IPOTESI DI ACCORDO

PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

INDUSTRIA METALMECCANICA E DELL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

22 NOVEMBRE 2025

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

È stato definito di rafforzare il campo di applicazione del CCNL industria metalmeccanicao, anche attraverso l'elaborazione di una legenda che riporti i codici Ateco delle attività ivi richiamate.

Le parti confermano che l'argomento relativo al campo di applicazione sarà oggetto di confronto con le rispettive confederazioni, nell'ambito del percorso che le stesse hanno avviato a riguardo, con l'obiettivo di assicurare il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti impedendo, specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività, di violare o forzare arbitrariamente i perimetri degli ambiti di applicazione dei contratti di categoria.

È stato specificato che il CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti si applica alle sedi operative e ai cantieri presso cui operano gli addetti delle imprese costruttrici di impianti tecnologici, delle società fornitrici di servizi di efficienza energetica (ESCO) ed ecologica e delle società operanti nel Facility management tecnologico.

OSSERVATORIO PARITETICO NAZIONALE

Sono stati rafforzati i compiti dell'Osservatorio che in aggiunta alle aree tematiche di sviluppo industriale, svolgerà approfondimenti specifici sui singoli comparti dell'industria metalmeccanica, affinchè le parti possano sostanziare attraverso analisi strutturate proposte orientate allo sviluppo ed alla crescita del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti.

La funzione propositiva dell'Osservatorio potrà riguardare anche tematiche di grande impatto sul nostro Settore, tenendo conto delle specificità del CCNL di categoria come, ad esempio, il taglio del cuneo fiscale sia in termini generali sia con riferimento al welfare aziendale e la crescita dimensionale delle imprese.

COMITATO CONSULTIVO DI PARTECIPAZIONE

Nelle aziende che occupano complessivamente più di 600 dipendenti, su richiesta di una delle parti, è costituito il comitato consultivo di partecipazione.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

È stata ridotta la classe dimensionale delle aziende ove sarà possibile costituire la Commissione paritetica sulla formazione professionale, ridotta a 300 dipendenti. Unificando tale classe dimensionale con quanto previsto per l'individuazione del referente per la formazione.

PARI OPPORTUNITÀ – POLITICHE DI GENERE

È stata rafforzata la Commissione nazionale per le pari opportunità nell'ambito delle azioni da promuovere per la prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro e di sviluppo di modelli e/o strumenti di segnalazione dei casi di molestie in azienda anche valutando la possibilità di utilizzo delle procedure già previste in applicazione della normativa in materia di whistleblowing. Ridotta la classe dimensionale delle aziende ove istituire la Commissione paritetica per le pari opportunità, ridotta a più di 500 dipendenti, di cui almeno 200 occupati presso una stessa unità produttiva.

Inoltre, le aziende che intendono intraprendere il percorso per il conseguimento della certificazione di genere, disciplinata dall'art. 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ne informeranno preventivamente la Rsu, il cui coinvolgimento sarà previsto nell'ambito del monitoraggio relativo all'attuazione delle azioni positive al termine del percorso stesso.

Rapporti in azienda: Le politiche aziendali sono orientate alla cultura dell'inclusività degli ambienti di lavoro nei quali saranno valorizzate le diversità comprese le persone che intraprendono un percorso di affermazione di genere. In tale prospettiva sono da considerarsi discriminazioni e pertanto non sono tollerate le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le aziende con più di 50 dipendenti forniranno alle RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali, durante un apposito incontro, specifiche informazioni sull'occupazione femminile e maschile nell'anno che precede la redazione del rapporto biennale. Infine, annualmente le aziende e le RSU organizzeranno insieme iniziative formative per migliorare il livello di consapevolezza e responsabilità in materia di prevenzione di molestie e violenza di genere nei luoghi di lavoro.

DIRITTI D'INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

È stato rafforzato nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti l'obbligo a fornire annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, informazioni secondo lo schema informativo standard condiviso a livello nazionale dalle OO.SS. e datoriali.

Inoltre, nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti, alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali, in un apposito incontro nell'anno che precede la redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, verranno fornite informazioni inerenti al 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, ad esclusione di quella dei 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.

DIRITTI SINDACALI

Le aziende provvederanno, secondo quanto stabilito dall'Accordo interconfederale fra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 2011 e dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, a fornire i dati relativi alle deleghe sindacali attive finalizzato alla certificazione della rappresentatività delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Con cadenza annuale, entro il mese di marzo, le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto potranno chiedere alle aziende, con riscontro, di norma, entro 30 giorni, nel rispetto della normativa sulla privacy, l'elenco nominativo dei dipendenti con la delega in favore della loro Organizzazione in essere.

APPALTI

Le aziende appaltanti 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 il rispetto delle norme previdenziali e antinfortunistiche. Le aziende con più di 400 dipendenti forniranno, almeno 2 volte l'anno, in un apposito incontro un'informativa sui contratti di appalto diretto eseguiti presso l'unità produttiva alla relativa Rappresentanza sindacale unitaria. 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. A tal fine verrà messo a disposizione delle aziende uno schema di comunicazione standard.
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.
In caso di cambio appalto, nelle aziende con più di 400 dipendenti, sarà favorito lo scambio di informazioni tra l'azienda uscente e quella subentrante finalizzato a verificare le opportunità di salvaguardia dell'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte, nonché a contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.
Nel caso di appalti continuativi e/o di lunga durata sarà favorita la possibilità, compatibilmente con la disponibilità di spazi congrui e con l'organizzazione dell'azienda appaltante e con la valutazione dei rischi interferenziali, di utilizzare alcuni ambienti comuni (spogliatoi, parcheggi) e la possibilità di affissione, in appositi spazi di materiale sindacale riguardante i lavoratori dell'azienda appaltatrice. Laddove esistente sarà messa a disposizione l'infermeria per gli interventi di primo soccorso.
Verrà istituito presso l'Osservatorio nazionale lo studio relativa agli appalti finalizzato all'istituzione della banca dati degli appaltatori che garantiscano standard minimi di tipo sociale, retributivo, di genere, ecc., da mettere a disposizione delle aziende del settore quale prequalifica per partecipare ad appalti presso le aziende metalmeccaniche.

MERCATO DEL LAVORO

In materia di contratto di lavoro a tempo determinato potrà essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, nei seguenti casi da verificare all'atto dell'assunzione che costituiscono elementi di riferimento anche per l'agenzia di somministrazione:
• assunzione di lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;
• assunzione di lavoratori che abbiano età inferiore ai 35 anni e che soddisfino una delle seguenti 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 del trattamento 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 di 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 imputabili al committente o a fattori esterni, la durata dell'attività richiesta si prolunghi oltre i tempi inizialmente previsti, determinando un fabbisogno di personale aggiuntivo limitato al completamento della commessa anche mediante scorrimento interno.

I suddetti casi potranno essere legittimamente utilizzati per i contratti di durata superiore ai 12 e non eccedenti i 24 mesi anche per proroghe e rinnovi di contratti oltre i 12 mesi.
A decorrere dal 1° gennaio 2027, l'utilizzo dei casi sopra indicati che devono essere puntualmente descritti nel contratto individuale, è subordinato alla stabilizzazione a tempo indeterminato presso la medesima azienda di contratti a termine in misura pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo determinato cessati nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre) precedente in forza per i casi di cui sopra restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Le aziende sono tenute a fornire informativa periodica alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.
Ai Lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, a partire 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 ai 48 mesi, anche non consecutivi, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.
Ai fini del computo verranno presi in considerazione i periodi di missione svolti dal 1° luglio 2025.
Apprendistato duale: È stata prevista la semplificazione dell'apprendistato duale in moda da rendere la tipologia contrattuale più facilmente accessibile. Nell'ambito dell'applicazione dell'apprendistato duale, ai lavoratori verranno riconosciuti gli strumenti di welfare, previdenza complementare e sanità integrativa, previa valutazione di compatibilità con quanto specificamente stabilito nella convenzione siglata tra l'Istituzione Scolastica e l'Azienda, anche in considerazione dell'età anagrafica dell'apprendista, della durata e della natura del percorso formativo.

INQUADRAMENTO

Le parti hanno stabilito di dar seguito ai lavori della Commissione Inquadramento nazionale con un focus sulle iniziative sperimentali al fine di attuare la riforma dell'inquadramento introdotta con il rinnovo del CCNL del 2021.
• Nell'ambito del passaggio temporaneo di mansioni, i lavoratori avranno diritto al passaggio di livello superiore se svolgono le mansioni superiori per un periodo superiore a 60 giorni continuativi, ovvero 120 giorni continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni.
• Per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1, il livello superiore verrà riconosciuto nel caso in cui le mansioni superiori saranno svolte per 4 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni.

ORARIO DI LAVORO E CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Congedi parentali: a decorrere dal 1° gennaio 2026 sono introdotti 3 giorni di permesso 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.
Il lavoratore che intende fruire dei predetti permessi è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro due ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la relativa certificazione della malattia del figlio entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza. La fruizione di detto permesso non è cumulabile tra la madre e il padre del bambino nella stessa giornata. Non è cumulabile con quanto eventualmente concesso aziendalmente a tale titolo.

Orario plurisettimanale: la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato, per ragioni produttive, dalla Direzione aziendale per un massimo di 96 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 utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le 128 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e le 136 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.
A partire dalla 81esima ora, le maggiorazioni saranno elevate nella misura onnicomprensiva dell'8%.

Permessi annui retribuiti

I 13 Permessi Annui Retribuiti saranno ripartiti in 7 a carattere collettivo a 6 a carattere individuale, ma se la Direzione non pianifica i suoi 7 PAR entro settembre di ciascun anno, questi divengono individuali.
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 a decorrere dal 1° gennaio 2027 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.
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 a decorrere dal 1° gennaio 2028 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 Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, che si svolgerà, di norma, entro il mese di settembre di ciascun anno, una quota di permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 7 potrà essere utilizzata per la fruizione collettiva anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori. Nel caso di necessità impreviste e/o non programmabili il suddetto previo esame è ridotto a 3 giorni.
È stato ridotto il termine del preavviso per la richiesta della fruizione dei permessi a disposizione del singolo lavoratore da effettuare almeno 7 giorni prima e al contempo è stata aumentata la percentuale del tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 6 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno.
È stato introdotto, nel limite massimo di 3 volte all'anno e nel caso di rilevanti eventi imprevisti, la possibilità per i lavoratori di assentarsi dal lavoro utilizzando i permessi a fruizione individuale. La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata anche per gruppi di 2 ore salvo quanto previsto in sede aziendale.
È stato riconfermato il meccanismo del conto ore individuale per ciascun lavoratore. Entro il primo trimestre del secondo 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. L'azienda è tenuta a darne riscontro trascorsi 15 giorni dalla presentazione della programmazione. Laddove il lavoratore non provveda, il datore di lavoro potrà procedere alla loro programmazione entro i 6 mesi residui. 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.

AMBIENTE DI LAVORO, SALUTE E SICUREZZA

Sul tema sono stati introdotti importanti avanzamenti di tutela per i lavoratori e nel rafforzamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).
Il break formativo sarà lo strumento prioritario da attuare per formare i lavoratori rispetto alle procedure di sicurezza da attuare, lasciando comunque la possibilità agli RSPP e RLS di individuare anche altri interventi utili.
È stato definito l'erogazione della formazione in materia di sicurezza, nelle unità produttive oltre i 200 addetti, sarà obbligatoria attraverso la modalità del break formativo, e sarà possibile adottarla anche per una quota parte della formazione in aggiornamento.
Nelle unità produttive di minore dimensione i break formativi saranno adottati tenuto conto delle necessità formative dei lavoratori in materia di salute e sicurezza e compatibilmente con le possibilità organizzative da parte dell'azienda.
In tutte le aziende entro un congruo termine per la raccolta dei dati, sarà svolta, da RSPP con il coinvolgimento degli RLS, l'analisi post incidentale intesa come processo gestionale posto in atto allo scopo di apprendere sia le cause dirette e/o indirette di un evento incidentale ed intraprendere le misure necessarie per prevenire il ripetersi dell'evento stesso o di eventi similari.
Verrà adottato quale strumento prioritario per evitare il ripetersi dell'evento il break formativo sulle procedure di sicurezza adottate sul lavoro oppure altri interventi che saranno ritenuti opportuni.
Quasi Infortuni e situazioni rischiose: in tutte le aziende verranno adottati sistemi di segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni rischiose sulla base delle prassi aziendali di comunicazione interna. Con cadenza quadrimestrale le indicazioni raccolte saranno oggetto di valutazione congiunta tra RSPP e RLS anche con riferimento alle azioni che si intende intraprendere.
Si procederà con aggiornamento del «Vademecum per la tutela della salute e sicurezza del lavoratore inviato all'estero» e l'aggiornamento della Banca dati con Inail. Sono state previste 8 ore di formazione sul rischio specifico aziendale in aggiunta alle ore di formazioni obbligatorie prescritte per gli RLS da svolgere in azienda.

ALTRI DIRITTI E TUTELE

Gravi patologie: Ai sensi della legge n. 106 del 18 luglio 2025, 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 per cento, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto:
• a dieci ore annue di permesso per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Lo stesso numero di ore sarà riconosciuto ai dipendenti con figlio minorenne affetto dalle malattie sopra individuate. Sarà permesso fruire nella stessa giornata di quote di PAR per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera.
• ad un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio.
Decorso il periodo di congedo di cui all'alinea precedente il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile.

Disabilità: A decorrere dal 1° gennaio 2026, per lavoratori con disabilità certificata risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro ai sensi del D.lgs. n.62/2024, L. 104/1992 e L. 68/1999 al momento del superamento del periodo di comporto, sia esso breve o prolungato, saranno 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 tali periodi sarà riconosciuta un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

FORMAZIONE

È stata rafforzata la finalità della formazione continua finalizzata a supportare lo sviluppo di competenze dei lavoratori nei casi di riorganizzazione, riconversione e ristrutturazione aziendali anche in riferimento al diritto soggettivo alla formazione.

Sono stati previsti 4 ore di formazione aggiuntiva, alle già previste 24 ore, per i lavoratori che rientrano da un'assenza continuativa e in tal caso sono state allargate le casistiche di assenza a seguito di congedo di paternità o di congedo parentale pari o superiore a 5 mesi, oppure pari o superiore a 6 mesi nei casi di malattia, infortunio, congedo straordinario di cui all'art. 3, comma 3, legge 104/1992, o di cassa integrazione straordinaria ovvero che siano stati trasferiti ai sensi dell'ultimo comma articolo 12, sez. Quarta – Titolo VI.

È stata prevista la strutturalità di MetApprendo al quale verrà destinato un contributo annuale per dipendente paria a 1,50 euro a carico aziendale.

Il portale MetApprendo offre a tutte le aziende associate uno strumento settoriale operativo per la pianificazione e fruizione del diritto soggettivo alla formazione attraverso un gestionale per la formazione, una piattaforma di formazione online e il Dossier Formativo Digitale delle lavoratrici e dei lavoratori certificato su tecnologia blockchain.

Ridotta la classe dimensionale aziendale portandola da 500 a 300 dipendenti per costituire la Commissione aziendale per la formazione.

L'attuazione di quanto previsto in materia di formazione continua sarà oggetto di informativa annuale alla RSU ed alle Commissioni territoriali. Eventuali divergenze rispetto all'attuazione e fruizione delle 24 ore di formazione continua saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

SALARIO

Trattamento Economico – minimi contrattuali: Un aumento superiore all'inflazione pari a 205,32 € per il livello medio C3 (da erogare in quattro tranche fino al 2028), che corrisponde a una crescita del 9,64%. Questo dato è particolarmente significativo perché supera nettamente il tasso di inflazione Ipca previsto, fissato al 7,20%, in un contesto economico complesso, non solo viene difeso il potere d'acquisto, ma viene incrementato realmente. Questo rappresenta insieme alla clausola di garanzia una conquista fondamentale.

L'aumento è composto dalla quota già erogata il 1° di giugno 2025 di 27,70 €, a cui seguiranno le tranche di 53,17 € il 1° giugno 2026; 59,58 € il 1°giugno 2027; 64,87 € il 1° giugno 2028.

WELFARE - FLEXIBLE BENIFITS

È stato elevato l'attuale valore di 200 € è stato elevato a 250 € annui. Il nuovo flexible benefits sarà riconosciuto entro febbraio 2026. Negli anni successivi l'erogazione continuerà nel mese di giugno.

CONSULTAZIONE CERTIFICATA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI INTERESSATI SULL'IPOTESI DI ACCORDO DEL CCNL 2025-2028 FEDERMECCANICA-ASSISTAL

A partire dal 17 dicembre 2025 e fino al 20 febbraio 2026, Fim-Fiom-Uilm a livello territoriale promuoveranno un'ampia campagna di assemblee unitarie nei luoghi di lavoro per presentare a tutti i lavoratori i contenuti dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl.

La consultazione certificata è indetta dalla Fim-Cisl, dalla Fiom-Cgil e dalla Uilm-Uil nazionali per sottoporre l'ipotesi di accordo del Ccnl al voto segreto delle lavoratrici e dei lavoratori, che sarà effettuato nei giorni 18, 19 e 20 febbraio 2026.

LIVELLO	1° GIUGNO 2025		1° GIUGNO 2026		1° GIUGNO 2027		1° GIUGNO 2028		TOTALE
	AUMENTO	MINIMI	AUMENTO	MINIMI	AUMENTO	MINIMI	AUMENTO	MINIMI	
D1	22,36	1.742,03	42,91	1.784,94	48,08	1.833,02	52,35	1.885,37	165,70
D2	24,79	1.931,78	47,59	1.979,37	53,33	2.032,70	58,06	2.090,76	183,77
C1	25,33	1.973,51	48,61	2.022,12	54,47	2.076,59	59,30	2.135,89	187,71
C2	25,86	2.015,24	49,64	2.064,88	55,64	2.120,52	60,57	2.181,09	191,71
C3	**27,70**	**2.158,26**	**53,17**	**2.211,43**	**59,58**	**2.271,01**	**64,87**	**2.335,88**	**205,32**
B1	29,69	2.313,34	56,99	2.370,33	63,86	2.434,19	69,53	2.503,72	220,07
B2	31,85	2.481,84	61,14	2.542,98	68,51	2.611,49	74,59	2.686,08	236,09
B3	35,56	2.770,74	68,25	2.838,99	76,49	2.915,48	83,28	2.998,76	263,58
A1	36,41	2.837,12	69,89	2.907,01	78,32	2.985,33	85,27	3.070,60	269,90