

LETTERA CIRCOLARE  
N. 14/2026

**Oggetto: RINNOVO CCNL METALMECCANICA CONFAPI**

Si comunica che in data 4/6/2026 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo Unionmeccanica-Confapi e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil per il rinnovo del CCNL Metalmeccanica Confapi 2025-2028.

**Il rinnovo sarà applicabile solo dopo che il testo sarà approvato da parte delle Assemblee dei lavoratori, che dovrebbe avvenire entro il 23/07/2026**

Di seguito le principali novità

**AUMENTI RETRIBUTIVI**

Sono confermati gli incrementi già definiti con l'accordo del 24 luglio 2025 per gli anni 2025 e 2026 e previsti ulteriori aumenti per 06/2027 e 06/2028.

Inoltre è confermato che gli aumenti previsti con l'accordo del 24/7/2025 possono beneficiare della detassazione come di seguito indicato:

- Giugno e settembre 2025 erogate con le retribuzioni da gennaio 2026, fino al termine del mese di Dicembre 2026.
- Giugno 2026, con la medesima decorrenza, e fino al termine del mese di Dicembre 2026

categoria	Rinnovo CCNL 2025 – 2028				
	Acc. 24/07/2025			Acc. 4/06/2026	
	minimo 01/06/2025	minimo 01/09/2025	minimo 01/06/2026	minimo 01/06/2027	minimo 01/06/2028
1	€ 1.587,31	€ 1.603,45	€ 1.639,96	€ 1.672,82	€ 1.712,98
2	€ 1.752,97	€ 1.770,79	€ 1.811,11	€ 1.847,40	€ 1.891,75
3	€ 1.944,96	€ 1.964,74	€ 2.009,48	€ 2.049,75	€ 2.098,96
4	€ 2.029,27	€ 2.049,91	€ 2.096,58	€ 2.138,59	€ 2.189,93
5	€ 2.173,77	€ 2.195,87	€ 2.245,87	€ 2.290,87	€ 2.345,87
6	€ 2.330,66	€ 2.354,36	€ 2.407,97	€ 2.456,22	€ 2.515,19
7	€ 2.500,42	€ 2.525,84	€ 2.583,36	€ 2.635,12	€ 2.698,38
8-8Q	€ 2.719,17	€ 2.746,82	€ 2.809,37	€ 2.865,66	€ 2.934,46
9-9Q	€ 3.023,99	€ 3.054,74	€ 3.124,30	€ 3.186,90	€ 3.263,42

**CONTRATTI A TERMINE**

Sono state individuate le causali necessarie all'utilizzo dei rapporti di lavoro a termine di durata superiore a 12, e fino ad un massimo di 24 mesi, subordinandone l'utilizzo (da gennaio 2027) ad una soglia minima del 20% di stabilizzazioni di contratti già scaduti nell'anno precedente.

Le causali, per il superamento dei 12 mesi, entro comunque un tetto massimo di 24, compresi proroghe e/o rinnovi, possono essere che:

- abbiano compiuto i 50 anni di età;
- non abbiano compiuto i 24 anni di età;
- siano percettori di indennità di mobilità o di altro trattamento di disoccupazione;
- siano assunti per la sostituzione di personale a qualunque titolo assente dal servizio e con diritto alla conservazione del posto; computando l'assunzione, la proroga o il rinnovo anche se avvenuti con anticipo fino a 60 giorni rispetto al periodo d'inizio dell'assenza (elevati a 90 nei casi di congedi legati alla maternità).
- siano da impiegare nei periodi interessati dallo svolgimento di mostre e di fiere, compresi tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi all'evento;
- siano da impiegare nell'esecuzione di specifiche commesse, ordini, incarichi o progetti la cui realizzazione presenti una durata temporanea; l'assunzione, la proroga o il rinnovo può avvenire anche nel caso in cui, per ritardi imputabili al committente o a fattori esterni, la realizzazione si prolunghi oltre i tempi inizialmente previsti;

L'accordo di rinnovo consente inoltre di utilizzare ulteriori casuali eventualmente previste dalla contrattazione aziendale già in vigore data del 04/06/2026, salvaguardando gli accordi aziendali già sottoscritti in precedenza. Con decorrenza **gennaio 2027**, eccetto per i rapporti di lavoro a termine attivati per ragioni di natura sostitutiva, l'utilizzo delle casuali previste dalla contrattazione collettiva sarà subordinato alla **stabilizzazione a tempo indeterminato di un quantitativo minimo pari al 20%** del numero dei lavoratori a tempo determinato cessati nell'anno civile precedente l'assunzione (quindi nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre).

Ai fini del calcolo della "soglia" del 20% bisognerà escludere i rapporti di lavoro a tempo determinato 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.

Il contingentamento sull'utilizzo dei rapporti di lavoro a termine, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 23 del D.lgs. n. 81/2015, viene modificato prevedendo che sia possibile procedere all'assunzione, alla proroga o al rinnovo di contratti a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti:

- **3 contratti**, compresi quelli in somministrazione a tempo determinato, per le aziende che occupano fino a 5 lavoratori a tempo indeterminato;
- **6 contratti**, compresi quelli in somministrazione a tempo determinato, per le aziende che occupano da 6 a 18 lavoratori a tempo indeterminato.

#### **MALATTIA DEI FIGLI**

Nel caso di eventi di malattia dei figli fino a 4 anni di età, debitamente certificata, al lavoratore spetterà un'indennità a carico dell'azienda, per tre giorni annui, nella misura del 50% dal 2027 e del 80% dal 2028.

#### **ASSISTENZA SANITARIA**

La contribuzione dovuta dalle imprese a favore di forme di assistenza sanitaria sarà:

- dal 01/01/2027 pari a 120 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 10 euro);
- dal 01/01/2029 pari a 132 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 11 euro).

Il contributo è a totale carico dell'azienda e comprende le coperture per i familiari fiscalmente a carico, compresi i conviventi di fatto. I suddetti importi rappresentano un parametro minimo di contribuzione anche nel caso in cui le imprese abbiano scelto unilateralmente forme di assistenza sanitaria.

#### **WELFARE CONTRATTUALE**

DA 06/2028 l'importo dei flexible benefit sarà pari a 250 euro per lavoratore.

#### **COMPORIO LAVORATORI DISABILI, PATOLOGIE ONCOLOGICHE, INVALIDANTI E CRONICHE**

Dal 04/06/2027 i 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 potranno beneficiare di un aumento del periodo di comporto pari a:

- 1 mese per i lavoratori con un'anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 1 mese e mezzo per i lavoratori con un'anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
- 2 mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Per tali periodi sarà riconosciuta un'integrazione della retribuzione a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 50% della normale retribuzione che avrebbe percepito il lavoratore per la normale attività lavorativa.

Per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, invalidanti e croniche con un grado di invalidità minimo del 74% viene introdotto, su richiesta del medico:

- un congedo non retribuito di 24 mesi
- ulteriori 10 ore di permesso annue per visite, accertamenti e trattamenti terapeutici.