi minimi di 4 ore. Possono essere concessi permessi inferiori alle 4 ore previa intesa con il datore di lavoro o secondo prassi in atto, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative.

FESTIVITÀ

In ottemperanza alla Legge n. 151/2025, viene introdotta la festività dedicata a San Francesco d'Assisi, nella giornata del 4 ottobre.

Festività cadenti in giorno infrasettimanale

Il CCNL già prevedeva che, dal 1° gennaio 2009, ai soli lavoratori operai fosse corrisposta, in occasione di ciascuna festività infrasettimanale, un'erogazione pari a un'ora e venti minuti. L'ipotesi di accordo specifica che tale disciplina si applica ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008, ma che sono comunque fatti salvi gli effetti derivanti da prassi/accordi aziendali che hanno riconosciuto tale erogazione anche a lavoratori/lavoratrici assunti dopo il 31 dicembre 2008.

LAVORO STRAORDINARIO

L'azienda potrà esigere prestazioni di lavoro straordinario fino ad un massimo individuale di:

- **52 ore** annuali (prima 48 ore) per ciascun lavoratore non turnista;
- **44 ore** annuali (prima 40 ore) per ciascun lavoratore turnista.

MALATTIA

Dal 4 giugno 2026, ai lavoratori con disabilità certificata (ex D.Lgs. n. n. 62/2024, Legge n. 104/1992 e Legge n. 68/1999), al superamento del periodo di comporto (sia esso breve o prolungato), lo stesso verrà prolungato in base all'anzianità di servizio maturata.

Nello specifico, il **comporto verrà esteso** di:

- 1 mese per lavoratori con anzianità fino a 3 anni compiuti;
- 1 mese e mezzo per lavoratori con anzianità superiore a 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
- 2 mesi per lavoratori con anzianità superiore ai 6 anni.

Per i suddetti periodi, sarà riconosciuta un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento del 50% della normale retribuzione che il lavoratore/la lavoratrice avrebbe percepito se avesse prestato attività lavorativa. Prima di applicare il prolungamento, il datore di lavoro deve informare il lavoratore.



Il datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento per superamento del comportamento del lavoratore/ della lavoratrice disabile, dovrà porre massima attenzione alla tutela della continuità lavorativa. Le Parti si danno atto che la malattia intervenuta durante l'ulteriore periodo di conservazione del posto può essere utile per la maturazione del diritto al periodo di comporta prolungato, fatte salve le relative condizioni e casistiche.

Aspettativa non retribuita

Una volta superato il limite di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire di un periodo di **aspettativa pari a 6 mesi**, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza, a causa di malattia grave e continuativa, il lavoratore potrà usufruire di un ulteriore periodo di aspettativa, fino alla guarigione clinica che consenta lo svolgimento delle precedenti mansioni, per una durata complessiva non superiore a complessivi 30 mesi continuativi.

Lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche

Il CCNL recepisce e integra quanto previsto dalla Legge n. 106/2025, prevedendo che i lavoratori/ le lavoratrici affetti da malattie oncologiche o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% hanno diritto, se richiesto e previa prescrizione del medico competente, a:

- un **periodo di congedo**, continuativo o frazionato, **non superiore a 24 mesi**, durante il quale il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Decorso il periodo di congedo, il lavoratore e la lavoratrice, al fine di riprendere la propria attività lavorativa, hanno diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa e l'organizzazione del lavoro lo consenta, alla modalità di lavoro agile;
- **ulteriori 10 ore annue di permesso** per effettuare visite, esami strumentali, analisi chimicocliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Tale diritto è riconosciuto anche al lavoratore/alla lavoratrice che abbia un figlio minore affetto dalle malattie sopra individuate. Per tali permessi sarà riconosciuta un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento della normale retribuzione. Sarà inoltre permesso fruire nella stessa giornata di quote di PAR per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera in caso di mancato rientro.

Permessi per malattia dei figli

Dal **1° gennaio 2027** al genitore, anche adottivo o affidatario, sarà riconosciuta per la malattia dei figli di età non superiore a 4 anni e per **massimo 3 giorni l'anno**, un'indennità a carico azienda pari al **50%** della normale retribuzione che il lavoratore/la lavoratrice avrebbe percepito se avesse lavorato.

Dal 1° gennaio 2028, tale indennità sarà **elevata all'80%**.

La lavoratrice o il lavoratore che intende fruire di tali permessi deve avvertire il datore di lavoro prima dell'inizio della propria prestazione lavorativa e comunque, in caso di giustificato impedimento, entro due ore ed inviare entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico.

FORMAZIONE

L'accordo di rinnovo introduce una serie di novità relative alla formazione dei lavoratori. Tra queste, in particolare, la disposizione ai sensi della quale i lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi per malattia, infortunio, congedo straordinario, CIGS e contratto di solidarietà (ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità, paternità o parentale) saranno inseriti in piani aziendali già programmati. In tali casi, le ore di formazione saranno incrementate di un numero massimo di 4 ore. Si evidenzia, inoltre, che, per agevolare l'organizzazione aziendale e garantire il diritto soggettivo alla



formazione continua, le Parti concordano, nella ipotesi in cui le 24 ore di formazione non siano svolte entro il 31 dicembre 2028, di estendere il periodo al 30 giugno 2029. Al termine dell'ultimo periodo indicato le ore di formazione non erogate e godute dal lavoratore decadranno.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto a termine può avere una **durata superiore ai 12 mesi** (ex art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015), **ma non eccedente i 24 mesi**, nei seguenti casi:

- assunzione di lavoratori che abbiano compiuto i 50 anni di età;
- assunzione di lavoratori che non abbiano compiuto i 24 anni di età;
- assunzione di lavoratori percettori di indennità di mobilità o di altro trattamento di disoccupazione;
- contratti stipulati per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto; l'assunzione, la proroga o il rinnovo si considerano in sostituzione anche se avvenuti con anticipo fino a 60 giorni rispetto all'inizio dell'assenza (90 giorni nei casi di sostituzione di lavoratori in congedo);
- assunzione di lavoratori da impiegare nei periodi interessati dallo svolgimento di mostre e di fiere, compresi tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi all'evento;
- 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 imputabili al committente o a fattori esterni, la durata dell'attività richiesta si prolunghi oltre i tempi inizialmente previsti;
- ulteriori casi previsti dalla contrattazione aziendale, solo laddove già sottoscritta alla data del rinnovo. Ai fini della legittima apposizione di un termine di durata oltre i 12 mesi, tali requisiti devono sussistere al momento della decorrenza dell'assunzione, della proroga o rinnovo sottoscritto tra le parti.

A partire dal **1° gennaio 2027** l'utilizzo delle suddette condizioni è subordinato alla previa stabilizzazione a tempo indeterminato di almeno il 20% del numero di lavoratori a tempo determinato cessati nell'anno civile precedente l'assunzione (1° gennaio - 31 dicembre). Da tale clausola sono esclusi i contratti a termine stipulati per ragioni sostitutive

Non si computano nel numero dei contratti a tempo determinato cessati quelli conclusi per recesso durante il periodo di prova, dimissioni, risoluzione consensuale, licenziamento per giusta causa o per sopravvenuto diritto al godimento di qualsivoglia trattamento pensionistico. Nel caso in cui il datore di lavoro non sia in grado di garantire nel singolo anno la stabilizzazione, potrà comunque fare ricorso alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Il datore di lavoro potrà comunque procedere all'assunzione, proroga o rinnovo di contratti a termine nel rispetto dei seguenti **limiti quantitativi** (sono inclusi anche i contratti stipulati in somministrazione a tempo determinato):

N. contratti	Requisito dimensionale
3 contratti	Azienda che occupa fino a 5 lavoratori a tempo indeterminato
6 contratti	Azienda che occupa da 6 a 18 lavoratori a tempo indeterminato



Ai fini dei suddetti limiti, il numero di lavoratori a tempo indeterminato (comprensivo degli apprendisti) si intende riferito a quelli in forza all'azienda al momento della decorrenza dell'assunzione, della proroga o del rinnovo sottoscritto dalle parti. Per quanto riguarda i rapporti di lavoro con orario inferiore alle 40 ore settimanali i lavoratori a tempo indeterminato sono computati come unità intere, senza proporzione rispetto all'orario di lavoro contrattuale.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Fermi restando i limiti di legge, si prevede che dal **1° giugno 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 del computo, non si considerano i periodi di missione svolti fino al 31 maggio 2026.

QUOTA ASSOCIATIVA STRAORDINARIA

A partire dal mese di settembre, le aziende comunicheranno che ai lavoratori non iscritti al sindacato è richiesta una **quota associativa di 30,00 euro** per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028 da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di **dicembre dei predetti anni**. Le aziende distribuiranno, insieme alle buste paga di settembre di ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028, l'apposito modulo (da riconsegnare entro il 30 novembre di ciascuno dei suddetti anni) che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 15.06.2026

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