

LABOUR CONSULTING SRL

Soci Consulenti

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

P.I. 02735450351

Mail labour@labourconsulting.com

Pec labourconsulting@legalmail.it

Web www.labourconsulting.com

Sede legale ed operativa

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522 927202

Sede operativa

Borgo della Salnitara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521 941760

Ai clienti in indirizzo

Reggio Emilia, 28.01.2026

Oggetto: CCNL Metalmeccanica Industria. Rinnovo CCNL.

Il 22/11/2025 è stata stipulata l'Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Metalmeccanica Industria. Di seguito si riportano le principali novità:

Incrementi retributivi

Le Parti hanno concordato un incremento retributivo complessivo, da erogarsi in quattro tranches, con le seguenti decorrenze:

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

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

Welfare contrattuale

A decorrere dal 1/1/2026, 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.

NB. Con riferimento al solo anno 2026 l'importo annuale di welfare pari a 250,00 euro dovrà essere messo a disposizione dei lavoratori entro il mese di febbraio.

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.

Permessi Annuì Retribuiti

Fermo restando la quantità complessiva dei Permessi annui retribuiti (PAR) pari a 104 ore, sono stati incrementati i PAR a fruizione collettiva dai precedenti 5 giorni (40 ore) a 7 giorni (56 ore) annui, corrispondentemente è stato ridotto il numero dei PAR a fruizione individuale.

Conto ore

L'accordo prevede che i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale per ulteriori 24 mesi, al fine di consentirne la fruizione.

Malattia

A decorrere dal 1/1/2026, i lavoratori affetti da patologie oncologiche oppure da malattie invalidanti o croniche che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% e previa prescrizione del medico competente, avranno diritto alle specifiche misure previste dalla legge:

- dieci ore annue di permesso 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 già menzionate patologie;
- periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi e senza retribuzione.

Periodo di comporta

A partire dal 1/1/2026 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

Dal 1/1/2026 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.

Aspettativa 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, 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.

Contratto a tempo determinato

L'ipotesi di rinnovo ha stabilito che 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:

- assunzione di lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;
- assunzione di lavoratori che abbiano età inferiore ai 35 anni che soddisfino una di queste condizioni: a) non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, b) 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 scorrimento interno.

Conseguentemente ai contratti a termine di durata superiore a 12 mesi (ma non eccedenti i 24 mesi) non è più possibile apporre le causali di natura tecnica, organizzativa o produttiva, ma si dovrà ricorrere alle ipotesi sopra elencate, oppure alla causale sostitutiva prevista dalla legge.

Somministrazione

Dal 1/1/2026 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 (staff leasing) 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.

Parità di genere

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti dovranno fornire alle R.S.U. territoriali dei sindacati stipulanti, 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.

Metapprendo

Si prevede che a decorrere dal 1/1/2026 tutte le aziende, contribuiranno 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.

Quota 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 del 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.

Ringraziamo per l'attenzione e porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srl
I soci Consulenti del Lavoro