



I PUNTI PRINCIPALI DELL'IPOTESI DI ACCORDO

Federmecanica-Assistal e Fim-Fiom-Uilm

22 novembre 2025

DECORRENZA E DURATA

Il Contratto decorre dal **22 novembre 2025** ed avrà validità fino a tutto il **30 giugno 2028**.
Il contratto precedente (5 febbraio 2021) ha operato in regime di ultrattività dal 1° luglio 2024 al 21 novembre 2025.

SALARIO

AUMENTI - TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Conferma del modello contrattuale del 2021, con una **clausola di Garanzia nel caso l'inflazione superi l'aumento contrattuale previsto** ogni anno.
L'aumento è di **205,32 euro** (pari al **9,64%**) al livello medio C3, erogato in quattro tranches, di cui **47,75€ oltre all'IPCA-Nei prevista** (7,2%).

TABELLA RIASSUNTIVA DEI MINIMI RETRIBUTIVI

LIVELLO	1° GIUGNO 2026		1° GIUGNO 2027		1° GIUGNO 2028	
	AUMENTO	MINIMI	AUMENTO	MINIMI	AUMENTO	MINIMI
D1	42,91	1.784,94	48,08	1.833,02	53,35	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	59,30	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	85,27	3.070,61

FLEXIBLE BENEFIT

Aumentano **da 200€ a 250€ euro**.
Nel solo anno 2026, l'erogazione sarà anticipata a febbraio.

MERCATO DEL LAVORO. TIPOLOGIE CONTRATTUALI

I contratti a termine potranno avere una durata superiore ai 12 mesi e fino a una durata pari a 24 mesi, utilizzando una serie di causali soggettive/oggettive:

- 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: non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; vivano da 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.

Dal 1° gennaio 2027, l'utilizzo delle causali è subordinato alla **stabilizzazione a tempo indeterminato**, presso la stessa azienda, di contratti a termine **nella misura del 20%** del numero dei lavoratori a tempo determinato cessati nell'anno civile (gennaio-dicembre), precedentemente in forza e che abbiano utilizzato le suddette causali.

Sono esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il rapporto di prova, dimissioni, licenziamento per giusta causa.
Questa nuova regolamentazione sarà oggetto di informativa periodica alle Rsu.

Le causali sopra descritte costituiscono il riferimento anche per l'agenzia di somministrazione, pertanto sono le stesse sia per i contratti a termine che per la somministrazione a termine.

Il meccanismo di stabilizzazione nella misura del 20% non è previsto per la somministrazione a termine.

È stata eliminata la norma contrattuale che faceva riferimento al superamento dei 44 mesi in caso di successioni di contratti a termine e di somministrazione a termine.

STAFF LEASING

Dal 1° gennaio 2026, **i lavoratori che abbiano svolto** prestazioni in missione nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo indeterminato presso la stessa azienda **per un periodo superiore ai 48 mesi** (anche non consecutivi), con mansioni di pari livello o categoria legale, acquisiscono il diritto a essere **assunti a tempo indeterminato** presso l'azienda utilizzatrice. Il computo dei mesi decorre dal 1° gennaio 2026* (*Norma in fase di definizione).

APPRENDISTATO DUALE

È prevista una specifica regolamentazione dell'apprendistato duale, sia per quanto riguarda i percorsi formativi sia per quanto riguarda gli aspetti retributivi.

ORARIO DI LAVORO

ORARIO PLURISETTIMANALE

Le ore annuali di orario plurisettemanale passano da 80 ore annue a 96.

La sommatoria tra l'istituto del lavoro plurisettemanale e le ore di straordinario in regime di «quote esenti» non potrà eccedere le 128 ore annue e 136 ore annue per le aziende fino a 200 dipendenti.

A decorrere **dalla 81esima ora** di lavoro plurisettemanale, **le maggiorazioni previste saranno aumentate dell'8%** in modo onnicomprensivo.

Pertanto: dal lunedì a venerdì dal 15% al 23%; sabato dal 25% al 33%.

Nel caso di orario plurisettemanale per necessità improvvise: dal lunedì a venerdì dal 20% al 28%; sabato dal 30% al 38%.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per i lavoratori non addetti al settore siderurgico:

- **dal 1° gennaio 2027**, per chi opera in sistemi di turnazione di **18 o più turni settimanali** (comprendendo il turno notturno), è riconosciuto un **ulteriore permesso di 4 ore** computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso;
- **dal 1° gennaio 2028**, per chi opera in sistemi di turnazione di **21 turni settimanali** (comprendendo il turno notturno), è riconosciuto un **ulteriore permesso di 4 ore** computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

Le riduzioni introdotte, sono assorbite fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni di orario definite in sede aziendale.

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (PAR)

Nell'anno di maturazione **i Par saranno 7 a fruizione collettiva e 6 a fruizione individuale.**

L'esame congiunto (10 giorni) solo in caso di eventi imprevisi e non programmabili **sarà ridotto a 3 giorni.**

Per i Par a fruizione individuale (6 giorni), i **giorni di richiesta si riducono da 10 a 7 e la percentuale di assenza** contemporanea sale **dal 5% al 6%.**

In aggiunta alle casistiche già presenti nel precedente contratto (lutti familiari o improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado), in caso di rilevanti eventi imprevisi **il lavoratore avrà a disposizione 3 eventi senza i previsti termini di preavviso.**

La fruizione delle **ore di Par da gruppi di 4 ore** potranno essere fruite anche **a gruppi di 2 ore** (ad esclusione del personale addetto a turni avvicendati), fatto salvo quanto previsto a livello aziendale.

PAR NON FRUITI

Rimane invariata la regola che **in caso di non programmazione** da parte aziendale **entro il mese di settembre** dell'anno di maturazione, **i Par a fruizione collettiva diventano a fruizione individuale.**

Entro il primo trimestre del secondo anno del «Conto ore» (cioè dal 25esimo al 27esimo mese dalla maturazione dei Par annuali), l'azienda potrà comunicare al lavoratore il numero delle giornate di Par non fruite e che andranno a scadenza in quell'anno.

A seguito della comunicazione, l'azienda potrà chiedere al lavoratore di programmare entro il 30 giugno la fruizione delle giornate indicate entro l'anno. In caso di programmazione da parte del lavoratore, l'azienda è tenuta a dare conferma entro 15 giorni dalla presentazione della programmazione.

Nel caso in cui il lavoratore, su richiesta dell'azienda, non provveda alla programmazione dei Par, il datore di lavoro potrà procedere alla programmazione nei sei mesi successivi (da luglio a dicembre).

Il nuovo sistema di fruizione è volto a **incentivare una maggiore fruizione delle giornate di Par**, attraverso una programmazione/fruizione decisa dal lavoratore. **Rimane salva la previsione del pagamento delle ore non fruite** al termine dei 24 mesi del «conto ore».

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, **viene parificato**, ai fini della maggiorazione prevista, **lo straordinario produttivo rispetto a quello svolto per attività di manutenzione.**

CONGEDI PARENTALI

Dal 1° gennaio 2026 sono previsti **3 giorni di permesso** annuo per malattia dei figli fino a 4 anni di età **con un'indennità pari all'80%.**

AMBIENTE DI LAVORO, SALUTE E SICUREZZA

I break formativi nelle aziende **oltre i 200 dipendenti diventano obbligatori** e sarà possibile adottarli anche per la formazione in

aggiornamento. Gli Rls dovranno ricevere ogni anno informazioni relative agli **obiettivi ambientali dell'impresa, investimenti e iniziative in materia di sostenibilità ambientale**.

Nelle aziende con meno di 200 dipendenti i break formativi verranno adottati compatibilmente con le possibilità organizzative dell'azienda.

In tutte le aziende, a prescindere dalla dimensione occupazionale, dovrà essere svolta tra Rspp ed Rls **l'analisi post incidentale**, al fine di apprendere le cause dell'evento incidentale e intraprendere le iniziative e/o misure per prevenire il ripetersi di quanto accaduto. **I break formativi vanno sempre considerati come lo strumento prioritario.**

Le ore di permesso per la formazione agli Rls, aumentano di 8 ore in caso di nuova elezione o rielezione dell'Rls.

Inoltre verranno meglio specificate tutte le attività dell'Rls dove non dovrà esserci una decurtazione del monte ore sindacale.

In tutte le aziende, a prescindere dalla dimensione occupazionale, dovranno essere adottati sistemi di **segnalazione dei quasi infortuni e situazioni di rischio**, secondo le prassi di comunicazione aziendale.

■ APPALTI

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici **il pieno rispetto del Ccnl di categoria a cui appartengono le attività svolte** dall'appaltante. Il **Contratto applicato** deve essere ricompreso tra quelli sottoscritti **dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative** sul piano nazionale.

Nelle aziende con oltre 400 dipendenti, le aziende forniranno, almeno 2 volte l'anno in apposito incontro, **un'informativa** sui contratti di appalto diretto presenti nell'unità produttiva.

L'informativa dovrà riguardare: il nome dell'azienda, il contratto applicato, la durata dell'appalto, l'oggetto dell'appalto, il numero medio dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione dell'appalto.

Per l'assegnazione di un appalto, a parità di condizioni tecnico-economiche e di qualità espresse in fase di gara, **sarà considerato tra gli elementi di valutazione l'applicazione del contratto Federmeccanica-Assistal.**

In caso di cambio appalto, sarà favorito lo **scambio di informazioni** tra l'azienda uscente e quella subentrante, con l'obiettivo della salvaguardia occupazionale e per evitare effetti distorsivi e di dumping.

Negli appalti continuativi e/o di lunga durata sarà favorita la possibilità di **utilizzo comune di alcuni ambienti** (parcheggi, spogliatoi, infermeria) e la possibilità di affissioni di materiale sindacale in appositi spazi.

■ PARI OPPORTUNITÀ

Le aziende che intraprenderanno il percorso della **certificazione di genere** (Art. 46-bis del Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna), dovranno informare preventivamente le Rsu prima del loro coinvolgimento nell'ambito del monitoraggio relativo alle azioni positive al termine del percorso.

La campagna **«Generiamo Cultura»** organizzerà, congiuntamente alle Rsu, iniziative formative annuali per migliorare il livello di consapevolezza e

responsabilità sulla base di quanto formulato dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.

Diffusione nei luoghi di lavoro delle **indicazioni per prevenire tutte le forme di molestie sessuali** e delle indicazioni per lo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della persona.

Le politiche aziendali dovranno essere orientate alla **cultura inclusiva degli ambienti di lavoro**, nei quali dovranno essere **valorizzate le diversità** comprese le persone che intraprendono un percorso di affermazione di genere (carriere Alias).

Viene **rafforzata** e meglio precisata la **norma contro le discriminazioni di genere, le molestie e i comportamenti indesiderati**, aventi l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore.

■ DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE IN SEDE AZIENDALE

Viene cancellato il riferimento contrattuale che prevede l'assorbimento del diritto di informazione in caso di attivazione delle previsioni di legge come la Legge 223/91 (procedura di mobilità), ecc.

Presentazione anche al Rls del Bilancio di Sostenibilità nelle aziende che lo predispongono.

Nelle aziende con oltre 50 dipendenti saranno fornite alle Rsu e alle Oo.Ss. firmatarie, tramite l'Associazione territoriale di competenza, per le finalità del Rapporto Biennale sulle Pari Opportunità (D.lgs. n. 198/2006), nell'anno che non prevede la redazione del rapporto periodico le seguenti informazioni:

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

■ OSSERVATORIO PARITETICO NAZIONALE

Partendo dalla positiva esperienza dell'Automotive, potrà essere estesa la funzione dell'Osservatorio anche a tematiche di forte impatto sul nostro settore (ad esempio taglio del cuneo fiscale, welfare aziendale ecc.), nonché ai diversi comparti del settore metalmeccanico (elettrodomestici, itc, siderurgia ecc.).

■ COMITATO CONSULTIVO DI PARTECIPAZIONE

Viene **ridotta da 1.000 a 600 dipendenti** la soglia per la costituzione del Comitato consultivo di partecipazione.

■ FORMAZIONE CONTINUA

Per i lavoratori che rientrano da un'assenza continuativa (congedo di maternità/paternità, congedo parentale superiore ai 5 mesi, malattia/infortunio superiori a 6 mesi, congedo straordinario Legge 104/1992, cassa integrazione straordinaria, trasferimento a seguito di misure per le donne vittime di violenze di genere) **sono previste ulteriori 4 ore di formazione aggiuntiva alle 24 ore già previste.**

Nella formazione dovranno essere **coinvolti anche i lavoratori in somministrazione** con un contratto di durata non inferiore ai 9 mesi continuativi. Viene resa strutturale la funzione e le attività di **Metapprendo** attraverso un contributo economico a carico delle aziende **(1,50€ per dipendente ogni anno).**

■ FORMAZIONE PROFESSIONALE

Aggiornamento del Verbale di intesa del 12 luglio 2018 rispetto alle prioritarie aree tematiche per la formazione professionale:

- linee guida per l'Apprendistato duale;
- rivedere i profili per l'Apprendistato professionalizzante;
- studio approfondito sull'intelligenza artificiale.

Viene **ridotta da 500 a 300 dipendenti** la soglia per la costituzione della Commissione aziendale per la formazione professionale.

■ PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI (INQUADRAMENTO)

Vengono confermate, per i lavoratori in possesso di diploma/laurea, le previste progressioni inquadramentali automatiche.

Vengono invece modificati i riferimenti temporali per il diritto al passaggio al livello superiore nei seguenti casi:

- i 30 giorni continuativi diventano 60;
- i 75 giorni non continuativi diventano 120, nell'arco di un anno.

Per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3, A1 i 3 mesi continuativi diventano 4 (rimane invariato il termine di 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni).

■ TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA GRAVE

Dal 1° gennaio 2026 vengono riconosciute **10 ore annue di permesso**

retribuito per i lavoratori affetti da malattie oncologiche, malattie invalidanti croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%. Oltre alle 10 ore, è previsto **un periodo di congedo continuato o frazionato non retribuito di 24 mesi per la conservazione del posto di lavoro.**

Inoltre, sempre dal 1° gennaio 2026, per i lavoratori con disabilità certificata al superamento del periodo di comporto (breve e prolungato), saranno riconosciuti:

- **ulteriori 30 giorni** con anzianità di servizio fino a 3 anni;
- **ulteriori 45 giorni** con anzianità di servizio superiore a 3 fino a 6 anni;
- **ulteriori 60 giorni** con anzianità di servizio superiore a 6 anni.

Per i periodi sopra indicati, **sarà riconosciuta un'integrazione a carico azienda fino all'80%** della normale retribuzione cui si avrebbe diritto lavorando.

■ LAVORATORI MIGRANTI

Nelle aziende con oltre 150 dipendenti i lavoratori migranti, con un'anzianità aziendale superiore ai 5 anni, **potranno richiedere una volta ogni tre anni un periodo di aspettativa** della durata minima di un mese e massima di due mesi non frazionabili per raggiungere il paese di origine.

■ VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI AZIENDALI

Le aziende forniranno i dati relativi alle iscrizioni tramite deleghe sindacali alle Organizzazioni sindacali tramite sistema Uniemens in coerenza con quanto previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Annualmente, ed entro il mese di marzo, **le Oo.Ss. potranno chiedere** alle aziende, con riscontro entro 30 giorni, **l'elenco nominativo dei propri iscritti**, nel rispetto delle norme sulla privacy.

■ QUOTA CONTRATTO ASSOCIATIVA

Straordinaria di 30€ annue per i lavoratori non iscritti al sindacato.

■ CAMPO DI APPLICAZIONE

Condiviso l'obiettivo di una migliore specificazione del campo di applicazione attraverso **l'inserimento dei codici Ateco** per ogni singola attività.



WWW.FIOM-CGIL.IT



L'UNIONE FA LA FIOM