

CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA (Codice CNEL C011)

PRIMO COMMENTO AL
RINNOVO DEL 22 NOVEMBRE 2025

a cura di
Ilaria Armaroli, Giorgio Impellizzieri,
Marco Menegotto, Michele Tiraboschi

ADAPT University Press nasce con l’obiettivo di comunicare e diffondere oltre i confini della Università i risultati della ricerca e la progettualità di ADAPT, l’Associazione per gli studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi (www.adapt.it). In questo senso ADAPT University Press opera alla stregua di una piattaforma aperta e indipendente di confronto e progettazione sui temi del lavoro e delle relazioni industriali sia in chiave di raccolta di finanziamenti per borse di studio e contratti di ricerca sia per sviluppare e condividere nuove idee attraverso studi e analisi che contribuiscano a costruire il futuro del lavoro attraverso una migliore e più costante collaborazione tra Università, imprese, professionisti, operatori del mercato del lavoro e parti sociali.

La copertina del volume (utilizzata anche per gli annuali rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia, realizzati a partire dal 2012) rappresenta i portici della Università di Bologna. Vuole essere, in primo luogo, un omaggio a Marco Biagi, il professore bolognese che ha fondato la Scuola di ADAPT e rilanciato il metodo delle relazioni industriali in Italia. Vuole anche essere, in secondo luogo, un tentativo di rappresentare con una sola immagine l'affascinante architettura su cui si regge il sistema italiano di contrattazione collettiva, la cui chiave di volta sta diventando sempre di più la contrattazione aziendale. Quasi 900 contratti nazionali, centinaia di accordi territoriali e, soprattutto, migliaia di accordi aziendali di cui ancora poco si sa e che per questo abbiamo cercato di ricondurre a sistema evidenziando quei tratti caratterizzanti e distintivi su cui si regge il nostro sistema di relazioni industriali.

ISBN 979-12-80922-73-1

Copyright © ADAPT University Press, 2025

I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità open access sono disponibili in tutte le librerie (anche online sul sito www.adaptuniversitypress.it).

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: aup@adapt.it.

Per essere informato sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguici su X [@ADAPT_Press](https://twitter.com/ADAPT_Press).

**CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA
(Codice Cnel C011)**

**PRIMO COMMENTO AL
RINNOVO DEL 22 NOVEMBRE 2025**

a cura di
Ilaria Armaroli, Giorgio Impellizzieri,
Marco Menegotto, Michele Tiraboschi

Per uno studio della contrattazione collettiva

Direttore scientifico della collana

Michele Tiraboschi

Direttore ADAPT University Press

Lavinia Serrani

Gruppo di ricerca

Francesco Alifano, Chiara Altilio, Ilaria Armaroli,
Silvia Caneve, Claudia Capolupo, Federica Chirico,
Alice Cireddu, Chiara Colalongo, Giulia Comi, Fulvio Cucchisi,
Matteo Colombo, Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri,
Linda Fiengo, Viola Francisca, Giada Galbiati, Mattia Maneli,
Andrea Megazzini, Marco Menegotto, Chiara Nardo,
Chiara Pase, Jacopo Sala, Silvia Spattini, Michele Tiraboschi,
Martina Zaccaria, Angela Zaniboni

Coordinamento redazionale

Laura Magni

Volumi della Collana

La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014), I Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2015

La contrattazione collettiva in Italia (2015), II Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2016

La contrattazione collettiva in Italia (2016), III Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2017

La contrattazione collettiva in Italia (2017), IV Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2018

La contrattazione collettiva in Italia (2018), V Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2019

La contrattazione collettiva in Italia (2019), VI Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2020

La contrattazione collettiva in Italia (2020), VII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2021

Per uno studio della contrattazione collettiva, di Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2021

Atlante della rappresentanza di imprese e lavoro. La geografia dei settori produttivi e delle attività economiche nel prisma dei sistemi di relazioni industriali, di Ilaria Armaroli, Emmanuele Massagli, Francesco Nespoli, Giovanni Pigliararmi, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2021

La contrattazione collettiva in Italia (2021). VIII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2022

La contrattazione collettiva in Italia (2022). IX Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2023

Introduzione allo studio della contrattazione collettiva, di Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2023

Atlante della contrattazione collettiva. La geografia dei mercati del lavoro nel prisma della rappresentanza e dei sistemi di relazioni industriali, di Ilaria Armaroli, Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri, Emmanuele Massagli, Francesco Nespoli, Giovanni Pigliararmi, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2023

La contrattazione collettiva in Italia (2023). *X Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2023

Contrattazione collettiva e mercati del lavoro, di Ilaria Armaroli, Giorgio Impellizzieri, Emmanuele Massagli, Giovanni Pigliararmi, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2024

La struttura della retribuzione. Minimi retributivi, salario di produttività, busta paga, di Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri, Marco Menegotto, Giovanni Pigliararmi, Silvia Spattini, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2024

La contrattazione collettiva in Italia (2024). *XI Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2025

CCNL industria metalmeccanica (Codice Cnel C011). Primo commento al rinnovo del 22 novembre 2025, a cura di Ilaria Armaroli, Giorgio Impellizzieri, Marco Menegotto, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2025

INDICE

<i>Nota per la lettura</i>	IX
----------------------------------	----

Parte I

La conferma di un modello contrattuale <i>di Ilaria Armaroli, Giorgio Impellizzieri, Marco Menegotto, Michele Tiraboschi</i>	3
Cronaca di un rinnovo. La firma del contratto dei meccanici nel prisma della comunicazione politica e sindacale <i>di Francesco Nespoli</i>	11

Parte II

Sezione I. Relazioni industriali e mercato del lavoro della metalmeccanica <i>di Ilaria Armaroli, Chiara Colalongo, Mattia Maneli, Marco Menegotto, Chiara Pase, Michele Tiraboschi</i>	29
Capitolo I. Campo di applicazione	31
Capitolo II. Protocollo di impegno nelle relazioni industriali.....	43
Capitolo III. Diritti di partecipazione.....	51
Sezione II. Trattamenti retributivi <i>di Michele Dalla Sega, Marco Menegotto, Jacopo Sala, Silvia Spattini, Michele Tiraboschi</i>	73
Capitolo I. Retribuzione	75
Sezione III. Diritto del mercato del lavoro <i>di Giorgio Impellizzieri, Matteo Colombo, Margherita Roiatti, Nicoletta Serrani, Michele Tiraboschi</i>	105
Capitolo I. Formazione professionale, MetApprendo, certificazione/ attestazione delle competenze, apprendistato, formazione per la sicurezza.....	107

Sezione IV. Trattamenti normativi di <i>Francesco Alifano, Giada Benincasa, Claudia Capolupo, Simona Bilancia, Federica Chirico, Giorgio Impellizzieri, Mattia Maneli, Andrea Megazzini, Marco Menegotto, Chiara Nardo, Diletta Porcheddu, Giulia Rutigliano, Anna Saioni, Martina Zaccaria, Angela Zaniboni</i>	133
Capitolo I. Orario di lavoro	135
Capitolo II. Passaggio temporaneo di mansioni	149
Capitolo III. Somministrazione e contratti a termine	152
Capitolo IV. Appalti.....	166
Capitolo V. Salute e sicurezza.....	178
 Sezione V. Welfare, parità, inclusione di <i>Francesco Alifano, Chiara Altilio, Ilaria Armaroli, Silvia Caneve, Fulvio Cucchisi, Giorgio Impellizzieri, Michele Dalla Sega</i>	199
Capitolo I. Welfare	201
Capitolo II. Parità di genere, inclusione e conciliazione vita-lavoro.....	210
Capitolo III. Tutele per malattie gravi e disabilità	230
 Sezione VI. Previsioni finali di <i>Chiara Colalongo, Giulia Comi, Linda Fiengo, Viola Francisca, Marco Menegotto</i>	243
Capitolo I. Durata e decorrenza.....	244
Capitolo II. Distribuzione del contratto	253
 Bibliografia essenziale di <i>Ilaria Armaroli, Giorgio Impellizzieri, Marco Menegotto</i>	255
Indice analitico.....	259
Notizie sugli autori.....	263

NOTA PER LA LETTURA

Il presente volume offre un primo commento al testo dell'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica e l'installazione di impianti, siglato il 22 novembre 2025 sottoscritto da Federmeccanica, Assisital e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil (Codice Cnel C011).

Il volume si colloca nella collana “[Per uno studio della contrattazione collettiva](#)“, edita da ADAPT University Press, e costituisce, in particolare, una anticipazione del [rapporto annuale ADAPT](#) sulla contrattazione collettiva in Italia. Il prossimo rapporto verrà pubblicato nel corso 2026.

L'opera è suddivisa in due Parti.

La Parte I è dedicata all'inquadramento del rinnovo sul piano delle dinamiche delle relazioni industriali e rispetto al contesto di riferimento politico-sindacale di riferimento, con un primo contributo di politica del diritto e un secondo contributo sulla storia di una trattativa lunga e complessa.

La Parte II, organizzata in sei sezioni costruite attorno ai principali temi del rinnovo, è dedicata al commento puntuale delle singole misure contrattate, con una attenzione particolare al confronto con quanto precedentemente pattuito e — ove opportuno — con il dato normativo e giurisprudenziale di riferimento.

Il volume, pur perseguendo un profilo di rigore scientifico, si rivolge primariamente a operatori sindacali e funzionari della rappresentanza d'impresa, consulenti, avvocati, addetti e responsabili degli uffici HR delle imprese metalmeccaniche, ma anche giovani studenti, dottorandi e ricercatori.

Il lettore è facilitato, nella consultazione del testo, dalla predisposizione di un indice analitico all'inizio dell'opera che agevola l'individuazione di temi, concetti e problemi.

I contributi sono inoltre preceduti dall'estratto del testo del rinnovo, riprodotto fedelmente e cioè con l'uso del “grassetto” per le formulazioni di nuova introduzione e del “barrato” per le parti espunte nel corso del rinnovo.

Al termine del volume è infine riportato un elenco bibliografico ragionato sui commentari presenti sul mercato con riferimento ai precedenti rinnovi contrattuali.

I curatori sono grati a ricercatori e ai giovani dottorandi e apprendisti di ricerca di ADAPT per lo sforzo profuso in un vero e proprio esercizio di Scuola realizzato attraverso la condivisione e la discussione collettiva dei contributi nelle varie fasi della loro stesura.

Il presente volume è reso disponibile open access.

È tuttavia disponibile anche l'opzione per una versione cartacea on demand, acquistabile dal portale di [ADAPT University Press](#).

Ci teniamo a segnalare che chi seguirà l'opzione onerosa concorrerà, come sempre per le nostre pubblicazioni non open access, a finanziare borse di studio per giovani meritevoli.

PARTE I

LA CONFERMA DI UN MODELLO CONTRATTUALE

*di Ilaria Armaroli, Giorgio Impellizzeri,
Marco Menegotto, Michele Tiraboschi*

Molto è stato già scritto sul rinnovo del contratto principe dell'industria metalmeccanica avvenuto lo scorso 22 novembre 2025.

L'attenzione dei primi commentatori è invero ancora tutta concentrata sull'obiettivo di indicare vincitori e vinti il più delle volte al fine di rimarcare reali o presunte retromarce rispetto al processo di rinnovamento impresso esattamente dieci anni fa con l'accordo di rinnovo sottoscritto da Federmeccanica-Assistal e Fim-Fiom-Uilm il 26 novembre 2016 dopo una trattativa altrettanto lunga e difficile. Poco ancora si è detto del merito e dei contenuti più propriamente tecnici dell'accordo.

Nulla di sorprendente, sia chiaro. Ogni rinnovo della meccanica tende infatti ad assumere un valore simbolico e in senso lato politico che va oltre il contenuto delle singole clausole per l'importanza che ancora riveste nel nostro sistema di relazioni industriali. Se infatti il contratto del terziario è il più applicato (in termini di imprese e lavoratori), è il contratto della meccanica a fungere da apripista e benchmark per tutti gli altri contratti collettivi di categoria, soprattutto quelli dentro il perimetro della manifattura, nonché banco di prova della tenuta di un intero modello contrattuale rispetto alle incerte fasi del ciclo economico e alle complesse trasformazioni dei mercati, delle organizzazioni produttive e delle professionalità.

Parliamo di un contratto applicato a oltre 60mila aziende per un totale di 1.700.000 lavoratori (dati Inps-Cnel 2024) cioè quasi la metà della forza lavoro della manifattura non artigiana che funge da traino per l'economia tanto è vero che non poche attese riguardavano il Governo e la stessa Ragioneria di Stato rispetto alla

tenuta del potere d'acquisto dei lavoratori e gli indicatori ufficiali sulla tensione contrattuale, cioè il numero di lavoratori italiani in attesa del rinnovo e il numero complessivo di mesi di attesa, ben 17 per questa ultima tornata contrattuale.

È tempo, comunque, di uscire dai dati di cronaca e delle valutazioni politiche di parte (talune malignamente funzionali ad incrementare le tensioni e i motivi di divisione dentro il fronte sindacale ma anche tra la Federmeccanica e le associazioni territoriali del sistema Confindustria) per una valutazione tecnica dei contenuti reali dell'accordo che, come cercheremo di documentare e argomentare nelle pagine che seguono, perfeziona e irrobustisce uno dei testi contrattuali più articolati e meglio attrezzati nel nostro Paese (e non solo) per sostenere la sfida competitiva globale per le imprese italiane e, al tempo stesso, per tutelare in modo effettivo il potere d'acquisto dei lavoratori.

Da questo punto di vista il contratto della metalmeccanica non può non essere ancora oggi indicato, dopo il rinnovo, come il miglior contratto del nostro sistema di relazioni industriali se, ovviamente, si considerano i dati di contesto e cioè i vincoli politici, il ciclo economico del settore, la tipologia di imprese e di lavoratori, nonché le risorse effettivamente disponibili per i rinnovi di questo specifico segmento della nostra economia.

Si comprende perché, dunque, lo sforzo di un "commentario" quasi istantaneo da parte di ADAPT. Un esercizio collettivo, svolto nell'ambito dei lavori del nostro rapporto annuale sulla contrattazione collettiva in Italia, che si è sviluppato attraverso una discussione a più riprese del testo dell'accordo di rinnovo e dei relativi commenti via via redatti e perfezionati dai ricercatori, dottorandi e apprendisti della Scuola di alta formazione sul diritto del lavoro e le relazioni industriali di ADAPT in un intenso mese di lavoro.

Il rinnovo siglato il 22 novembre 2025 si inserisce del resto in una stagione negoziale particolarmente intensa e conflittuale, segnata

da una lunga durata della trattativa, da una mobilitazione sindacale di rara ampiezza e da un livello di esposizione mediatica che ha accompagnato e, in parte, condizionato le dinamiche negoziali. Come spesso accade nei grandi rinnovi, la discussione pubblica si è concentrata prevalentemente sugli aspetti più immediatamente comunicabili – in primo luogo gli aumenti salariali – e sulla ricerca di una lettura semplificata degli esiti dell'intesa.

Queste narrazioni, pur comprensibili sul piano politico e sindacale, rischiano tuttavia di restituire una immagine parziale del lavoro prodotto dai firmatari dell'intesa che sono riusciti a recuperare una situazione complessa e in larga parte compromessa sul piano della reciproca fiducia rispetto al percorso intrapreso nel 2016.

Si tratta in effetti di narrazioni di superficie e che tendono a isolare singoli elementi dell'intesa, senza coglierne appieno la collocazione sistemica e il contesto entro cui la trattativa si è svolta: un contesto caratterizzato da una inflazione cumulata significativa, da forti incertezze macroeconomiche, da tensioni interne alle stesse organizzazioni rappresentative e da un quadro istituzionale in evoluzione, nel quale si intrecciano riforme legislative, nuove pressioni sul perimetro dei contratti collettivi e rinnovate attenzioni sul tema della rappresentatività e del dumping contrattuale che non ha risparmiato neppure la meccanica con ben 51 contratti depositati nell'archivio del Cnel.

Questo volume si propone pertanto di offrire un primo commento tecnico e di relazioni industriali al rinnovo muovendo da tale consapevolezza. L'obiettivo non è quello di misurare l'accordo esclusivamente sulla base della assenza o presenza di singole innovazioni simbolicamente rilevanti – a lungo, fra le altre cose, si è discusso della proposta di riduzione dell'orario di lavoro contenuta nella piattaforma sindacale ma del tutto tralasciata in fase di rinnovo a favore di una riforma dell'orario plurisettimanale e un ampliamento dei permessi retribuiti – né di limitarsi a una ricostruzione descrittiva delle clausole contrattuali.

L'analisi che segue intende piuttosto ricostruire la logica complessiva del rinnovo, interrogandosi sull'equilibrio tra continuità e adattamento, sulla coerenza interna delle soluzioni adottate e sulla loro capacità di consolidare – o quantomeno non indebolire – gli strumenti costruiti nelle precedenti tornate contrattuali.

Letto in una prospettiva di relazioni industriali e nel benchmark con i quasi cento rinnovi più importanti del biennio 2024/2025, il rinnovo della meccanica appare meno come un accordo “debole” o rinunciatario e più come il prodotto di una scelta consapevole di preservazione dell'architettura complessiva di un impianto contrattuale che si è dimostrato ampiamente all'altezza alle sfide dei nuovi mercati del lavoro e delle trasformazioni dei processi produttivi.

Non solo perché per il periodo 2025-2028, il CCNL prevede una crescita dei minimi tabellari pari al 7,6% (calcolata su valori medi annui), superiore alla dinamica attesa dell'IPCA-NEI, stimata al 6%. Rileva altrettanto la volontà delle parti di confermare, anche sotto forte pressione, alcuni pilastri del modello contrattuale: il meccanismo di adeguamento dei minimi tabellari all'IPCA-NEI che tra gennaio 2021 e ottobre 2025 ha garantito una crescita dei minimi tabellari del 18,6% a fronte di un aumento del 18,8% dell'indice dei prezzi al consumo, la centralità del livello nazionale come sede di definizione delle garanzie comuni, il ruolo della bilateralità settoriale e la distinzione funzionale tra contrattazione nazionale e aziendale.

Si tratta di elementi che, lungi dall'essere perversi automatismi di antica memoria, costituiscono la precisa volontà di consolidare una contrattazione capace di garantire prevedibilità, stabilità e un quadro di riferimento condiviso.

Il contratto metalmeccanico continua così a svolgere una funzione che è al tempo stesso regolativa e istituzionale.

Da un lato, definisce standard normativi che dialogano con l'evoluzione del quadro legislativo, come nel caso della individuazione

delle causali del lavoro a termine, e degli orientamenti giurisprudenziali, laddove pone un obbligo di stabilizzazione dei lavoratori in *staff leasing* (la meccanica è ancora una volta apripista nel regolare uno schema contrattuale che non ha trovato largo seguito nella fase di implementazione negoziale) oppure differenzia la disciplina del periodo di comporta in caso di disabilità dei lavoratori.

Dall'altro lato, contribuisce a delimitare e presidiare un mercato del lavoro settoriale, incidendo sui confini della rappresentanza, sui perimetri applicativi dei contratti collettivi e sulle dinamiche concorrenziali tra imprese anche rispetto alla grande novità del codice dei contratti pubblici e delle numerose aree grigie emerse in sede di prassi applicativa presso le stazioni appaltanti. Non è un caso che il rinnovo intervenga, seppure in modo selettivo, anche su profili apparentemente “tecnici” come il campo di applicazione, i richiami ai codici Ateco (che diventano oggi centrali rispetto alla nuova organizzazione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Cnel alla luce delle direttive della Commissione dell'informazione dell'11 settembre 2025) o il rafforzamento di protocolli di impegno nelle relazioni industriali: si tratta di tasselli che parlano direttamente al tema della tenuta del sistema contrattuale in un contesto segnato da fenomeni di dumping e di frammentazione.

In questa direzione si collocano anche le scelte operate in materia di esternalizzazioni di attività aziendali, che confermano il ruolo del contratto collettivo quale strumento di governo del mercato del lavoro settoriale. Attraverso il rafforzamento delle regole sulla trasparenza, sulla qualificazione dei fornitori e sul corretto utilizzo della filiera, il rinnovo interviene indirettamente sulle dinamiche concorrenziali tra imprese, delimitando i confini della competizione lecita e contrastando fenomeni di dumping contrattuale e organizzativo

Sul versante della formazione e dei fabbisogni professionali, tra le altre cose, il rinnovo si colloca in una logica di manutenzione

evolutiva dell'impianto riformista costruito a partire dal 2016. Senza introdurre nuovi diritti od obblighi dirompenti, le parti intervengono sulla governance, sul perimetro soggettivo del diritto alla formazione e sugli strumenti settoriali di attuazione, rafforzando il ruolo della bilateralità e recuperando una funzione di indirizzo strategico sulle competenze. La scelta di consolidare MetApprendo come infrastruttura stabile, in un dialogo con i fondi interprofessionali e con il sistema pubblico di certificazione delle competenze, risponde alla necessità di superare l'approccio frammentato dei micro-sistemi settoriali, che si sono rivelati difficili da gestire e poco coerenti con i cambiamenti rapidi del mercato del lavoro. In questo contesto, la visione della formazione come leva strutturale per l'adeguamento delle competenze si rafforza, favorendo un raccordo tra il contratto collettivo, l'evoluzione delle competenze e le sfide della transizione digitale.

Avrebbe forse potuto aspettarsi qualcosa di più in tema di partecipazione dei lavoratori, magari con un recepimento espresso della legge di iniziativa popolare n. 76/2025, entrata in vigore nel maggio di quest'anno e promossa largamente dalla Cisl. Ciò non è avvenuto, così come, del resto, non è accaduto nei più recenti rinnovi degli altri contratti di categoria. Complice (probabilmente) il permanere di divergenze tra le parti firmatarie sul contenuto della norma, la scelta è stata quella di puntare sul consolidamento dell'impianto contrattuale già esistente, attraverso, ad esempio, l'aggiornamento delle competenze tematiche oggetto di confronto, l'abbassamento delle soglie dimensionali per la costituzione di alcuni organismi bilaterali in azienda, e l'impegno a promuovere l'operatività di alcune commissioni nazionali su questioni centrali, come l'inquadramento, l'orario di lavoro e la partecipazione organizzativa.

In questa chiave, il rinnovo sembra privilegiare una strategia di normalizzazione e di consolidamento – consapevole e maturo – dell'esistente, più che l'introduzione di nuove architetture regolative di difficile gestione specie quando si avventurano su percorsi

che allontanano gli strumenti contrattuali dalla infrastruttura pubblica di governo del mercato del lavoro (pensiamo alla certificazione delle competenze e alla attestazione dei percorsi formativi che non può non allinearsi alle previsioni di matrice legislativa lungo il percorso faticosamente avviato con la legge Biagi e l'evoluzione di quelle che sono rimaste felici intuizioni mai però coltivate nella pratica come la borsa nazionale del lavoro e il libretto formativo del cittadino).

È una scelta che può essere oggetto di valutazioni critiche, ma che va letta alla luce della funzione attribuita a questo rinnovo: garantire una soglia comune di tutela e di regolazione entro cui possano svilupparsi, a livello aziendale e territoriale, soluzioni differenziate e adattive, senza compromettere la tenuta complessiva del modello e, soprattutto, senza compiere passi in avanti troppo lunghi laddove le conquiste sindacali e negoziali delle precedenti tornate non paiono ancora pienamente sviluppate, prime fra tutte il diritto soggettivo alla formazione e la riforma del sistema di classificazione e inquadramento. Non va del resto sottovalutato il fatto che, in un Paese come il nostro che fatica ad avviare il secondo livello contrattuale, la meccanica è uno dei pochi terreni virtuosi per numero e qualità delle intese integrative e di livello decentrato tanto in termini generali e che in relazione alla c.d. contrattazione di produttività come ampiamente documentato nei [rapporti ADAPT sulla contrattazione](#) aziendale dal 2012 a oggi.

Le sezioni che compongono il commentario affrontano i principali capitoli del rinnovo – dalle relazioni industriali ai trattamenti economici, dalla formazione ai profili di mercato del lavoro, fino ai temi del welfare, dell'inclusione e delle tutele in materia di salute e sicurezza – con una attenzione costante al confronto con i precedenti assetti contrattuali e, ove necessario, al contesto normativo e giurisprudenziale di riferimento oltre che alle vicende evolutive delle altre categorie contrattuali.

Nel ringraziare i numerosi ricercatori e dottorandi di ADAPT, che hanno partecipato con totale disponibilità e viva passione alla

redazione del commentario e ai relativi esercizi di Scuola, non possiamo che augurarci di aver realizzato una prima esplorazione del rinnovo di uno dei più importanti contratti del nostro panorama di relazioni industriali offrendo, come da tradizione di ADAPT, un prodotto di servizio tempestivo, certamente perfezionabile, ma sempre animato dal profondo desiderio di contribuire a costruire assieme il futuro del lavoro riconoscendo al tempo stesso il valore dell'impresa e la centralità (non a parole) della persona nei processi produttivi continuando con ciò ad alimentare nel nostro Paese la gloriosa ma un po' appannata tradizione degli studi di relazioni industriali.

CRONACA DI UN RINNOVO. LA FIRMA DEL CONTRATTO DEI MECCANICI NEL PRISMA DELLA COMUNICAZIONE POLITICA E SINDACALE

di Francesco Nespoli

Le trattative per il rinnovo del CCNL dei dipendenti dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti, relative al triennio 2024-2027, si faranno ricordare per più di un motivo. Innanzitutto per una mobilitazione sindacale di un'intensità che non si registrava da trent'anni, cresciuta progressivamente fino a raggiungere 40 ore di sciopero complessive; poi per la loro durata, con 17 mesi di negoziato; e, infine, per il ruolo centrale assunto dalla comunicazione esterna, che ha scandito e accompagnato le diverse e complesse fasi della vertenza.

Visibilità mediatica, conflitto e rischio di politicizzazione

Una vicenda che, anche sulla scorta di studi empirici internazionali (si veda Flynn, F. J. (2000). No news is good news: The relationship between media exposure and strike duration. *Industrial Relations*, 39(4), 671-690; Linder, W. (1999). *Schweizerische Demokratie: Institutionen – Prozesse – Perspektiven*. Haupt Verlag), aiuta a mettere in luce quello che potremmo definire come teorema della comunicazione pubblica nei rinnovi contrattuali: l'esposizione mediatica è direttamente proporzionale al livello di conflittualità, e tale visibilità può condurre a una politicizzazione, anche collaterale, che a sua volta può incidere sulla negoziazione, accelerandone o rallentandone il decorso. Sia nella dimensione della contesa di partito, sia in quella, meno visibile al grande pubblico, del coinvolgimento dei livelli confederali e degli attori politici.

La comunicazione pubblica delle parti negoziali, soprattutto nei casi di trattative complicate e di lunga durata, può infatti avere una geometria variabile: non sempre mira a incidere sulla reputazione presso il grande pubblico, ma può essere orientata anche agli associati e ai portatori di interesse, in primis il Governo e i partiti politici.

Le cinque fasi della trattativa

Attraversando dunque un intreccio di fattori e di pressioni il percorso negoziale conduce a un risultato spesso molto diverso da quello delineato nella piattaforma di partenza. Un'analisi delle varie tappe della trattativa aiuta a capire come e perché.

Nel caso del rinnovo del CCNL metalmeccanici in esame si possono individuare cinque fasi principali. La fase inaugurale, con l'apertura delle negoziazioni e i primi incontri tematici, è segnata dalle prime prese di distanza da parte di Federmeccanica e Assital rispetto alla piattaforma sindacale di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil. Questa fase si conclude con la presentazione della cosiddetta "contro-piattaforma" datoriale, che prelude alla fase della rottura. In questo periodo di tempo, si distinguono due ulteriori momenti. Il primo contraddistinto da scioperi articolati, volti soprattutto a manifestare intransigenza verso la controparte, il secondo contrassegnato dagli scioperi nazionali, destinata a sollecitare la pressione dell'opinione pubblica e accompagnati da un crescente grado di politicizzazione. Infine la riapertura del tavolo negoziale e la firma del contratto, momenti conclusivi, sono caratterizzati da maggiore riserbo e da una netta riduzione della presenza mediatica

L'avvio del percorso negoziale: dalla piattaforma unitaria all'emergere delle posizioni datoriali

Il contratto scade il 30 giugno 2024 e le trattative per il rinnovo del CCNL del triennio 2024-2027 iniziano ufficialmente il 30 maggio 2024. Già il 16 aprile 2024 veniva però approvata la [Piattaforma unitaria Fim-Fiom-Uilm](#) per il rinnovo del Contratto Nazionale di Federmeccanica.

Si tratta di una [piattaforma](#) che delinea un rinnovo centrato su più direttrici strategiche: l'aumento salariale e la difesa del potere d'acquisto, la riduzione dell'orario di lavoro e la sperimentazione della settimana corta, la stabilizzazione dell'occupazione e la definizione di regole più chiare per i contratti temporanei, il rafforzamento della sicurezza, della formazione e della partecipazione, l'ampliamento del welfare, della parità e dei diritti sociali, nonché l'aggiornamento del sistema di inquadramento e del ruolo delle RSU.

Tra tutti questi temi, quelli che ottengono maggiore visibilità sulla stampa sono l'aumento salariale (come era prevedibile) e la riduzione dell'orario di lavoro. Sul fronte retributivo, la richiesta è di un incremento di 280 euro al livello C3 sul trattamento minimo, con rivalutazione delle indennità di trasferta e di reperibilità. La piattaforma propone inoltre di eliminare la possibilità di assorbimento dei superminimi individuali e di portare a 700 euro annui l'elemento perequativo per i lavoratori privi di premio aziendale.

Quanto alla riduzione progressiva dell'orario a 35 ore settimanali, a parità di salario, si tratta di un tema già noto al dibattito pubblico grazie a esperienze aziendali isolate (come quelle di Intesa, Lamborghini o Luxottica), sperimentazioni avviate all'estero e proposte di legge (si veda [La riduzione dell'orario di lavoro: le proposte di legge](#), in Bollettino speciale ADAPT n. 4/2024). Tuttavia è la prima volta che l'argomento entra in modo organico al centro di una piattaforma di rinnovo di un CCNL tanto visibile a livello pubblico, acquisendo così una forte valenza anche politica.

La piattaforma cita inoltre forme di rimodulazione dell'organizzazione del lavoro, come telelavoro e lavoro agile, proponendo una normativa nazionale unitaria su smart working, telelavoro e co-working.

I primi incontri, focalizzati su temi specifici, paiono interlocutori stando a quanto riportano i comunicati sindacali. Il 18 giugno 2024 compare però una [nota di Federmeccanica](#), accompagnata da un *position paper*. Il documento risponde punto per punto alle richieste avanzate da Fim, Fiom e Uilm nella loro piattaforma di rinnovo, difendendo in particolare il modello contrattuale esistente, considerandolo già tutelante e sostenibile. Un mese dopo, Federmeccanica pubblica inoltre una nuova [nota stampa](#) dedicata al confronto su mercato del lavoro, politiche attive e appalti, nella quale ribadisce la linea già tracciata.

La proposta “CCNL ESG”: contenuti economici e impostazione di continuità

Prima del settimo incontro del 10 ottobre 2024, Federmeccanica e Assisital convocano poi una conferenza stampa unilaterale (pratica piuttosto inusuale per la parte datoriale) nella quale illustrano i contenuti di una loro proposta dettagliata, intitolata “[CCNL ESG – Federmeccanica e Assisital](#)“, la quale suscita l'immediata reazione dei sindacati. Le organizzazioni sindacali definiscono il documento una vera e propria “contropiattaforma”.

Federmeccanica propone un rinnovo “di continuità”, non espansivo, motivato da margini bassi, produttività ferma e inflazione elevata. Sul piano economico, conferma il sistema vigente, senza aumenti aggiuntivi e con la piena assorbibilità dei superminimi individuali, ritenuti parte strutturale del modello; i premi devono restare variabili e aziendali, i flexible benefits fermi a 200 €, e nessun costo aggiuntivo per MetaSalute e Cometa.

Sull'orario di lavoro, Federmeccanica esclude ogni riduzione generalizzata, valorizzando invece la flessibilità già prevista (PAR, orario plurisettimanale) e opponendosi a interventi nazionali.

In realtà, i contenuti della proposta non si discostano in modo sostanziale da quelli già espressi nei documenti precedenti; ciò che cambia è la forma di presentazione, molto più articolata, e il fatto che Federmeccanica e Assisital decidano di presentarla in conferenza stampa unilaterale. Il conferisce al documento un carattere politico e programmatico, un manifesto finalizzato nella sostanza a ridefinire i ruoli, i temi e gli equilibri comunicativi all'interno della trattativa. Se cioè i comunicati precedenti si collocano nel solco della piattaforma sindacale, questa mossa viene invece interpretata come il tentativo delle associazioni datoriali di reimpostare la negoziazione su basi proprie, in parte fuori dai binari della piattaforma Fim-Fiom-Uilm, e quindi come un suo rifiuto implicito.

D'altronde la stessa Federmeccanica, nel [comunicato](#) che segue il successivo incontro del 12 novembre dice che «La nostra Proposta è una risposta alle richieste del Sindacato»

L'interruzione delle trattative

Nell'incontro del 12 novembre 2024, anche i sindacati decidono di giocare d'anticipo sul piano comunicativo, diffondendo un comunicato stampa che preannuncia la possibilità che il tavolo negoziale possa saltare. E in effetti, durante l'incontro che si tiene proprio il 12 novembre, la trattativa si interrompe.

Il nodo del contendere, nella sostanza, riguarda il valore economico del rinnovo: per il sindacato, da giocarsi sull'incremento dei minimi tabellari; per la parte datoriale, da determinarsi principalmente in funzione degli incrementi di produttività e attraverso l'utilizzo dei *flexible benefits*.

Nel comunicato di Federmeccanica si legge che «con l'adeguamento ex post dei minimi tabellari all'IPCA-NEI, sulla base delle stime ad oggi disponibili, l'incremento totale sarebbe pari a 173,37 euro nel periodo 2025-2028». Tale valore resterà il riferimento economico di Federmeccanica fino alla data del rinnovo, senza che ulteriori sviluppi su questo punto vengano resi pubblici.

Dalla moratoria contrattuale alla mobilitazione: assemblee e primi scioperi articolati

La cosiddetta “moratoria contrattuale”, ovvero la fase durante la quale, dopo la presentazione della piattaforma, i sindacati si impegnano a non avviare iniziative di lotta, scade proprio a metà novembre. Da quel momento, si apre una nuova fase: iniziano le assemblee nei luoghi di lavoro, seguite dai primi scioperi articolati.

Si tratta di una scelta che privilegia la mobilitazione diffusa nei luoghi di lavoro rispetto alla visibilità mediatica delle grandi manifestazioni nazionali. Le organizzazioni sindacali puntano a mostrare la propria forza non davanti alle telecamere, ma direttamente alla controparte, attraverso la partecipazione reale e misurabile delle lavoratrici e dei lavoratori, capaci di far percepire capillarmente alle imprese la determinazione reale di lavoratrici e lavoratori.

A conferma di ciò si può osservare come la vertenza torni sulla stampa l'11 febbraio 2025 con la programmazione di un incontro tra Federmeccanica, Assital e le sigle sindacali gestito in forma riservata, senza comunicare ai media né il luogo né l'orario dell'incontro.

L'incontro avrebbe dovuto avere l'obiettivo di valutare se e come riprendere la trattativa per il rinnovo del CCNL. Ma al termine due scarni comunicati rendevano evidente che il negoziato non si sarebbe sbloccato. La dichiarazione diffusa in serata dai Segretari generali delle tre organizzazioni sindacali parla di “nessuna novità da

Federmeccanica e Assistal” e assicura che “*Se non si riaprirà la trattativa, siamo pronti a nuovi scioperi*”.

Alla nota sindacale segue, dopo poco, quella delle associazioni imprenditoriali, intitolata “*Vogliamo rinnovare il Contratto e vogliamo il dialogo*”. Nel testo, Federmeccanica e Assistal affermano: “*Abbiamo confermato la necessità di realizzare una piena convergenza tra sostenibilità e competitività*”.

La divergenza tra le interpretazioni dell’incontro rende chiaro come l’unica certezza sia il mantenimento dell’assetto sindacale: blocco degli straordinari e delle flessibilità, e preparazione di un nuovo pacchetto di otto ore di scioperi articolati.

Gli scioperi nazionali e le pressioni mediatiche, politiche e associative

Nulla di significativo trapela sulla stampa fino al 4 marzo 2025, quando le federazioni dei metalmeccanici si riuniscono e annunciano per il giorno successivo una [conferenza stampa](#) per fare il punto sulle prospettive delle negoziazioni.

Ma nel frattempo i metalmeccanici decidono di alzare il livello dello scontro, e il 7 aprile proclamano un [nuovo sciopero nazionale](#) di almeno otto ore.

Solo a quel punto si registra un cambio netto e visibile nella strategia comunicativa di Federmeccanica. Il 9 aprile 2025 compare sul *Corriere della Sera* un’intervista a Federico Visentin, presidente di Federmeccanica, la prima da quando il tavolo negoziale è saltato. Visentin, dopo aver ricordato «il peggioramento delle condizioni economiche dovuto ai dazi» si attiene scrupolosamente al modello contrattuale condiviso, ricordando che «questo non è il modello di Federmeccanica e Assistal, ma anche di Fim, Fiom e Uil [in quanto] tutti decidemmo che diventasse strutturale nel 2021».

Il 13 aprile 2025, dopo l'intervista al *Corriere*, ne compaiono altre due: una sempre di Visentin su *Il Foglio* (*Il Foglio*, 12 aprile 2025) e una del direttore generale Stefano Franchi su *RaiNews*.

Il canovaccio è identico, ma l'intervista di Visentin al *Foglio* introduce dati economici a sostegno del modello contrattuale vigente: «A dicembre 2024, sulla base dei dati ISTAT, risulta che in un anno le retribuzioni contrattuali nella metalmeccanica-meccatronica sono cresciute del 6,5%, contro il 5,4% registrato per l'industria in senso stretto. Gli adeguamenti retributivi dei minimi di garanzia hanno prodotto incrementi di circa 310 euro lordi al livello C3 (ex quinto livello). Dal 2008 al 2024 i salari nella metalmeccanica crescono più dei prezzi: +45% le retribuzioni nominali lorde, contro un'inflazione del +31%, con un incremento dei salari reali di circa il 10%. Nello stesso periodo il costo del lavoro aumenta del 43,5% e la produttività del 4,4%, con un rincaro del costo per unità di prodotto del 37,5%».

A produrre questo cambio di strategia comunicativa, che pare volta a confermare la propria legittimazione istituzionale, potrebbe essere il fatto che alcune aziende e associazioni territoriali sembrano fare pressioni su Federmeccanica affinché si riapra il tavolo negoziale. I sindacati avevano già accennato a questa dinamica, pur senza fare nomi specifici di imprese nella conferenza stampa del 7 aprile. Nei giorni successivi si avrà notizia che l'azienda Nuovo Pignone avrebbe chiesto ufficialmente a Federmeccanica di riaprire la [trattativa](#). Il 9 maggio 2025, il *Foglio* riprende la presa di posizione di Leonardo, che attraverso una lettera indirizzata a tutte le territoriali di Confindustria sollecita la riapertura del confronto, sottolineando il rischio di ripercussioni sulla continuità produttiva e sull'equilibrio complessivo del sistema industriale (*Il Foglio*, 9 maggio 2025). Pochi giorni dopo, tra il 10 e l'11 maggio, *Il Corriere della Sera* e *Il Secolo XIX* rivelano che non solo Leonardo, ma anche Fincantieri e Ansaldo avrebbero scritto a Confindustria per chiedere la riapertura del tavolo. Le tre grandi imprese a partecipazione pubblica temono perdite

competitive e invocano una mediazione nazionale per superare lo stallò ([Dario Di Vico, Corriere della Sera, 19 maggio 2025](#)).

Il 13 maggio 2025, le segreterie nazionali di Fim, Fiom e Uilm annunciano la convocazione di una Assemblea nazionale per il 20 maggio, che si inserisce nella strategia di mobilitazione finalizzata alla [ripresa delle trattative per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici](#).

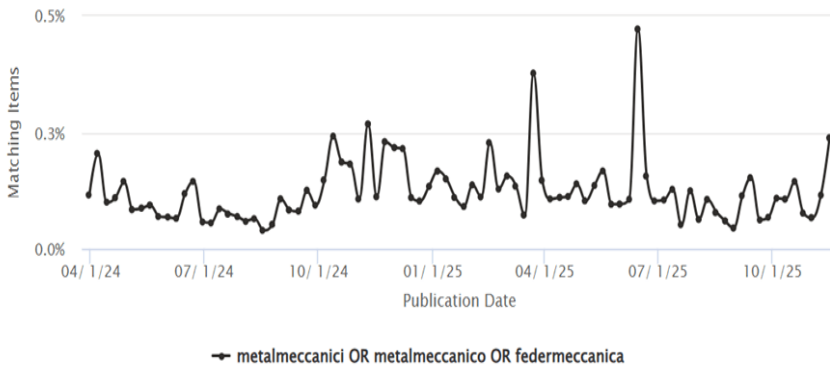
È proprio nel mese di maggio, il confronto si politicizza ulteriormente, non solo perché entra nel dibattito dei partiti politici, ma anche (come osserva Dario Di Vico su *Il Foglio*) il rinnovo del contratto dei metalmeccanici diventa uno confronto interno a Confindustria. La posta in gioco non riguarda più soltanto il merito delle rivendicazioni, ma anche la leadership della rappresentanza imprenditoriale. Nel suo articolo del 2 giugno 2025 (*“Dialogo tra Confindustria e sindacati”*, *Corriere della Sera*), Di Vico commenta infatti la notizia di un vertice formale previsto per il 26 giugno: un tentativo di ricomporre i rapporti tra Confindustria e le organizzazioni sindacali, affrontando i nodi ancora aperti — tra cui proprio quello del CCNL metalmeccanici.

Nel frattempo Fim, Fiom e Uilm lanciano un ultimatum a Federmeccanica, ripreso anche dal *Il Sole 24 Ore*: se la trattativa non riprende, il 20 giugno si terrà uno sciopero nazionale con manifestazioni in tutte le regioni ([Il Sole 24 Ore, 21 maggio 2025](#)), a testimonianza di una fase di conflitto aperto ma anche fortemente visibile.

Il 20 giugno 2025 si terrà dunque sciopero nazionale di otto ore, con manifestazioni in tutta Italia. A Napoli, circa 5.000 metalmeccanici partecipano a un corteo, minacciando di “bloccare la nazione” se non arriveranno risposte concrete nella trattativa. Un evento chiave, che segna un’ulteriore escalation del conflitto, è il blocco della tangenziale di Bologna da parte di circa diecimila tute blu. Sebbene il corteo non sia autorizzato, i metalmeccanici percorrono un tratto di circa un chilometro e mezzo “senza violenze

né fumogeni”, chiedendo la riapertura delle trattative. L’episodio diventa immediatamente mediatico e politico, come mostra il picco di articoli pubblicati sulla stampa nazionale nei giorni successivi.

Grafico 1. Andamento della copertura mediatica online relativa al rinnovo del CCNL metalmeccanica industria tra aprile 2024 e novembre 2025



Il grafico mostra la percentuale di articoli che contengono i termini *metalmeccanici*, *metalmeccanico* o *Federmeccanica* su un totale di 141 fonti digitali monitorate attraverso la piattaforma MediaCloud.org

A seguito del blocco, la Questura di Bologna comunica che i manifestanti verranno denunciati, anche alla luce della recente normativa introdotta dal decreto sicurezza in materia di blocchi stradali. I sindacati reagiscono con fermezza. Le tre organizzazioni Fim, Fiom e Uilm diffondono una nota congiunta in cui affermano che nessun provvedimento giudiziario deve essere assunto nei confronti dei lavoratori che “rivendicano pacificamente i propri diritti, nel pieno rispetto delle regole e di quanto garantito dalla Costituzione”. Anche Maurizio Landini, segretario generale della Cgil, esprime “pieno sostegno, solidarietà e vicinanza” ai metalmeccanici, definendo il tentativo di denuncia “un modo per reprimere chi esprime pacificamente le proprie necessità”.

La questione entra immediatamente nel dibattito politico. Elly Schlein (*Partito Democratico*) manifesta “piena solidarietà” ai lavoratori, sostenendo che l’obiettivo del decreto sicurezza sia “non ascoltare il grido dei lavoratori”. Di segno opposto la posizione di Fabio Rampelli (*Fratelli d’Italia*), che definisce la protesta una modalità “illegittima e strumentale, tesa a creare artificialmente tensione sociale per contrastare il decreto sicurezza”.

Lo stesso 20 giugno 2025, mentre si svolge lo sciopero nazionale con le manifestazioni e i blocchi stradali, si tiene anche un incontro al Ministero del Lavoro, che secondo i sindacati è una diretta conseguenza della nuova mobilitazione e, in particolare, degli episodi di protesta sulla tangenziale di Bologna.

A seguito di questo incontro, Federmeccanica e Assisital dichiarano di aver colto una “novità” nell’atteggiamento dei sindacati, che si mostrerebbero disposti a discutere di tutto senza pregiudizi. Le associazioni datoriali affermano che, se tale disponibilità sarà confermata, non si sottrarranno al confronto per rinnovare il CCNL “a condizioni compatibili con la sostenibilità delle imprese”.

Questa presunta apertura viene tuttavia smentita con decisione dalle organizzazioni sindacali. All’uscita dal Ministero del Lavoro Michele De Palma, segretario generale della Fiom-Cgil, dichiara che Federmeccanica e Assisital hanno riconfermato la loro indisponibilità al dialogo e alla trattativa. Un comunicato congiunto di Fim, Fiom e Uilm ribadisce che la riunione ministeriale si conclude “senza la condivisione di una data per aggiornare il confronto, a causa dell’indisponibilità di Federmeccanica e Assisital”.

Il 26 giugno, secondo quanto riporta il *Corriere della Sera*, Confindustria e le organizzazioni sindacali si dicono “fiduciose” sulla possibile riattivazione del tavolo per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici. Il quotidiano ipotizza che il confronto possa riprendere già prima dell’insediamento di Simone Bettini alla presidenza di Federmeccanica, previsto per il 10 luglio. Un momento

cruciale in questa prospettiva sarà il Consiglio generale di Federmeccanica del 1° luglio.

L'attenzione si concentra dunque sul nuovo presidente designato di Federmeccanica, Simone Bettini, che sceglie di conservare per sé la delega alle relazioni industriali ([Corriere della Sera, Sussurri & Grida, 10 maggio 2025](#)), segnale evidente della volontà di assumere un ruolo diretto nella negoziazione del CCNL.

Il riavvio del negoziato e il ritorno nel “cono d'ombra” mediatico

Dopo settimane di stallo, il confronto per il rinnovo del contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici riparte ufficialmente con incontro del 17 luglio tra Federmeccanica e le sigle sindacali Fim, Fiom e Uilm, seguito da un nuovo appuntamento il 23 luglio.

In conclusione, è dunque difficile stabilire se la riapertura delle trattative sia stato il risultato delle pressioni esercitate dalle imprese, del livello di conflittualità raggiunto con la mobilitazione nazionale dei sindacati, capace di catalizzare l'attenzione pubblica, se sia stata determinata dal cambio al vertice di Federmeccanica, o ancora se sia stata favorita dall'intervento del livello confederale.

Verosimilmente si tratta di un concorso di fattori interdipendenti. Ma lo sblocco del coincide, in effetti, anche con il vertice tra i leader di Cgil, Cisl e Uil e i vertici di Confindustria, riunitisi per la prima volta dopo anni. Vertice il cui obiettivi dichiarato è proprio anche quello di superare l'impasse di alcuni contratti nazionali, ossia, tre le righe, anche del contratto metalmeccanico, che rischia altrimenti di trasformarsi in un segnale di paralisi della rappresentanza.

Secondo diversi osservatori poi, la Presidente del Consiglio Giorgia Meloni sostiene la ripresa del negoziato, con l'intento di rafforzare il clima di fiducia interna e di favorire un “lieto fine politico-mediatico” ([Dario Di Vico, Corriere della Sera, 2 giugno 2025](#)).

La trattativa entra da questo momento nel cono d'ombra del riserbo e torna sui giornali solo nei giorni scorsi, quando comincia a circolare la voce che la chiusura è ormai vicina. Negli ultimi giorni, infatti, si sa che l'accordo è atteso a breve, anche se poco trapela sui contenuti effettivi dell'intesa.

Una doppia lettura degli esiti: credibilità esterna e sensibilità interne

Quanto alla portata del rinnovo, il giudizio non può che misurarsi anche con il valore innovativo dei precedenti contratti, che avevano introdotto strumenti come la formazione continua, il welfare aziendale e nuovi sistemi di inquadramento professionale (si veda Bollettino speciale ADAPT n. 1/2021, *Prime interpretazioni e schede di lettura del rinnovo della metalmeccanica. Il contributo dei dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT* a cura di Emmanuele Mas-sagli e Michele Tiraboschi).

Alla luce dei comunicati diffusi dopo la firma e dei primi articoli di stampa, ancora prevalentemente incentrati sui comunicati stampa ufficiali, e in attesa del testo integrale del rinnovo ([Comunicato stampa Fim-Fiom-Uilm, 22 novembre 2025](#)), è interessante provare a tracciare un bilancio in termini di reputazione e di consenso presso i rispettivi portatori di interesse, più che di risultato immediato.

L'elemento che domina la narrazione mediatica, e che come sempre viene utilizzato per sintetizzare la portata economica dell'intesa, è l'aumento salariale per il livello di riferimento (C3), pari a 205,32 euro mensili. Da un lato, questo incremento risulta più alto rispetto ai 173 euro proposti da Federmeccanica, ma comunque inferiore ai 280 euro richiesti inizialmente dai sindacati: una differenza che permette a entrambe le parti di preservare la propria credibilità pubblica, presentando l'esito come un equilibrio tra istanze contrapposte. I sindacati ottengono una cifra più alta di quella sulla quale si era fissata la disponibilità di Federmeccanica, mentre le datoriali raggiungono l'obiettivo di preservare il

modello contrattuale. Tuttavia, entrambe le parti escono insieme rafforzate e indebolite.

Per i sindacati, la forza comunicativa risiede nell'aver riaperto un confronto considerato chiuso, spingendo la controparte a tornare al tavolo e a rivedere la propria posizione. Per Federmeccanica, invece, la conferma del modello IPCA-NEI e la mancata eliminazione della possibilità di assorbimento dei superminimi individuali rappresentano un successo di fronte alle aziende associate, mentre i lavoratori sanno che tali superminimi potrebbero neutralizzare gli aumenti salariali per alcuni di loro.

Resta poi il fatto che, nel testo del rinnovo, alcuni temi presenti nella piattaforma iniziale non trovano riscontro: lo smart working, il sistema di inquadramento e delle qualifiche e le forme di partecipazione appaiono solo accennati o del tutto assenti nelle prime comunicazioni ufficiali.

In definitiva, questa vicenda conferma che la comunicazione pubblica nelle relazioni industriali ha una geometria strategica e dunque variabile. Non sempre mira a incidere sulla reputazione presso il grande pubblico: spesso agisce all'interno, per parlare agli associati, ai lavoratori, agli imprenditori e ai portatori di interesse. Nelle fasi più intense del conflitto o della negoziazione, la comunicazione esterna torna inevitabilmente al centro della scena, diventando parte integrante della dinamica contrattuale e aumentando le pressioni convergenti sugli attori in campo. Ma gli aspetti tecnici meritano sempre attenzione, perché fanno da contrappunto alla proiezione pubblica del contratto e mostrano come la reputazione tra aziende e lavoratori non possa dipendere solo dalla comunicazione esterna.

Il possibile approdo a un "patto sociale": aperture e limiti

Se è infine vero, come ha osserva Dario Di Vico, che la vicenda del rinnovo dei metalmeccanici si lega strettamente al livello

confederale e che l'apertura di Confindustria ha avuto un ruolo determinante, allora — per così dire, per proprietà transitiva — si può ritenere che la firma del rinnovo rappresenti molto più di un risultato settoriale. Essa segna il superamento di un nervo scoperto del sistema di relazioni industriali italiano, poiché il contratto della meccanica, per la sua importanza simbolica e per il suo peso economico, riapre la possibilità di un dialogo più ampio tra le parti sociali.

In questa prospettiva, il rinnovo dei metalmeccanici toglie alibi e intoppi rispetto alla opzione, sui cui lavora da oltre un anno la CISL, relativamente a un “patto sociale” di responsabilità sul quale non mancano segnali di apertura anche da parte delle principali organizzazioni datoriali. È però ancora presto per dirlo: sul piano politico, infatti, sebbene si sia incrinato l'asse tra CGIL e UIL che finora aveva reso difficile il confronto con il governo, l'assetto interno della CGIL resta intransigente e non sembra ancora orientato verso una logica di concertazione là dove un patto di responsabilità implicherebbe il coinvolgimento di tutti i principali attori sindacali, salvo non perseguire la strada, già tracciata nei rinnovi nazionali del settore pubblico (vedi F. Alifano, M. Tiraboschi *Rappresentatività sindacale nel pubblico impiego: l'inarrestabile ascesa delle sigle minori*, in *Bollettino ADAPT* n. 41/2025), di una alleanza con la pletera di associazioni minori vicine ai partiti di maggioranza quantunque firmatarie di contratti pirata definiti in questi termini anche dalla stessa CISL.

PARTE II

SEZIONE I.
RELAZIONI INDUSTRIALI E MERCATO DEL LAVORO
DELLA METALMECCANICA

*di Ilaria Armaroli, Chiara Colalongo, Mattia Maneli,
Marco Menegotto, Chiara Pase, Michele Tiraboschi*

Capitolo I.

CAMPO DI APPLICAZIONE

CAMPO DI APPLICAZIONE E CODICI ATECO

Il presente Contratto si applica:

- A) *Agli stabilimenti di produzione, progettazione sviluppo e servizio appartenenti al settore metalmeccanico e mecatronico nei quali l'utilizzo dei metalli, semimetalli ed assimilabili abbia una presenza caratteristica, esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante.*
- B) *Agli stabilimenti siderurgici.*
- C) *Agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici e ai mecatronici.*
- D) *Alle unità produttive e/o operative e di servizio, ricerca, progettazione e sviluppo che abbiano con il settore metalmeccanico e mecatronico interconnessioni di significativa rilevanza e alle sedi operative e di cantiere 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.*

A titolo indicativo ed esemplificativo, rientrano fra gli stabilimenti metalmeccanici regolati dal presente Contratto, qualora abbiano i requisiti previsti nelle definizioni di cui sopra, i seguenti stabilimenti, imprese e cantieri per:

- *la produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento*
- *la trasformazione plastica dell'alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento e loro*
- *leghe sotto forma di laminati, estrusi, trafilati, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati;*
- *la fusione di rame, alluminio, magnesio, nichel, piombo, zinco ed altri metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.);*
- *la fusione di ghisa in getti;*
- *la fusione di acciaio in getti sempreché lo stabilimento non proceda alla produzione dell'acciaio relativo;*
- *la forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;*
- *la laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;*
- *la costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di:*
 - *navi da carico, da passeggeri e da guerra, galleggianti, pontoni e chiatte;*

- *materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;*
- *automobili, autobus, autocarri, rimorchi, carrozzerie e loro parti staccate;*
- *motocicli e motofurgoni, carrozzerie relative, biciclette e loro parti affini;*
- *aeromobili, veicoli spaziali e loro parti; aeromobili ad ala fissa e rotante, veicoli e tecnologie, inclusi i sistemi di comunicazione, spaziali, loro parti;*
- *radar sensori, produzioni balistiche e tecnologie di integrazione, hardware, software e i servizi connessi di sicurezza fisica e tecnologica e le attività di ricerca, sviluppo, progettazione, produzione, montaggio, riparazione e servizio connessi;*
- *l'alaggio, l'allestimento, il recupero, la riparazione e demolizione di navi e loro parti;*
- *l'esercizio di bacini di carenaggio;*
- *la produzione di carpenteria, infissi, serrande, mobili, cassaforti e simili e arredi;*
- *attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;*
- *SALING*
- *vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili e apparecchi da cucina;*
- *articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;*
- *bullonerie, viterie, chiodi, broccame, molle;*
- *reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;*
- *strumenti musicali metallici compresi elettrofoni, digitali e a tecnologia mista, e relativi accessori;*
- *oggetti in ferro battuto;*
- *scatolame ed imballaggi metallici;*
- *la produzione, ricerca, progettazione, sviluppo, costruzione, montaggio, riparazione e attività di servizio di:*
 - *motrici idrauliche a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici;*
 - *organi di trasmissione e cuscinetti a sfere;*
 - *macchine ed apparecchi per la generazione, trasformazione, l'accumulo, la trasmissione, la misura ed utilizzazione dell'energia di qualsiasi natura ed origine, comprese tra le altre l'energia meccanica, termica, elettrica, magnetica, chimica, nucleare, energie da fonti rinnovabili;*

- *apparecchi e complessi, analogici e digitali, per elettroacustica, registrazione e diffusione sonora ed audiovisiva, radio e televisione;*
- *apparecchi e complessi, analogici e digitali, per elaborazione e trasmissione voce e dati, telefonia, e telecomunicazioni e gestione di servizi relativi;*
- *apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico e medicale;*
- *-- apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica o di altra natura;*
- *apparecchi, utensili e strumenti per la medicina, chirurgia, ortopedia o odontoiatria e le applicazioni biotecnologiche in genere;*
- *macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.;*
- *per il trattamento meccanico di minerali e pietre; per la lavorazione di marmi e pietre e per la fabbricazione di laterizi, conglomerati, ceramiche, grès ed affini;*
- *macchine ed apparecchi per cantieri edili e stradali;*
- *macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materie sintetiche (resine);*
- *macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare carta, cartoni, per cartotecnica, legatoria, stampa;*
- *macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile dell'abbigliamento;*
- *macchine, trattori ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine ed apparecchi per industrie chimiche e della gomma;*
- *utensili per macchine operatrici; strumenti di officina;*
- *utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;*
- *pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere;*
- *apparecchi ed attrezzature per impianti igienicosanitari e di riscaldamento;*
- *macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento di aria, lavanderia e stireria;*
- *macchine ed impianti per posta pneumatica e distributori automatici;*
- *armi e materiale per uso bellico e da caccia e sportivo;*
- *macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzioni di meccanica varia e di meccanica*

- *affine, la mecatronica e le applicazioni digitali, come: macchine e apparecchi per la prova, misura*
- *e controllo; apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione, macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici e simili; lavorazioni ottiche in genere; orologi in genere;*
- *modelli meccanici per fonderia;*
- *la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e simili;*
- *i sistemi di stampa tridimensionale, sinterizzazione e di additive manufacturing;*
- *la produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici e tutti i servizi correlati;*
- *la produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;*

A titolo indicativo ed esemplificativo, rientrano fra le sedi operative e di cantiere come definite sub lettera D) quelle utilizzate dalle imprese operanti nelle seguenti attività:

- *la fornitura di servizi generali, logistici, tecnologici comprese le pulizie tecnologiche e industriali, e di trasporto alle imprese;*
- *attività di progettazione, fornitura, installazione, gestione e manutenzione ed ogni attività accessoria e sussidiaria alla realizzazione di quanto elencato comprese le opere di assistenza edili, la logistica, ed i trasporti di:*
 - *- Impianti termici di climatizzazione, ventilazione e trattamento aria;*
 - *- Impianti idrici e sanitari;*
 - *- Impianti di refrigerazione;*
 - *- Impianti di protezione antincendio;*
 - *- Impianti e reti di trasporto e distribuzione dei fluidi;*
 - *- Impianti e reti di telecomunicazione, telefonia e trasmissione dati;*
 - *- Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e utilizzazione dell'energia elettrica;*
 - ***Impianti fotovoltaici;***
 - *Impianti di illuminazione;*
 - *Impianti di cogenerazione, trigenerazione e teleriscaldamento;*
 - *Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e utilizzazione dell'energia termica;*
 - *Impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili;*
 - *Impianti di sicurezza, antintrusione e videosorveglianza;*

- Sistemi per l'automazione e il controllo degli accessi quali porte, barriere e can celli;
- Impianti ecologici, trattamento acque e rifiuti;
- Impianti radiotelevisivi, antenne;
- Impianti speciali;
- Impianti di segnalamento e di segnaletica stradale e ferroviaria;
- Facility Management e Facility Management Tecnologico;
- Servizi di Efficienza Energetica (ESCO);
- l'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente Contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Le parti confermano che le aziende che svolgono attività di costruzione, ampliamento ed estensione di linee e reti telefoniche, elettriche, di distribuzione di energia, gas, acqua secondo i principi generali e la comune esperienza, svolgono un'attività che appartiene tradizionalmente al settore meccanico.

DEFINIZIONE DI SPECIFICHE ATTIVITÀ.

Siderurgico: comprende gli stabilimenti siderurgici che agli effetti del Contratto sono quelli per la produzione di:

- a) ghisa di prima fusione;
- b) acciaio anche se colato in getti;
- c) ferroleghe;
- d) semiprodotti (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);
- e) laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- f) tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- g) latta.

La produzione dei grossi e medi fucinati è considerata siderurgica quando il processo produttivo ha inizio dal lingotto o dal blumo per cui i fucinati costituiscono semiprodotto per ulteriori lavorazioni.

La produzione dei laminati, trafilati, tubi e latta è considerata siderurgica quando il processo produttivo si inizia a caldo e prosegue anche a freddo senza soluzione di continuità. Alle produzioni di cui alle voci a), b), c), d), e), f) e g) si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè DRI/preridotto, cokeria, agglomerazione, trattamento termico.

Le parti concordano che con la definizione di fucinatura siderurgica grossa e media che inizia dal lingotto o dal blumo, di cui alla voce d), non hanno inteso ampliare il concetto tradizionale di attività siderurgica, né hanno inteso restringerlo con la dizione di ghisa di prima fusione di cui alla voce a) stesso comma.

Autoavio: sono compresi gli stabilimenti addetti alla costruzione in serie delle autovetture ed autocarri nel loro totale complesso e degli aeromobili, nonché quelli addetti alla costruzione in serie di carrozzerie con esclusione delle aziende che esercitano la loro attività nella

costruzione di parti, accessori e simili e nella riparazione di autovetture, autocarri e carrozzerie. Sono compresi nel settore autoavio gli stabilimenti che producono trattori agricoli che appartengono alle aziende inquadrati nello stesso settore in quanto producono autoveicoli. Elettromeccanico ed elettronico: sono compresi gli stabilimenti fabbricanti esclusivamente o prevalentemente prodotti complessi che utilizzano energie e segnali elettrici e magnetici e nei quali la parte elettrica/elettronica sia caratterizzante e di importanza fondamentale.

Tra le produzioni elettromeccaniche ed elettroniche sono comprese:

- *macchine elettriche, nel senso tradizionale dell'espressione;*
- *apparecchiature elettriche complesse;*
- *i componenti e sistemi di propulsione elettrica per veicoli terrestri, natanti ed aereo mobili*
- *inclusi i sistemi di generazione ed accumulo per l'energia;*
- *strumenti di misura elettrici, elettronici anche digitali;*
- *apparecchi per telefonia, telegrafia e radiotelegrafia, radiotecnica, ripresa, elaborazione e*
- *trasmissione audio video;*
- *apparati elettronici di acquisizione, memorizzazione, elaborazione e trasmissione di dati,*
- *le applicazioni dell'elettronica di potenza e l'applicazione delle tecnologie elettroniche a macchine operatrici, dispositivi, attrezzature;*
- *elettrodomestici (fabbricazione completa ed in grandi serie).*

Fonderie di seconda fusione: comprende gli stabilimenti che effettuano:

- *la fusione di ghisa in getti;*
- *la fusione di acciaio in getti.*

Cantieristica navale: comprende gli stabilimenti che svolgono la loro attività nella costruzione, riparazione e demolizione di navi, nonché nell'esercizio di bacini di carenaggio.

NORMA COMUNE

In ciascuno stabilimento si considera prevalente l'attività alla quale è addetto il maggior numero di dipendenti; nel caso di più di due attività la prevalenza è determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti.

Nel caso in cui in una azienda sono esplicate due o più attività, tutte inquadrati nel Contratto meccanici, al personale addetto alla Direzione generale e alle Filiali, con esclusione dei negozi, si applicheranno le norme relative all'attività alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE DI STUDIO SUI COMPARTI

Le parti convengono di costituire un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di individuare comparti omogenei per caratteristiche organizzative, tecnologiche e di mercato.

La Commissione potrà selezionare nei comparti individuati (per esempio informatica) le aree tematiche che necessitano di discipline specifiche.

I risultati dei lavori della Commissione saranno presentati alle parti.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti concordano di elaborare una legenda che riporti i codici Ateco delle attività richiamate nel Campo di applicazione da porre in calce allo stesso.

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.

1. La funzione del campo di applicazione di un contratto

Tra i profili normalmente più trascurati, tanto dagli studiosi quanto dagli operatori, di un contratto collettivo vi sono certamente le clausole relative al campo di applicazione tradizionalmente collocate nella c.d. parte obbligatoria del contratto collettivo.

Eppure, a ben vedere, il campo di applicazione è molto più di una semplice clausola obbligatoria di rilevanza interna tra le parti firmatarie. Essa rappresenta infatti la norma fondativa del contratto stesso attraverso la fondazione e delimitazione del mercato del lavoro del settore metalmeccanico e cioè il punto di raccordo e integrazione tra la dimensione dell'essere (il settore economico o i settori di riferimenti e quindi le imprese e le attività produttive) e quella del dover essere giuridico (le “leggi” che regolano l'incontro, sul piano contrattuale e istituzionale, tra i datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori per il mercato del lavoro di riferimento).

Si tratta, in altri termini, di una vera e propria premessa “politico-istituzionale” che individua, in fin dei conti, i destinatari delle clausole obbligatorie e delle clausole normative del contratto collettivo stesso, relazionandosi al tempo stesso con le istituzioni pubbliche, da ISTAT a Inps a Camere di Commercio e Agenzie delle Entrate (vedi il capitolo introduttivo di I. Armaroli, G. Impellizzeri, E. Massagli, G. Pigliararmi, M. Tiraboschi, *Contrattazione collettiva e mercati del lavoro*, ADAPT University Press, 2024, pp. 3-57).

Non è quindi poca cosa rilevare come, in occasione di un rinnovo, i firmatari, titolari della rappresentanza di quel settore, intervengano proprio sul campo di applicazione, che diventa strumento per aprire nuovi spazi per le imprese del settore ed aumentare così la copertura contrattuale. Evidente, da questo punto di vista anche se non esplicitata nel testo, la presa di posizione delle parti firmatarie rispetto alle dinamiche economiche scaturite dalle nuove previsioni di legge in materia di codice dei contratti

pubblici rispetto alla scelta da parte della stazione appaltante del contratto collettivo da applicare ai lavoratori dell'appaltatore.

2. (limitati) Interventi di manutenzione

Vi sono in questo senso alcuni limitati ma operativamente importanti interventi di manutenzione della definizione del campo di applicazione, rispetto alla sovrapposizione con il campo di applicazione delineato in altri contratti collettivi “concorrenti” soprattutto rispetto a bandi di gara a evidenza pubblica, con alcune integrazioni/specificazioni in due direzioni.

In particolare, alla lettera D) del campo di applicazione si inseriscono oggi anche riferimenti alle «*sedi operative e di cantiere*» ove sono concretamente impiegati gli addetti delle imprese costruttrici di impianti tecnologici, ma anche delle «*società fornitrici di servizi di efficienza energetica*» e delle società di Facility management «*tecnologico*».

Parallelamente viene integrato l'elenco esemplificativo in chiusura di articolo, prevedendo che tra le sedi operative e di cantiere come definite rientrano anche quelle ove si producono, forniscono, installano, gestiscono e mantengono impianti fotovoltaici e dove si attivano servizi di «*facility management tecnologico*».

Una estensione, questa, che si spiega con l'ampliamento delle attività esercitate da simili imprese e dalla volontà, già evidenziata, delle parti di ricomprendere nel proprio perimetro contrattuale attività svolte anche all'esterno delle unità produttive e degli stabilimenti che, tipicamente, si svolgono in regime di appalto non solo presso committenti privati ma anche presso committenti pubblici (*infra*, § 2).

3. Una «dichiarazione comune» di contrasto alla concorrenza sleale e al dumping contrattuale

Si spiega in questo senso, cioè in termini di un rafforzamento del presidio del perimetro contrattuale, anche la «dichiarazione comune» apposta dall'accordo di rinnovo in calce all'articolo relativo al campo di applicazione.

Questa infatti – oltre ad assicurare un confronto con le confederazioni, rispettivamente di parte datoriale e sindacale, nel solco peraltro di quanto già previsto nel Patto per la Fabbrica – chiarisce come sia obiettivo condiviso «assicurare il rispetto dei perimetri (...) impedendo, specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività, di violare o forzare arbitrariamente» i campi di applicazione dei contratti di categoria e, dunque, dello stesso contratto collettivo per l'industria metalmeccanica.

Si tratta di una clausola che mostra tutta l'attenzione riposta dalle parti al presidio del proprio perimetro contrattuale (cioè di rappresentanza e rappresentatività), che fa il paio con il contrasto di fenomeni di *dumping* contrattuale da parte di soggetti dotati di un grado di rappresentatività inferiore almeno se valutata in termini comparati e di ridotta applicazione in concreto del relativo CCNL.

Se sul piano del diritto privato vige la libertà di scelta in capo al datore di lavoro – tutelata sul piano costituzionale dall'articolo 41 (*Contrattazione collettiva e mercati del lavoro*, cit., qui p. 37-41) – del contratto collettivo nazionale di lavoro da applicare, pur con i vincoli di matrice giurisprudenziale, è rispetto ai contratti di appalto o concessione pubblici che si può forse ancor meglio spiegare un posizionamento così netto.

Il già richiamato decreto legislativo n. 36/2023 (c.d. codice dei contratti pubblici), per come modificato dal decreto legislativo n. 209/2024 (c.d. correttivo appalti), richiede (articolo 11, comma 2) infatti alle stazioni appaltanti di indicare il contratto nazionale che

l'impresa aggiudicataria deve applicare ai propri dipendenti scelto in relazione alla natura delle attività oggetto dell'appalto, salva la (non semplice) facoltà di dimostrare l'equivalenza in termini di trattamento economico e normativo con un diverso contratto.

Tale scelta è operata, ai sensi dell'articolo 11, primo comma, del medesimo codice, con riferimento al contratto collettivo nazionale e territoriale (per la zona d'interesse dell'appalto) di lavoro *«stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»*.

Le parti, nella loro dichiarazione, sembrano quindi parlare indirettamente alle stesse stazioni appaltanti, che vengono esortate all'indicare il contratto collettivo in commento qualora le attività oggetto di gara siano ricomprese nel campo di applicazione (oggi ampliato).

È anche per facilitare questo dialogo tra contratto collettivo della metalmeccanica e stazioni appaltanti che le parti firmatarie si impegnano alla elaborazione di una legenda che consenta la messa in trasparenza dell'abbinamento tra le attività rientranti nel campo di applicazione del contratto collettivo ed i codici Ateco, per come di recente riformati.

Ciò bene si lega alla riforma della struttura dell'[archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro](#) istituito presso il Cnel (legge n. 936/1986) che, con la [direttiva dell'11 settembre 2025 della Commissione dell'informazione](#), è transitata a una organizzazione dell'archivio coerente ai parametri adottati da sistema di classificazione Ateco così da poter più facilmente dialogare con le istituzioni pubbliche, ma anche con il mondo della formazione e dei repertori pubblici dei mestieri e delle professioni.

L'archivio è infatti già oggi articolato (pur in una fase di transizione che si svilupperà per tutto il 2026) per macro-settori e sotto-settori ovvero gruppi di sotto-settori corrispondenti alle 22 sezioni e gli 87 divisori Ateco così da rendere di immediata

percezione la corrispondenza tra il campo di applicazione di un contratto collettivo ed il settore o sottosettore economico di riferimento e anche consentire di evidenziare i contratti di maggiore applicazione per numero di lavoratori e imprese a cui si applica rispetto ai contratti minori (M. Tiraboschi, *Il “nuovo” archivio Cnel dei contratti collettivi di lavoro, in Norme & Tributi Plus NT+ Lavoro*, 2025).

Capitolo II. PROTOCOLLO DI IMPEGNO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

DELLA CORRETTA APPLICAZIONE DEL TESTO CONTRATTUALE

*Protocollo di impegno nelle Relazioni Industriali del settore metalmeccanico
e della installazione di impianti*

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm nel condividere la necessità di salvaguardare il CCNL quale strumento fondamentale per accompagnare imprese e lavoratori in questa fase di importanti trasformazioni che stanno attraversando il mondo del lavoro garantendo la certezza dei trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale ed evitare la concorrenza sleale ed il dumping contrattuale, si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle Rappresentanze sindacali unitarie, costituite e regolate ai sensi degli Accordi interconfederali vigenti, a dare piena attuazione al CCNL, ponendo in essere quanto necessario affinché i comportamenti di tutte le parti coinvolte siano improntate al rispetto delle regole fissate nel CCNL in modo partecipato e condiviso.

Solo assumendosi questa responsabilità si può preservare l'assetto della contrattazione collettiva e il sistema di relazioni industriali.

In sede aziendale potranno essere definite commissioni e/ o procedure funzionali ad agevolare la corretta applicazione dei contenuti del CCNL.

Nell'ambito degli osservatori paritetici territoriali di cui all'art. 2, Sezione Prima, su richiesta di una delle Parti può essere attivata una specifica sessione di confronto (condizioni produttive ed occupazionali e relative prospettive, andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività delle aziende del territorio) al fine di garantire l'applicazione di quanto condiviso in funzione della presentazione delle piattaforme di rinnovo degli accordi aziendali.

Qualora si verificano deviazioni da quanto definito dal CCNL le parti, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle Parti stipulanti che sono impegnate ad intervenire al fine di adoperarsi per comporre la controversia in coerenza con le regole definite nel CCNL.

*Sez. Seconda**Art. 7.- Versamento dei contributi sindacali.*

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero aderenti al T.U. 10 gennaio 2014, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Secondo quanto stabilito dall'Accordo interconfederale fra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 28 giugno 2011, dal Protocollo del 31 maggio 2013 e dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, finalizzato alla certificazione della rappresentatività delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, i datori di lavoro o i loro delegati, seguendo le indicazioni della circolare Inps n. 100 del 27 novembre 2024, forniranno i dati relativi alle deleghe sindacali attive in atto.

Le deleghe avranno validità permanente, con verifica annuale e salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

Con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno, le Direzioni aziendali provvederanno ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

La delega conterrà l'indicazione delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda dovrà versare il contributo che sarà commisurato alla percentuale dell'1% del minimo tabellare in vigore nel mese di giugno di ciascun anno, per tredici mensilità all'anno.

Il contributo così determinato per ciascun anno avrà decorrenza dal successivo mese di luglio. Restano salve le condizioni in atto che prevedano contributi sindacali di importo superiore. Il lavoratore che intende revocare la delega dovrà dichiararlo in calce a tale modulo. Se lo stesso indicherà una diversa Organizzazione sindacale, si intenderà revocata la delega precedente.

Su richiesta congiunta delle Organizzazioni sindacali, la raccolta delle deleghe potrà avvenire mediante l'utilizzazione di un modulo da inserire nella busta paga suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda rimessa al medesimo sindacato.

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite nel mese di giugno di ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali interessate tramite le Associazioni industriali. Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento dovranno essere comunicate per iscritto con preavviso di almeno tre mesi.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati ed in atto in sede aziendale, restano invariati.

~~Con cadenza semestrale, le aziende forniranno tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, a ciascuna Organizzazione sindacale, l'indicazione numerica, aggregata per livelli di inquadramento, dei rispettivi iscritti e di quelli con delega F.I.M., e le relative somme.~~

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. Tali dati potranno essere forniti per il tramite dell'Associazione territoriale imprenditoriale a cui l'azienda aderisce o conferisce mandato.

NORMA TRANSITORIA.

Al fine di consentire il graduale adeguamento alla clausola di cui al 4° comma, di contributi sindacali eventualmente inferiori, entro la vigenza del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, fra le Associazioni territoriali e le Organizzazioni sindacali potranno essere determinati importi di ammontare inferiore all'1%.

1. Una visione a livello nazionale

Il rinnovo un Protocollo di impegno nelle relazioni industriali. L'obiettivo dichiarato dalle parti è duplice: accompagnare le trasformazioni del settore e, soprattutto, combattere il *dumping* contrattuale e la concorrenza sleale, blindando il CCNL come strumento fondamentale di regolazione.

Tale sezione del CCNL non dovrebbe pertanto intendersi come una mera dichiarazione di intenti, ma come l'istituzione di un sistema multilivello – nazionale, territoriale e aziendale – volto a garantire l'applicazione uniforme delle previsioni contrattuali.

In caso di inadempienze rispetto a quanto definito dal CCNL, il Protocollo stabilisce che ciascuno dei contraenti, anche disgiuntamente, può richiedere l'intervento delle parti stipulanti nazionali (Federmeccanica, Assisital e Fim-Fiom-Uilm). Queste sono tenute ad attivarsi per comporre la controversia, assicurando il ripristino delle regole stabilite. Tale meccanismo consente, dunque, una garanzia intersindacale di ultima istanza, al fine di preservare l'omogeneità applicativa su tutto il territorio nazionale.

Invero, il precedente contratto già prevedeva procedure di raffreddamento e conciliazione; queste erano però tipicamente legate all'interpretazione delle norme o al rinnovo contrattuale.

La principale novità risiede invece nell'esplicito riferimento al contrasto agli inadempimenti come metodo per combattere il *dumping* contrattuale. Pare, quindi, che si sia passati da una logica di gestione del conflitto interno circa l'applicazione del contratto ad una più articolata difesa del perimetro contrattuale rispetto a possibili invasioni di campo, al fine di contrastare l'applicazione di contratti pirata e di ogni pratica distorsiva.

Il protocollo che qui commentiamo va dunque letto assieme a talune disposizioni introdotte nell'ambito del campo di applicazione, che muovono in effetti nello stesso senso (si veda in tal senso il contributo di M. Menegotto, M. Tiraboschi).

In questo senso, il Protocollo parrebbe creare un filtro stragiudiziale, a tal punto da impegnare le parti a risolvere internamente gli inadempimenti e le irregolarità applicative prima di un ricorso giudiziale, rafforzando l'autonomia delle relazioni industriali.

1.1. Livello territoriale

Sul piano di prossimità territoriale, la novità del Protocollo risiede nella possibilità di attivare, nell'ambito degli Osservatori paritetici territoriali (già previsti dall'articolo 2, Sezione Prima, del precedente contratto collettivo) su richiesta di parte, una specifica sessione di confronto.

Il fine di questa previsione non è solo quello di monitorare i dati relativi a produzione, occupazione e redditività ma anche di utilizzare queste informazioni per verificare la corretta applicazione del CCNL prima e in funzione della presentazione delle piattaforme per i premi di risultato o accordi aziendali. L'articolo 2 del CCNL precedente istituiva gli Osservatori con più semplici compiti, in prevalenza informativi e di studio.

Il nuovo protocollo rende, invece, l'Osservatorio una sede in cui si certifica che la competizione si basa su parametri sani, come ad esempio la produttività, e non sul taglio dei diritti dei lavoratori, rafforzando anche in un certo senso la legittimità della contrattazione di secondo livello.

1.2. Livello aziendale

Riprendendo quanto appena considerato rispetto alla legittimità della contrattazione di secondo livello, la previsione rispetto alle competenze degli Osservatori Paritetici Territoriali rende questi ultimi anche uno strumento funzionale alla contrattazione aziendale, poiché, ad esempio, prendendo come riferimento la legge

sulla detassazione sui premi di risultato, è richiesto che gli accordi aziendali perseguano incrementi di produttività/reddittività verificabili.

Il Protocollo crea così un nesso formale tra il rispetto del CCNL e la possibilità di accedere alla contrattazione integrativa, tutelando le aziende virtuose da aziende che si pongono in contrasto con norme di legge e di contrattazione aziendale.

Inoltre, rispetto al livello aziendale, il protocollo apre alla possibilità di costituire commissioni o definire procedure *ad hoc* per facilitare la corretta applicazione del CCNL. Tale rinvio è da leggere come un'opportunità che crea strumenti operativi che permettono una gestione condivisa e preventiva delle problematiche applicative, così da ridurre il contenzioso e assicurare che la prassi aziendale non si discosti dalla disciplina nazionale.

Non è più cioè soltanto prevista la costituzione di commissioni su specifici temi d'interesse (es. articolo 6.3. "Commissioni aziendali per la formazione professionale"; articolo 7.3 "Commissioni aziendali per le pari opportunità").

Le commissioni previste dal nuovo protocollo sembrano essere concepite come uno strumento di controllo, inserito nel perimetro contrattuale, con lo scopo principale di prevenire che, attraverso prassi aziendali consolidate o accordi taciti, si verifichino deroghe *in peius* non autorizzate rispetto al CCNL e al quadro normativo vigente.

Sempre nell'ambito dell'ottica preventiva, deroghe in violazione dei diritti minimi garantiti dalla contrattazione collettiva nazionale, sarebbero comunque nulle se accertate, per esempio, in sede giudiziale dal giudice del lavoro.

I firmatari, introducendo questo meccanismo di gestione condivisa e preventiva, mirano dunque, ad azzerare il contenzioso e ad assicurare che la disciplina nazionale venga rispettata fedelmente a livello operativo, preservando l'integrità del perimetro

contrattuale e contrastando ogni forma di concorrenza, da intendere oggi non solo con riferimento al trattamento economico minimo ma anche alle altre clausole di contenuto economico, normativo e rispetto alla bilateralità.

2. *Versamento dei contributi sindacali*

Rispetto invece ai versamenti dei contributi sindacali, è tradizionalmente previsto che l'azienda provveda alla trattenuta dei contributi sindacali in favore delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto o che comunque aderiscono al Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, mediante delega sottoscritta dal lavoratore e consegnata all'azienda.

I datori di lavoro e i loro delegati dovranno fornire i dati relativi alle deleghe sindacali attive, seguendo le indicazioni della circolare Inps n. 100 del 27 novembre 2024 e, secondo quanto stabilito, dall'accordo interconfederale fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 28 giugno 2011, dal Protocollo del 31 maggio 2013 e dal Testo unico sopra già menzionato. Le deleghe prese in esame avranno validità permanente con verifica annuale e salvo revoca che potrà essere attuata in qualsiasi momento.

A tal fine la disposizione prevede che per il mese di febbraio, insieme alla retribuzione le direzioni aziendali inseriscano nella busta paga anche il modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

All'interno della delega verranno individuate le organizzazioni sindacali a cui l'azienda dovrà versare i contributi che saranno commisurati all'1% del minimo tabellare in vigore per il mese di giugno di ogni anno. Una volta determinato il contributo, esso avrà decorrenza dal successivo mese di luglio.

Qualora il lavoratore intenda revocare la delega, dovrà indicarlo in calce su tale modulo, inoltre, se il lavoratore indicherà

un'organizzazione diversa rispetto a quella di riferimento, la delega precedente si considererà revocata. Il modulo inserito nella busta paga è suddiviso in due parti, la prima contenente l'indicazione del sindacato beneficiario, che verrà trasmessa al datore di lavoro e la seconda parte verrà rimessa direttamente al sindacato beneficiario. Il versamento delle trattenute avverrà mediante le indicazioni fornite dalle organizzazioni sindacali interessate nel mese di giugno di ciascun anno, tramite le associazioni industriali ed eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate in forma scritta con un preavviso di almeno tre mesi.

Infine, le organizzazioni sindacali stipulanti del contratto in esame, con cadenza annuale ed entro il mese di marzo potranno richiedere l'elenco nominativo dei lavoratori con delega in favore della loro organizzazione, questi dati potranno essere forniti tramite l'associazione territoriale imprenditoriale a cui l'azienda aderisce, tutto ciò sempre nel rispetto della normativa sulla privacy.

Quest'ultimo meccanismo informativo è frutto della riformulazione dell'articolo in commento, risultando così superato il precedente obbligo di cadenza semestrale (oggi annuale) e che riportava ancora sigle ormai desuete (la vecchia F.L.M.).

Capitolo III. DIRITTI DI PARTECIPAZIONE

DIRITTI PARTECIPATIVI

Protocollo di impegno nelle Relazioni Industriali del settore metalmeccanico e della installazione di impianti

Omissis

In sede aziendale potranno essere definite commissioni e/ o procedure funzionali ad agevolare la corretta applicazione dei contenuti del CCNL.

Nell'ambito degli osservatori paritetici territoriali di cui all'art. 2, Sezione Prima, su richiesta di una delle Parti può essere attivata una specifica sessione di confronto (condizioni produttive ed occupazionali e relative prospettive, andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività delle aziende del territorio) al fine di garantire l'applicazione di quanto condiviso in funzione della presentazione delle piattaforme di rinnovo degli accordi aziendali.

Sez. Prima

Art. 1. - Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica e della installazione di impianti.

L'Osservatorio svolgerà i propri compiti articolandosi nelle seguenti aree tematiche.

1.1 Sviluppo industriale e situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.

Analisi e approfondimento delle dinamiche economiche, produttive, sociali ed occupazionali anche in relazione agli interventi organizzativi e alle evoluzioni connesse a Industry 4.0.

A tal fine, sarà elaborata una base dati periodicamente aggiornata con riferimento alle divisioni

e gruppi di attività metalmeccaniche e impiantistiche come definiti nella classificazione delle attività economiche Ateco 2007 che consentirà di monitorare l'andamento dei singoli comparti.

*Saranno condotti **partendo dalla positiva esperienza dell'Automotive** approfondimenti specifici con riferimento ai comparti che di volta in volta saranno individuati di comune accordo tra le parti - anche in relazione alle evidenziazioni delle competenti Organizzazioni di categoria — per poter sostanziare attraverso analisi strutturate proposte orientate allo sviluppo ed alla crescita del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti.*

Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio, le parti si attiveranno per evidenziare presso le sedi istituzionali competenti le tematiche più significative per la politica industriale relativa al settore anche con riferimento al Mezzogiorno ed alla realtà delle piccole imprese.

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.

Art. 3. - Comitato consultivo di partecipazione.

Nelle aziende che occupano complessivamente più di 600 dipendenti ~~4.000 dipendenti e con almeno una unità produttiva con più di 500 dipendenti~~ è costituito, su richiesta di una delle parti, il Comitato consultivo di partecipazione composto da 3 a 6 Rappresentanti dell'impresa e da un uguale numero di componenti in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, di Fim, Fiom e Uilm e della Rappresentanza sindacale unitaria.

Omissis

Art. 4. - Commissione nazionale su salute e sicurezza

Federmecanica, Assisital e Fim, Fiom, Uilm allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli convergono di costituire la Commissione nazionale per la salute e sicurezza.

*La Commissione ha il compito di gestire e proseguire il rapporto di collaborazione avviato con l'INAIL con la stipula del Protocollo 8 giugno 2018, **e del 14 dicembre 2021** sia per quanto riguarda ~~la predisposizione di una~~ **l'aggiornamento della banca dati** statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei vari settori dell'industria metalmeccanica sia sviluppando, d'intesa con l'Istituto, campagne informative sulla prevenzione e sui rischi trasversali a tutti i comparti.*

Omissis

Sarà, inoltre, sviluppato il tema della gestione integrata della sicurezza, verranno monitorati gli strumenti per il finanziamento di interventi di formazione in materia di salute e sicurezza attraverso i fondi interprofessionali e/o da Enti pubblici, la futura promozione da parte dell'INAIL dell'adozione di DPI caratterizzati da tecnologie innovative, e la consultazione gratuita delle norme UNI relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

La Commissione nazionale, prendendo lo spunto da esperienze già realizzate nei territori, potrà predisporre e diffondere la conoscenza di esempi virtuosi di sviluppo della formazione in materia di sicurezza, ad esempio, approfondire e diffondere la Root Cause Analysis quale strumento per aiutare a identificare non solo cosa e come si è verificato un evento, ma anche perché è successo attraverso la tecnica c.d. dei “5 perché” che permette di risalire alla causa ultima per la quale è avvenuto l’infortunio sul lavoro.

Omissis

*La Commissione nazionale salute e sicurezza, infine, ha il compito **di aggiornare il** elaborare un “Vademecum per l’invio dei lavoratori all’estero” messo a punto nel 2023 tenendo conto delle modifiche legislative e regolamentari intervenute che tenga conto anche degli obblighi derivanti dal recepimento della Direttiva 2018/957 sul distacco. In tale ambito, si porrà particolare attenzione alle trasferte in luoghi disagiati o pericolosi.*

Art. 6. - Formazione professionale.

Omissis

6.1. Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato.

Federmecanica, Assisital e Fim, Fiom, Uilm convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato oltre a quelli ad essa attribuiti dall'articolo 5 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, i seguenti compiti:

*a) promuovere presso **MetApprendo** Fondimpresa o attivando altri canali di finanziamento, azioni di sistema finalizzate alla formazione delle parti sociali **relativamente alla normativa contrattuale; anche relativamente all'analisi del fabbisogno, promozione e monitoraggio della formazione continua dei lavoratori***

b) valutare, anche al fine di un loro aggiornamento, i criteri e le procedure di condivisione dei piani settoriali a valere sugli avvisi di Fondimpresa;

c) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, analizzando in particolare i dati dei piani settoriali presentati a Fondimpresa e utilizzando le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 6.2.;

d) promuovere, congiuntamente, come nel caso dei progetti “Formazione per l'apprendistato” e “@pprendo”, iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa;

e) *promuovere iniziative formative, anche per il tramite di Fondimpresa, destinate ai componenti dei Comitati di Pilotaggio indicati negli accordi di condivisione dei Piani formativi settoriali;*

~~f) *promuovere, d'intesa con le Commissioni territoriali, presso Fondimpresa iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione di cui all'articolo 3, Sezione prima.*~~

g) aggiornare il Verbale d'Intesa del 12 luglio 2018 relativo alle aree tematiche ritenute prioritarie per la formazione professionale del settore metalmeccanico e della installazione di impianti;

h) elaborare Linee Guida per l'Apprendistato duale individuando, a titolo esemplificativo, modelli di riferimento, esempi di convenzioni tra imprese e istituzioni formative, buone prassi - al fine di offrire un supporto nella definizione di tali percorsi e di agevolarne l'adozione;

i) provvedere all'aggiornamento, revisione e integrazione dei profili professionali e degli standard formativi relativi all'apprendistato professionalizzante, in coerenza con l'evoluzione delle competenze richieste dal mercato del lavoro e con il sistema di classificazione professionale;

j) effettuare uno studio approfondito sull'impatto dell'Intelligenza Artificiale (AI) e delle nuove tecnologie sui fabbisogni di competenze nel settore, proponendo eventuali adeguamenti dei percorsi formativi e professionali per preparare i lavoratori alle sfide della transizione digitale;

k) attivare una collaborazione sinergica con la Commissione Nazionale per l'Inquadramento Professionale finalizzata anche ad indirizzare i percorsi formativi coerentemente con le competenze professionali.

Omissis

6.3. Commissioni aziendali per la formazione professionale.

Nelle Aziende che occupano almeno ~~500~~ 300 dipendenti occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica sulla formazione professionale, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 7. - Pari opportunità.

7.1 Commissione nazionale per le pari opportunità.

Federmeccanica, Assisital e Fim, Fiom, Uilm convergono di costituire la "Commissione paritetica per le pari opportunità" con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donna con particolare attenzione:

a) all'andamento dell'occupazione, alle caratteristiche della presenza femminile nel settore anche con riferimento ai ruoli connessi alle nuove tecnologie;

b) alle iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità dell'orario e per la promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

c) alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro; a tale scopo fornirà indicazioni per consentire la più ampia diffusione delle iniziative di sensibilizzazione, di cui al successivo punto 7.5, finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della persona;

d) allo 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.

Omissis

7.3 Commissioni aziendali per le pari opportunità.

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di ~~500~~ 4000-dipendenti, di cui almeno ~~200~~ 300 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria.

Omissis

7.4 Informazioni in materia di pari opportunità.

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'articolo 46, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle Rappresentanze sindacali unitarie in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

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, saranno fornite adeguate informazioni sull'iniziativa il cui coinvolgimento sarà previsto nell'ambito del monitoraggio relativo all'attuazione delle azioni positive sarà valutato il possibile coinvolgimento della RSU nelle azioni positive al termine del percorso stesso.

Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le aziende sono tenute ad adottare la Dichiarazione di cui all'Allegato B dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016¹.

Inoltre, le aziende, tenendo conto della fase di sperimentazione avviata con la campagna nazionale di "Generiamo cultura" finalizzata alla sensibilizzazione del personale sul tema, organizzeranno, congiuntamente alla RSU, iniziative formative-informative annuali per migliorare il livello di consapevolezza e responsabilità, anche nell'utilizzo di strumenti digitali, sulla base di quanto indicazioni che saranno elaborate elaborato dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.

Federmeccanica-Assistal e Fim, Fiom, Uilm per la parità di genere

Omissis

Inoltre, a seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 in materia di trasparenza salariale nel nostro ordinamento giuridico, che dovrà avvenire entro il 7 giugno 2026, le Parti procederanno agli adeguamenti dell'emananda normativa. In tale prospettiva, successivamente alla trasposizione della normativa europea, la Commissione nazionale per le pari opportunità, coadiuvata dal parere di esperti della materia, predisporrà linee-guida sugli aspetti fondanti della direttiva per consentire di avviare un processo di trasparenza in tema di disparità delle retribuzioni tra lavoratrici e lavoratori.

Art. 9. - Informazione e consultazione in sede aziendale.

Salvo diverse previsioni a livello aziendale, le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, informazioni su:

Omissis

- le iniziative realizzate e/o l'attuazione dei progetti finalizzati alla tutela ed al miglioramento dell'ambiente interno ed **esterno ivi compresa la presentazione, anche al RLS, nelle aziende che lo predispongono, del Bilancio di Sostenibilità;**

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, in un apposito incontro, nei limiti e per le finalità consentite dall'art. 46 D.lgs. n. 198/2006, nell'anno che precede la redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, le seguenti informazioni nel rispetto della riservatezza dei dati personali:

- *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.*

Omissis

DICHLARAZIONE A VERBALE

*Le parti, sulla scorta dell'esperienza maturata, ~~valuteranno~~ l'opportunità di individuare **predisporranno** uno schema di informativa standard da utilizzare in sede aziendale.*

Art. 9. - Appalti

Omissis

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.

DICHLARAZIONE COMUNE

Le parti concordano di istituire una Commissione con poteri negoziali sugli Appalti finalizzata a realizzare una modifica della normativa contrattuale anche alla luce delle novità introdotte dai recenti interventi legislativi con conclusione dei lavori entro 6 mesi dall'avvio una sezione dell'Osservatorio nazionale relativa agli appalti per definire un banca dati di 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.

Art. 4. - Tipologie contrattuali.

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

A) Contratto di lavoro a tempo determinato. Norme generali

Omissis

La disciplina di cui al presente articolo sarà oggetto di informativa periodica alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Art. 5. - Orario di lavoro

Omissis

Permessi retribuiti

Omissis

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 dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 5 7 può 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.

Sez. Quarta – Titolo V

Art. 1. - Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza.

Omissis

In tutte le aziende, a prescindere dalla dimensione, entro un congruo termine per la raccolta dei dati, sarà svolta, da parte del RSPP coinvolgendo nella stessa gli 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 simili.

C)

Omissis

In tutte le aziende con più di 200 addetti gli RLS riceveranno annualmente informazioni relative agli obiettivi ambientali dell'impresa, agli investimenti in materia, alle iniziative ed ai progetti dedicati al miglioramento della sostenibilità ambientale.

D) *“Quasi Infortuni e situazioni rischiose”*

~~*Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose nell'intento di individuare opportune misure gestionali.*~~

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.

La Commissione Nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

Sez. Quarta, Titolo VI

Art. 7. - Formazione Continua.

Omissis

Al fine di orientare le aziende e i lavoratori sulle aree tematiche da considerarsi prioritarie e su esemplificazioni di percorsi formativi, si rinvia alle tabelle del Verbale d'Intesa del 12 luglio 2018, che saranno oggetto di aggiornamento da parte della Commissione Nazionale per la Formazione e l'Apprendistato di cui all'articolo 6.1, Sez. Prima, riportate in calce al presente articolo.

Omissis

L'attuazione di **tutto** quanto previsto dal presente articolo sarà oggetto di informativa **annuale** alla RSU ed alle Commissioni territoriali. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi al fine di definire in modo puntuale le modalità di funzionamento e svolgimento delle attività delle seguenti Commissioni paritetiche nazionali:

- Commissione sulla partecipazione;
- Commissione Inquadramento con un focus sulle iniziative sperimentali.

Le Parti, inoltre, concordano di istituire una Commissione a livello nazionale sull'orario di lavoro per:

- La raccolta delle buone pratiche;
- L'elaborazione di modelli utilizzabili in caso di sperimentazione;
- Il monitoraggio delle sperimentazioni esistenti per attività di studio e analisi anche comparative;
- Approfondimento in merito alla trasformazione delle ferie aggiuntive previste per i lavoratori aventi più di 10 e 18 anni di anzianità di servizio in par a fruizione individuale.

Nell'ambito dell'Osservatorio Paritetico Nazionale saranno oggetto di approfondimento e confronto la compatibilità dell'utilizzo degli strumenti tecnologici e digitali in relazione all'esercizio dei diritti sindacali nei contesti aziendali.

Le Parti, inoltre, valuteranno le eventuali modalità di sostegno alle attività degli Osservatori previsti dal CCNL.

1. Tra conferme e mancate innovazioni, la traiettoria della partecipazione nel nuovo contratto nazionale

Il rinnovo conferma l'architettura partecipativa del settore. A livello nazionale, il confronto tra le parti è incardinato in una serie di organismi bilaterali. Alcuni di essi vedono ampliate e meglio definite le proprie competenze tematiche, in particolare in relazione alle molestie di genere, alla qualità negli appalti e allo sviluppo delle competenze professionali strategiche a livello settoriale. Altri organismi sono di nuova istituzione, come la Commissione sull'orario di lavoro; altri ancora, come la Commissione sulla partecipazione e la Commissione sull'inquadramento, sono oggetto di impegni reciproci finalizzati a migliorarne l'operatività, con specifico riferimento all'ambito della promozione e del coordinamento di iniziative sperimentali nelle aziende. Resta l'auspicio che tali dichiarazioni d'intenti non rappresentino un mero espediente per chiudere il negoziato, rinviando di fatto a data indefinita l'effettiva attivazione di questi organismi.

Merita inoltre attenzione il ruolo attribuito a MetApprendo, l'associazione istituita in attuazione del rinnovo del 2021 e gestita bilateralmente dalle parti firmatarie del CCNL Metalmeccanici (per un approfondimento si veda il capitolo dedicato alla formazione), per predisporre, tramite un omonimo portale, servizi dedicati alla formazione aziendale. Attraverso questa piattaforma, su iniziativa della Commissione paritetica nazionale per la formazione professionale, potranno essere resi disponibili contenuti volti a favorire, presso le parti sociali, la conoscenza e l'applicazione della normativa contrattuale. Tali contenuti, come auspicato anche nella proposta di Federmeccanica e Assistal (il cosiddetto "CCNL ESG") presentata il 10 ottobre 2024, potranno verosimilmente riguardare altresì la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori. Diversamente, risulterebbe difficile giustificare la soppressione di uno dei compiti in precedenza attribuiti alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, ossia la promozione, presso Fondimpresa, di iniziative formative congiunte

rivolte ai componenti del Comitato consultivo di partecipazione, l'organo che nelle imprese di grandi dimensioni è deputato al confronto su questioni strategiche.

Con riferimento al livello decentrato, il rinnovo conferma gli organismi già previsti per la consultazione e l'esame congiunto, ossia il Comitato consultivo di partecipazione, la Commissione aziendale per la formazione professionale e la Commissione per le pari opportunità, rendendone tuttavia più agevole l'attivazione attraverso la riduzione della soglia dimensionale necessaria alla loro costituzione. Tale intervento recepisce una richiesta avanzata dalle organizzazioni sindacali nella propria piattaforma rivendicativa, approvata dai lavoratori nell'aprile 2024. Nonostante l'entrata in vigore della legge n. 76/2025 in materia di commissioni per la partecipazione consultiva, il testo contrattuale non introduce interventi finalizzati ad allineare in modo più puntuale gli organismi esistenti alle nuove disposizioni normative, ad esempio con riguardo alla durata o alle modalità delle procedure di consultazione.

Diversamente da quanto accade a livello nazionale, il confronto in azienda non si esaurisce negli organismi bilaterali: esso si svolge infatti anche al di fuori delle commissioni, nelle interlocuzioni dirette tra impresa e RSU, organizzazioni sindacali territoriali e, in taluni casi, RLS. Anche tali procedure sono oggetto di alcuni aggiustamenti, riguardanti in particolare gli ambiti tematici, soprattutto con riferimento alle pari opportunità, agli appalti, alla sostenibilità ambientale e alla sicurezza sul lavoro.

Proprio in materia di salute e sicurezza si registra forse l'intervento più interessante, volto a riconoscere e istituzionalizzare anche il canale diretto di partecipazione dei lavoratori. In particolare, viene valorizzato il loro contributo attraverso l'introduzione, in tutte le aziende, di sistemi di segnalazione delle situazioni di rischio, i quali non operano in modo isolato, ma sono inseriti nel perimetro di procedure partecipative tradizionali. Spetta infatti

alla rappresentanza dei lavoratori e all'azienda valutarne congiuntamente i contenuti.

Tale approccio apre così a possibilità di miglioramento della qualità del lavoro, grazie a una integrazione virtuosa tra partecipazione diretta e indiretta dei lavoratori. Prospettiva che per la verità potrebbe aprirsi anche grazie all'attribuzione alla Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità del compito di ricercare strumenti per la segnalazione dei casi di molestie, anche applicando la normativa prevista in materia di *whistleblowing*. Salute e sicurezza e discriminazioni sono del resto due ambiti che anche grazie al sostegno legislativo (della legge n. 81/2008 da un lato e del decreto legislativo n. 24/2023 dall'altro), già sperimentano, in diversi contesti aziendali, l'interazione tra partecipazione diretta e indiretta dei lavoratori.

In questo quadro, continua a rappresentare un elemento perlopiù assente dall'architettura partecipativa aziendale, delineata dal CCNL, il tema del welfare contrattuale (su cui, per il dettaglio della disciplina, si rimanda al relativo capitolo). Esso risulta infatti affrontato prevalentemente a livello nazionale in chiave redistributiva e, conseguentemente, non è sottoposto a specifici vincoli procedurali in sede aziendale, fatta eccezione per la previsione (invariata dal 2016) della consultazione della RSU nell'individuazione dei servizi cui destinare il credito welfare. Tale impostazione distingue il presente CCNL da altre contrattazioni di settore, le quali affidano invece alle relazioni industriali aziendali, anche nell'ambito di organismi paritetici, il confronto e la trattazione dettagliata del welfare aziendale.

Sorprende, infine, l'assenza di previsioni volte a promuovere un avanzamento della partecipazione organizzativa (già valorizzata nel precedente rinnovo attraverso l'introduzione dell'articolo 10 nella sezione I del CCNL), soprattutto considerando che sia la piattaforma sindacale sia la proposta datoriale, pur nelle rispettive differenze, vi facevano esplicito riferimento. È possibile che l'approvazione della legge n. 76/2025, di iniziativa popolare

promossa dalla CISL e fonte di significative divergenze con CGIL e UIL, abbia prodotto un effetto opposto a quello auspicato, ampliando le differenze di vedute su questo tema e ostacolando l'avanzamento delle disposizioni esistenti. Coerentemente, nel rinnovo non si riscontra nemmeno una disciplina relativa alla partecipazione gestionale, ossia alla presenza di rappresentanti dei lavoratori negli organi societari, che la legge n. 76/2025 demanda espressamente alla contrattazione collettiva.

Resta la speranza che la contrattazione decentrata possa colmare il vuoto lasciato da quella nazionale su questi aspetti.

Nei paragrafi successivi vengono analizzati in modo approfondito gli interventi del rinnovo riguardanti l'esercizio dei diritti partecipativi, sia nel loro assetto nazionale sia nella loro declinazione a livello decentrato.

2. Livello nazionale: consolidamento e ampliamento del sistema bilaterale

Le novità introdotte rappresentano un aggiornamento del sistema paritetico nazionale, soprattutto attraverso la revisione e l'integrazione delle relative competenze tematiche, nonché l'impegno ad istituire una nuova commissione bilaterale e a migliorare l'operatività di alcuni organismi già esistenti. L'obiettivo è fornire alle relazioni industriali strumenti più solidi e aggiornati per affrontare congiuntamente le principali sfide del settore.

In questa logica, il rinnovo attribuisce un ruolo strategico all'Osservatorio paritetico nazionale (articolo 1, sezione I). Viene riconosciuto il valore della positiva esperienza maturata nel comparto automotive, che costituirà il punto di partenza per l'analisi e la formulazione di proposte di sviluppo nell'ambito di ulteriori comparti da individuare congiuntamente dalle parti. L'Osservatorio rafforza, inoltre, il proprio ruolo di analisi e proposta, concentrandosi su temi di forte impatto per il settore, come la crescita

dimensionale delle imprese e la riduzione del cuneo fiscale (sia in termini generali, sia relativamente al welfare aziendale). Tale scelta discende da un'integrazione avanzata da Federmeccanica e Assi-stal nella proposta di rinnovo contrattuale del 10 ottobre 2024, e trova giustificazione nell'impostazione universalistica attribuita ai *flexible benefits* in quanto strumento di contrattazione collettiva nazionale (sul punto, vedi il relativo capitolo).

Un ampliamento significativo delle competenze dell'Osservatorio deriva altresì dalla costituzione di una sezione specifica dedicata agli appalti, a cui è affidato il compito di definire una banca dati di appaltatori che garantiscano standard minimi di tipo sociale, retributivo e di genere. Tale banca dati, che dovrà essere resa disponibile alle aziende del settore, fungerà da prequalifica nella partecipazione alle relative gare di appalto. Per una trattazione più approfondita delle relative implicazioni regolatorie e operative, si rinvia al capitolo dedicato agli appalti.

Infine, rientra nel mandato dell'Osservatorio anche l'approfondimento di temi legati alla compatibilità dell'utilizzo di strumenti tecnologici e digitali per l'esercizio dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro.

Anche la Commissione nazionale su salute e sicurezza (articolo 4, sezione I) vede ampliato il proprio campo d'azione. Nei prossimi anni essa sarà infatti impegnata nell'aggiornamento della banca dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, nell'ambito del rapporto di collaborazione con l'INAIL definito dai protocolli dell'8 giugno 2018 e del 14 dicembre 2021. Parallelamente, la Commissione svilupperà il tema della gestione integrata della sicurezza e monitorerà gli strumenti per il finanziamento di interventi dedicati alla formazione in materia di salute e sicurezza attraverso i fondi interprofessionali e/o da enti pubblici, la promozione da parte dell'INAIL dell'adozione dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) caratterizzati da tecnologie innovative e la consultazione gratuita delle norme UNI relative alla salute e sicurezza sul lavoro. Un'attenzione particolare sarà rivolta

all'aggiornamento del “Vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero”, previsto dal rinnovo del 2021 e messo a punto nel 2023, che dovrà essere adeguato alle modifiche legislative e regolamentari. Per un approfondimento su questi temi, si rinvia al capitolo dedicato alla salute e sicurezza.

La Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato (punto 6.1, sezione I) concentra invece la propria attenzione sull'allineamento tra competenze, dinamiche di mercato e innovazione tecnologica. Tra le sue nuove attribuzioni, spiccano: la promozione, presso MetApprendo, di azioni di sistema finalizzate alla formazione della parti sociali relativamente alla normativa contrattuale; l'aggiornamento del Verbale d'Intesa del 12 luglio 2018 relativo alle aree tematiche ritenute prioritarie per la formazione professionale del settore metalmeccanico e della installazione di impianti; la definizione di Linee Guida per l'Apprendistato duale al fine di supportare l'avvio di tali percorsi; l'aggiornamento e la revisione dei profili professionali e degli standard formativi dell'apprendistato professionalizzante, per adeguarli all'evoluzione delle competenze richieste dal mercato e al sistema di classificazione professionale; la conduzione di uno studio approfondito sull'impatto dell'intelligenza artificiale e delle nuove tecnologie sulle competenze richieste dal settore, proponendo gli adeguamenti necessari ai percorsi formativi e professionali; l'avvio di una collaborazione sinergica con la Commissione nazionale per l'inquadramento professionale (articolo 10, sezione IV, titolo II) per assicurare che i percorsi formativi siano indirizzati in modo coerente con le competenze professionali. Per un'analisi di dettaglio sui temi della formazione professionale, si rimanda a quanto discusso nel capitolo dedicato.

Con specifico riferimento alla Commissione nazionale per l'inquadramento professionale, invece, le parti si sono impegnate ad incontrarsi per definirne in modo puntuale le modalità di funzionamento e svolgimento delle attività, soprattutto in merito al coordinamento e monitoraggio delle iniziative sperimentali

aziendali in questo ambito (articolo 2, sezione IV, titolo II). Obiettivo analogo è perseguito dalle parti anche con riferimento alla Commissione sulla partecipazione (articolo 10, sezione I) che era stata introdotta nel rinnovo del 2021, allo scopo di fornire indirizzi per la promozione di sperimentazioni aziendali in tema di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa, anche in relazione alle novità legislative in materia.

La Commissione nazionale per le pari opportunità (punto 7.1, sezione I) vede ampliato il proprio mandato in tema di prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. A tal fine, fornirà indicazioni per consentire la più ampia diffusione delle iniziative di sensibilizzazione, descritte al punto 7.5, specificamente finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della persona. Inoltre, svilupperà modelli e/o strumenti di segnalazione dei casi di molestie in azienda. Su quest'ultimo aspetto, la Commissione potrà valutare la possibilità di utilizzare le procedure già previste in applicazione della normativa in materia di *whistleblowing*. Infine, a seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza salariale, la Commissione, coadiuvata da esperti, predisporrà linee guida sugli aspetti fondanti della direttiva per consentire l'avvio di percorsi di trasparenza in tema di disparità delle retribuzioni tra lavoratrici e lavoratori. Per un approfondimento sistematico dei profili relativi alla parità di genere e all'inclusione, si rinvia al contributo dedicato.

Nel rinnovo, si inserisce, da ultimo, l'impegno delle parti a istituire una nuova commissione paritetica: la Commissione nazionale sull'orario di lavoro. La sua funzione sarà quella di raccogliere le migliori pratiche, elaborare modelli applicabili alle sperimentazioni aziendali e monitorare le esperienze già in atto, offrendo così un contributo comparativo e di studio. Parte della sua attività riguarderà inoltre la possibile trasformazione delle ferie aggiuntive per anzianità di servizio in permessi individuali, un tema di significativa attenzione che può essere approfondito nel capitolo relativo all'orario di lavoro.

3. Livello decentrato: maggiore accessibilità agli organismi paritetici e aggiornamento dei temi di confronto in azienda

Il rinnovo amplia il ruolo degli Osservatori paritetici territoriali, previsti dall'articolo 2, sezione I, del CCNL. Essi, infatti, assumono una funzione di supporto più strutturata alla tenuta del sistema settoriale di contrattazione collettiva. Su richiesta di una delle parti, possono essere attivate sessioni specifiche di confronto (su temi come le condizioni produttive e occupazionali e le loro prospettive, l'andamento della competitività aziendale, le condizioni essenziali di redditività delle aziende operanti nel territorio) allo scopo di agevolare l'applicazione di quanto condiviso a livello nazionale in funzione della presentazione delle piattaforme di rinnovo degli accordi aziendali.

A livello di singola impresa, il Protocollo di impegno nelle relazioni industriali, inserito nel testo del rinnovo e commentato puntualmente nel relativo capitolo, consente alle parti di definire commissioni e/o procedure partecipative specificamente funzionali a favorire la corretta applicazione dei contenuti del CCNL.

L'accordo di rinnovo, inoltre, introduce una maggiore accessibilità agli strumenti di partecipazione aziendale, riducendo il numero minimo di dipendenti necessario per costituire il Comitato consultivo di partecipazione e le due Commissioni aziendali previste.

In particolare, il Comitato consultivo di partecipazione (articolo 3, sezione I), organismo deputato all'esame congiunto sulle scelte strategiche e l'andamento di mercato e occupazionale, può ora essere istituito in aziende con oltre 600 dipendenti complessivi, anziché oltre 1.000, con almeno un'unità produttiva con più di 500 addetti. Allo stesso modo, la Commissione aziendale per la formazione professionale (punto 6.3, sezione I) e quella per le pari

opportunità (punto 7.3, sezione I) diventano operative in imprese di dimensioni più contenute: rispettivamente, almeno 300 (e non più almeno 500) dipendenti, e oltre 500 dipendenti (in luogo di 1.000), di cui almeno 200 addetti in una singola unità. In questo modo, si intende promuovere una diffusione più capillare di questi organismi senza alternarne l'ambito tematico e i compiti partecipativi attribuiti.

Il rinnovo interviene in modo puntuale anche sul sistema dei diritti di informazione e consultazione a livello aziendale (articolo 9, sezione I), applicabile alle imprese con almeno 50 dipendenti “salvo diverse previsioni a livello aziendale”. Considerati i vincoli stabiliti dal decreto legislativo n. 25/2007, tale clausola non può essere interpretata come una possibilità di derogare all'obbligo di informazione per le imprese con almeno 50 dipendenti. Essa va piuttosto intesa come la facoltà, per le aziende, di definire una soglia dimensionale inferiore, una diversa frequenza degli incontri ed eventualmente, specifici contenuti dei macro-temi oggetto di informazione e consultazione obbligatorie.

L'intervento rafforza e integra il flusso di informazioni che la direzione deve fornire annualmente alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali, su richiesta delle stesse. In particolare, viene confermata l'importanza delle informazioni in materia ambientale, prevedendo esplicitamente la presentazione, anche ai RLS, del Bilancio di Sostenibilità, per le aziende che lo predispongono. Inoltre, nelle aziende con almeno 50 dipendenti, le direzioni, sempre su richiesta della RSU o delle organizzazioni sindacali territoriali, sono tenute a fornire, in un incontro dedicato, una serie di informazioni utili alla redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (articolo 46, decreto legislativo n. 198/2006).

Tali dati riguardano: il numero complessivo degli occupati per unità produttiva, con specifico riferimento al personale femminile; le retribuzioni complessive per categoria legale o livello di inquadramento, sempre con dettaglio relativo alle donne; il saldo

tra assunzioni e cessazioni, accompagnato dal numero totale degli occupati e dalla sua articolazione di genere. Inoltre, le parti, nella dichiarazione a verbale a seguito dell'articolo in esame, si impegnano a predisporre uno schema di informativa standard da poter utilizzare in sede aziendale.

Nella sezione specificatamente relativa alle pari opportunità (punto 7.4, sezione I), il rinnovo si sofferma sulle imprese che decidono di intraprendere il percorso verso la certificazione della parità di genere, prevista dall'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità (decreto legislativo n. 198/2006). In questi casi, la RSU deve essere informata preventivamente, e, completato il percorso di certificazione, dovrà essere coinvolta nelle attività di monitoraggio sull'attuazione delle azioni positive. Inoltre, l'accordo contempla una procedura decisionale congiunta tra azienda e RSU in merito all'organizzazione di iniziative formative per il personale sui temi delle molestie e violenze di genere nei luoghi di lavoro. Per un esame più approfondito della materia, si veda il capitolo in tema di parità di genere, inclusione e conciliazione vita-lavoro.

Un'attenzione specifica è dedicata anche alle comunicazioni e alla trasparenza nell'ambito degli appalti (articolo 9, sezione II): nelle aziende con più di 400 dipendenti la direzione aziendale è tenuta a fornire alla RSU, almeno due volte l'anno e in un incontro dedicato, un'informativa sui contratti di appalto diretto attivi presso l'unità produttiva. L'informativa deve riportare il nome dell'azienda, il CCNL applicato, la durata e l'oggetto dell'appalto, nonché il numero medio di lavoratori impiegati nella sua esecuzione (un'analisi puntuale è accessibile al capitolo in tema di appalti).

Inoltre, ai sensi dell'articolo 4, lettera A), sezione IV, titolo I del CCNL, alla RSU verrà data una informativa periodica sulla disciplina relativa al contratto a tempo determinato. All'articolo 7, sezione I del CCNL, viene invece specificata la frequenza annuale dell'informativa rivolta alla RSU e alle Commissioni territoriali in

merito all'applicazione della regolamentazione sulla formazione continua. Diversamente, all'articolo 5, sezione IV, titolo III del CCNL, viene prevista la riduzione da 10 a 4 giorni della durata della procedura di esame congiunto tra la direzione aziendale e la RSU, nel caso di circostanze impreviste e/o non programmabili che rendessero necessaria la fruizione collettiva dei permessi annui retribuiti riconosciuti ai lavoratori che operano in sistemi di turnazione comprendendo anche il turno notturno. Per un approfondimento sulle tematiche menzionate, si rimanda ai capitoli sulle tipologie contrattuali, la formazione e l'orario di lavoro.

Infine, in materia ambientale, il rinnovo prevede che nelle imprese con più di 200 addetti i RLS dovranno ricevere specifiche informazioni sugli obiettivi ambientali, sugli investimenti effettuati e sui progetti di miglioramento della sostenibilità. In tema, invece, di sicurezza sul lavoro, l'accordo contempla una integrazione virtuosa tra il canale diretto e quello indiretto (o rappresentativo) di partecipazione dei lavoratori, prevedendo, da un lato, che in ogni azienda vengano adottati sistemi per la segnalazione da parte dei singoli lavoratori delle situazioni di rischio e dei quasi infortuni, e dall'altro, che le notifiche trasmesse dai lavoratori vengano valutate congiuntamente con cadenza quadrimestrale dal RSPP e dal RLS anche in ottica di predisporre misure di prevenzione. Sempre congiuntamente, il RSPP e il RLS sono chiamati alla conduzione di analisi post incidentali allo scopo di comprendere le cause dirette e indirette dell'evento e definire le misure necessarie per prevenire il ripetersi di circostanze simili. Per una analisi dettagliata in tema di sicurezza si rimanda al relativo capitolo.

SEZIONE II.
TRATTAMENTI RETRIBUTIVI

*di Michele Dalla Sega, Marco Menegotto, Jacopo Sala,
Silvia Spattini, Michele Tiraboschi*

Capitolo I. RETRIBUZIONE

TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI

Nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consumtivata, misurata con “l’IPCA al netto degli energetici importati” così come fornita dall’ISTAT applicata ai minimi stessi.

Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL per calcolare, sulla base dei dati forniti dall’ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

Le parti procederanno all’adeguamento dell’indennità di trasferta forfetizzata e dell’indennità oraria di reperibilità con le stesse modalità di cui sopra.

Le parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per la vigenza del presente contratto il TEM, oltre che per la dinamica IPCA, è incrementato di una ulteriore componente in considerazione delle innovazioni di efficienza organizzativa concordate, come indicato dal Patto per la fabbrica punto 5, lettera H).

Pertanto, nei mesi di giugno rispettivamente del 2026, 2027 e 2028, sono riconosciuti gli incrementi retributivi complessivi nelle misure di seguito indicate cui corrispondono i nuovi valori dei minimi tabellari di cui alla tabella di seguito riportata.

Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun dei suddetti anni per definire la quota di TEM relativa alla dinamica dell’Ipca al netto degli energetici importati.

Nel caso in cui l’importo relativo all’adeguamento IPCA risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni

singolo anno di cui alle tabelle di seguito riportate i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente a tale data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

Livello	<i>dal 1° giugno 2026</i>	<i>dal 1° giugno 2027</i>	<i>dal 1° giugno 2028</i>
D1	1.784,94	1.833,02	1.885,37
D2	1.979,37	2.032,70	2.090,76
C1	2.022,12	2.076,59	2.135,89
C2	2.064,88	2.120,52	2.181,09
C3	2.211,43	2.271,01	2.335,88
B1	2.370,33	2.434,19	2.503,72
B2	2.542,98	2.611,49	2.686,08
B3	2.838,99	2.915,48	2.998,76
A1	2.907,01	2.985,33	3.070,61

1. 1 sistema retributivo nel CCNL Metalmeccanica e il meccanismo di adeguamento automatico dei minimi contrattuali

Il rinnovo del contratto collettivo per l'industria metalmeccanica affronta come primo tema la questione retributiva, a conferma di come l'adeguamento salariale rappresenti per le parti firmatarie il nodo centrale del negoziato. Tale centralità va tuttavia letta alla luce della peculiare architettura retributiva del contratto, costruita nel solco del *Patto per la fabbrica* e fondata sulla distinzione tra Trattamento Economico Minimo (TEM) e Trattamento Economico Complessivo (TEC).

Il TEM costituisce il nucleo salariale garantito dal contratto collettivo nazionale e comprende i minimi tabellari definiti dalle parti stipulanti il contratto. Esso assolve a una funzione di tutela generalizzata del potere d'acquisto, legando la retribuzione alla dinamica dei prezzi al consumo, assicurando a tutti i lavoratori del settore una base retributiva omogenea e protetta dalle dinamiche inflazionistiche. È sul TEM, infatti, che il contratto concentra i meccanismi di indicizzazione e di salvaguardia del valore reale delle retribuzioni.

Il TEC, invece, integra il TEM valorizzando l'insieme dei trattamenti economici che il contratto collettivo nazionale di categoria qualifica come comuni a tutti i lavoratori del settore, indipendentemente dal livello di inquadramento contrattuale. In tale ambito rientrano, limitatamente a questi fini, anche i valori relativi alle forme di welfare contrattuale, quali previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, credito welfare (M. dalla Sega, G. Impellizzieri, M. Menegotto, G. Pigliararmi, S. Spattini, M. Tiraboschi, *La struttura della retribuzione. Minimi retributivi, salario di produttività, busta paga*, ADAPT University Press, 2024, 13).

In questo assetto, l'aggiornamento dei minimi tabellari rappresenta il passaggio chiave attraverso cui le parti negoziali

governano l'equilibrio tra tutela salariale e sostenibilità economica del sistema produttivo.

È importante evidenziare che il rinnovo conferma il meccanismo di adeguamento *ex post* dei minimi tabellari (TEM) basato sull'indice dei prezzi al netto degli energetici importati (IPCA-NEI) elaborato dall'ISTAT, parametro ormai consolidato nella contrattazione del settore.

In particolare, il sistema prevede che, ogni anno nel mese di giugno, i firmatari si incontrino per determinare gli incrementi retributivi da applicare ai minimi tabellari di tutti i livelli di inquadramento, sulla base della dinamica inflazionistica effettivamente registrata nell'anno precedente.

Il meccanismo opera, almeno dal 2016, secondo una logica di adeguamento *ex post*: i dati consuntivi forniti dall'ISTAT sull'andamento dell'IPCA-NEI vengono utilizzati per l'aggiornamento dei minimi tabellari, garantendo un allineamento sistematico tra retribuzioni e andamento dei prezzi.

Questa modalità consente di proteggere efficacemente il potere d'acquisto dei lavoratori in modo automatico, infatti, qualora l'inflazione effettiva risulti superiore a quella incorporata negli aumenti programmati, i minimi tabellari vengono comunque adeguati all'importo derivante dal calcolo dell'inflazione realizzata. Tale previsione assicura che, anche in scenari di inflazione più elevata rispetto alle proiezioni ufficiali, i lavoratori non subiscano perdite significative di potere d'acquisto.

Tale meccanismo, valido anche in regime di ultrattività (per un approfondimento si veda il relativo contributo) del contratto, costituisce un elemento distintivo del modello retributivo metalmeccanico rispetto ad altri contratti nazionali e garantisce il continuo adeguamento dei minimi tabellari e la conservazione del potere d'acquisto, anche nel caso di ritardi nei rinnovi contrattuali.

Ne è riprova il fatto che, a giugno 2025, i minimi tabellari sono stati aggiornati in applicazione del meccanismo di indicizzazione, mediante apposito verbale sottoscritto dai medesimi firmatari che, nel contempo, affrontavano non poche difficoltà al tavolo per il rinnovo.

Di conseguenza, nel complesso, anche se il contratto è stato rinnovato solo nel novembre 2025, i lavoratori hanno beneficiato degli incrementi retributivi anche in attesa del rinnovo contrattuale.

Come nel precedente rinnovo – e a differenza della fase negoziale del 2016 che inaugurò tale modello – caratteristica del rinnovo 2025-2028 è che il TEM non si limita più al solo recupero dell’inflazione, ma incorpora anche una componente aggiuntiva connessa alle innovazioni di efficienza organizzativa concordate tra le parti, in attuazione di quanto previsto dal punto 5, lettera H), del *Patto per la Fabbrica*.

Nella scorsa tornata contrattuale la quota di trattamento minimo contrattata a tale scopo era connessa alla importante riforma del sistema di classificazione e inquadramento del personale; oggi invece è connessa alle modifiche intervenute in termini di flessibilità dell’orario di lavoro (su cui vedi il commento di F. Alifano, D. Porcheddu, A. Zaniboni, M. Zaccaria).

Gli incrementi retributivi programmati per il periodo 2025-2028 risultano pertanto composti da una quota di adeguamento all’IPCA-NEI, calcolata sui dati consuntivi ed erogabile solo in caso di superamento in positivo rispetto alla ulteriore quota volta a remunerare i miglioramenti di produttività e le innovazioni organizzative introdotte.

È in effetti quest’ultima ad essere già accordata in sede di stipula dell’accordo di rinnovo.

Infine, è bene precisare che il sistema di adeguamento basato sull’IPCA-NEI trova applicazione anche rispetto ad alcune voci

accessorie della retribuzione, in particolare l'indennità di trasferta forfetizzata e l'indennità oraria di reperibilità, secondo le medesime modalità e tempistiche previste per i minimi tabellari.

Questa estensione rafforza la coerenza complessiva del sistema contrattuale, garantendo che non solo la retribuzione di base, ma anche le indennità legate a specifiche modalità di prestazione siano protette dall'erosione inflazionistica.

Osservando le dinamiche del complesso confronto negoziale (su cui vedi il contributo di F. Nespola, in parte I), è proprio sul modello contrattuale (e retributivo) che si è consumato lo scontro più acceso.

Le trattative furono infatti interrotte a dicembre 2024 quando a fronte della richiesta da [piattaforma sindacale](#) di aumento dei minimi contrattuali di 280 euro per il livello C3 in tre anni, valutato dalla delegazione datoriale come sconnesso dalle previste dinamiche inflazionistiche.

La controparte offriva, invece, 173 euro in quattro anni e chiedeva di intervenire sulle decorrenze del meccanismo di adeguamento dei minimi contrattuali in base all'inflazione, posticipando di 6 mesi il pagamento di eventuali incrementi dei minimi nell'ipotesi di scostamenti superiori all'1% tra inflazione prevista e effettiva.

A giugno 2025, in applicazione del previsto meccanismo di adeguamento attuato in virtù del regime di ultrattività del contratto, è intervenuto un aumento di 27,70 euro per il livello C3. Il rinnovo si è concluso con un aumento di 177,62 euro, oltre l'aumento di giugno 2025 (§2).

Volendo infine confrontare le posizioni delle parti rispetto agli incrementi dei minimi tabellari con l'aumento concordato risulta inferiore di 74,68 euro rispetto alla piattaforma sindacale e superiore di 32,32 euro rispetto alla posizione datoriale di novembre 2024. Non sono stati ottenuti gli adeguamenti dei trattamenti di trasferta e di reperibilità, solo confermata l'applicazione anche a

questi elementi della retribuzione del sistema di adeguamento annuale sulla base dell'andamento dell'inflazione.

Si chiedeva, inoltre, di superare la clausola, in vigore dal gennaio 2017, di assorbimento dei superminimi individuali (salvo il caso in cui fossero erogati esplicitamente come non assorbibili) da parte degli aumenti tabellari per rendere in questo modo efficaci gli aumenti contrattuali.

Anche tale aspetto è rimasto invariato rispetto al rinnovo contrattuale precedente.

2. Incrementi contrattuali e adeguatezza dei trattamenti retributivi

La questione salariale ha rappresentato l'asse portante del rinnovo del contratto collettivo per l'industria metalmeccanica, configurandosi come il principale terreno di confronto tra le parti e come il punto di sintesi tra tutela del potere d'acquisto dei lavoratori e sostenibilità del sistema contrattuale da lato delle imprese.

L'incremento retributivo complessivo previsto dal rinnovo per il periodo 2026–2028 è pari a 177,62 euro (+8,2%) per il livello di inquadramento mediano C3, assunto dai firmatari come livello di riferimento per la comunicazione degli aumenti e, in quanto livello mediano, rappresentativo del valore economico complessivo del CCNL (**Tabella 1**).

A questo importo si può aggiungere la quota erogata in regime di ultrattività nel mese di giugno 2025, definita in data 12 giugno 2025 a seguito di incontro tra le parti firmatarie, raggiungendo così un aumento totale di 205,32 euro (+9,6%) per il quadriennio 2025–2028, come comunicato dalle parti.

Tabella 1. Aumenti retributivi per livello di inquadramento e variazioni assolute e percentuali, 2026-2028

Livello	Tranche di aumento			Variazione complessiva	
	01/06/26	01/06/27	01/06/28	v.a.	%
A1	+69,89	+78,32	+85,28	+233,49	+8,2
B3	+68,25	+76,49	+83,28	+228,02	+8,2
B2	+61,14	+68,51	+74,59	+204,24	+8,2
B1	+56,99	+63,86	+69,53	+190,38	+8,2
C3	+53,17	+59,58	+64,87	+177,62	+8,2
C2	+49,64	+55,64	+60,57	+165,85	+8,2
C1	+48,61	+54,47	+59,30	+162,38	+8,2
D2	+47,59	+53,33	+58,06	+158,98	+8,2
D1	+42,91	+48,08	+52,35	+143,34	+8,2

Fonte: elaborazioni ADAPT su dati contrattuali

In particolare, l'aumento è articolato in tre tranches distribuite nel triennio 2026–2028: 53,17 euro a giugno 2026, 59,58 euro a giugno 2027 e 64,87 euro a giugno 2028 (con riferimento al livello C3).

Prendendo come riferimento la categoria C3, la retribuzione mensile lorda aumenterà da 2.158,26 euro (minimo al 31/05/2026) a 2.335,88 euro nel giugno 2028 (**Tabella 2**). Per il livello di inquadramento più elevato (categoria A1), l'importo salirà da 2.837,12 euro a 3.070,61 euro, mentre per quello più basso (categoria D1) crescerà da 1.742,03 euro a 1.885,37 euro.

Tabella 2. Minimi tabellari per livello di inquadramento, 2026–2028

Livello	Minimi al 31/05/26	Rinnovo contrattuale		
		01/06/26	01/06/27	01/06/28
A1	2.837,12	2.907,01	2.985,33	3.070,61
B3	2.770,74	2.838,99	2.915,48	2.998,76
B2	2.481,84	2.542,98	2.611,49	2.686,08
B1	2.313,34	2.370,33	2.434,19	2.503,72
C3	2.158,26	2.211,43	2.271,01	2.335,88
C2	2.015,24	2.064,88	2.120,52	2.181,09
C1	1.973,51	2.022,12	2.076,59	2.135,89
D2	1.931,78	1.979,37	2.032,70	2.090,76
D1	1.742,03	1.784,94	1.833,02	1.885,37

Fonte: elaborazioni ADAPT su dati contrattuali

Pur variando in valore assoluto, l'aumento è proporzionale per tutti i livelli di inquadramento (+8,2%).

Analizzando la variazione della retribuzione oraria lorda (sempre riferita al minimo tabellare), l'importo relativo al livello C3 aumenterà da 12,48 euro a 13,50 euro (+1,02 euro) (**Tabella 3**). In termini assoluti, la variazione è di 1,35 euro (da 16,40 euro a 17,75 euro) per la categoria A1 e di 0,83 euro per la categoria D1 (da 10,07 a 10,90 euro). La variazione è, naturalmente, proporzionale per tutti i livelli (+8,2%).

Tabella 3. Retribuzione tabellare oraria per livello di inquadramento, 2026-2028

Livello	Minimi al 31/05/26	Rinnovo contrattuale		
		01/06/26	01/06/27	01/06/28
A1	16,40	16,80	17,26	17,75
B3	16,02	16,41	16,85	17,33
B2	14,35	14,70	15,10	15,53
B1	13,37	13,70	14,07	14,47
C3	12,48	12,78	13,13	13,50
C2	11,65	11,94	12,26	12,61
C1	11,41	11,69	12,00	12,35
D2	11,17	11,44	11,75	12,09
D1	10,07	10,32	10,60	10,90

Fonte: elaborazioni ADAPT su dati contrattuali

L'attuale retribuzione oraria lorda, per tutti i livelli di inquadramento, risulta superiore al 50% del salario lordo orario medio e al 60% del salario lordo mediano (valori proposti dalla Direttiva UE sui salari minimi adeguati come possibili parametri di riferimento per l'adeguatezza dei livelli retributivi) (**Tabella 4**).

In particolare, per il livello di inquadramento più basso (categoria D1), la retribuzione contrattuale oraria lorda attualmente in vigore è superiore del 34,5% al 50% del salario lordo orario medio e del 41% al 60% del salario lordo orario mediano.

Tabella 4. Retribuzione tabellare oraria per livello di inquadramento e scostamento rispetto al 50% del salario lordo medio e al 60% del salario lordo mediano, 2025

Livello	Minimi attuali	Scostamento rispetto al 50% del salario lordo medio	Scostamento rispetto al 60% del salario lordo mediano
A1	16,19	+8,80	+9,14
B3	15,81	+8,42	+8,76
B2	14,16	+6,77	+7,11
B1	13,20	+5,81	+6,15
C3	12,32	+4,93	+5,27
C2	11,50	+4,11	+4,45
C1	11,26	+3,87	+4,21
D2	11,02	+3,63	+3,97
D1	9,94	+2,55	+2,89

Fonte: elaborazioni ADAPT su dati contrattuali

Occorre tuttavia precisare che tali valori di riferimento – pari rispettivamente a 7,39 euro (50% del salario medio) e 7,05 euro (60% del salario mediano) – sono calcolati sulla base dei dati ISTAT-RACLI riferiti all'anno 2022. Alla luce dell'intesa stagione di rinnovi contrattuali avviata nel 2022, è del tutto plausibile che i livelli attuali del salario medio e mediano siano più elevati rispetto a quelli rilevati nel 2022 e che, di conseguenza, gli scostamenti effettivi rispetto alle soglie di riferimento risultino oggi inferiori a quelli riportati.

Nel complesso, nel periodo di vigenza 2025–2028, gli incrementi retributivi previsti dal rinnovo contrattuale risultano coerenti con

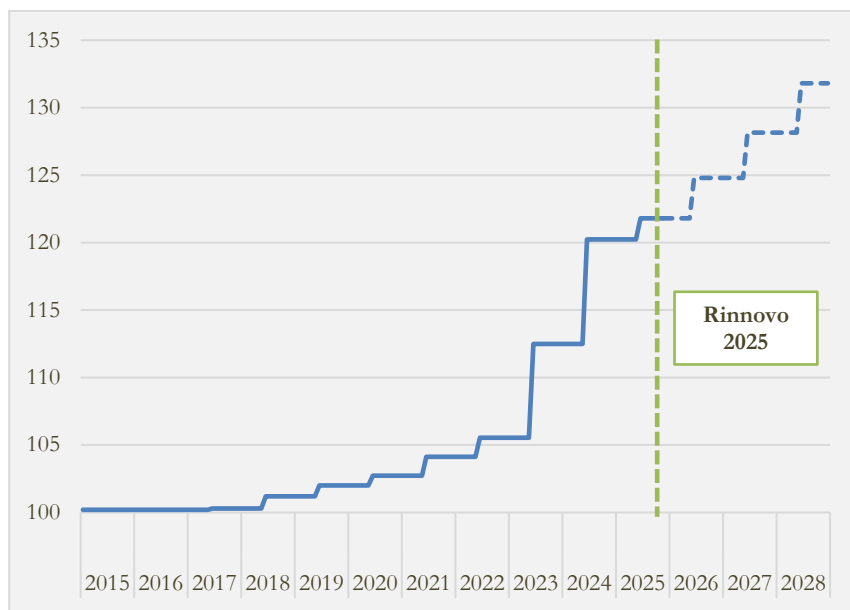
le previsioni relative all'andamento dell'indice IPCA-NEI (si veda § 3). Al contempo, la dinamica retributiva del CCNL fino al 2025 evidenzia un recupero del potere d'acquisto in larga parte completato, pur in assenza di guadagni sostanziali in termini reali (si veda § 3).

3. Evoluzione della dinamica retributiva del CCNL Metalmeccanica

La dinamica dei minimi contrattuali della metalmeccanica dal 2015 al 2028 mostra un andamento graduale fino al 2021, con incrementi moderati che riflettono la relativa stabilità del periodo pre-pandemico.

La forte accelerazione dell'indice IPCA-NEI nel biennio 2022–2023 determina invece un cambiamento significativo: l'aumento del valore di riferimento previsto dal contratto attiva automaticamente una serie di adeguamenti retributivi di entità molto superiore rispetto al passato, concentrati soprattutto tra il 2023 e il 2024.

Gli incrementi connessi al rinnovo del 2025 si inseriscono su questa nuova base e definiscono una traiettoria di crescita più regolare e programmata fino al 2028 (**Figura 1**).

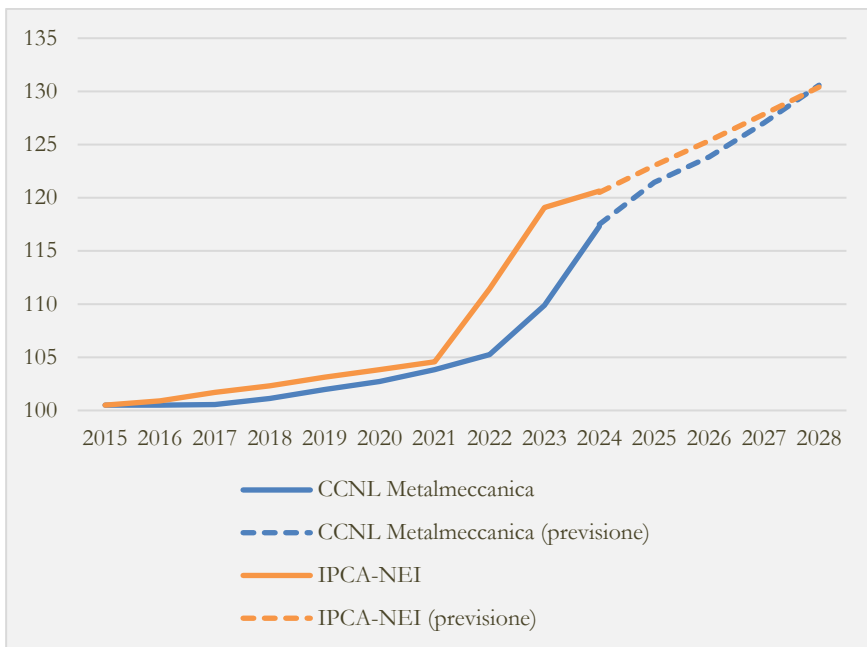
Figura 1. Andamento retribuzioni CCNL Metalmeccanica, 2015–2028

Fonte: elaborazioni ADAPT su dati contrattuali

In un'ottica di lungo periodo, tra gennaio 2021 e ottobre 2025, i minimi tabellari sono aumentati complessivamente del 18,6%.

L'evoluzione dei minimi tabellari nel periodo osservato risulta coerente con l'indice IPCA-NEI, come previsto dal meccanismo di indicizzazione del contratto (**Figura 2**).

Figura 2. Andamento retribuzioni CCNL Metalmeccanica e indice IPCA-NEI, 2015–2028



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati contrattuali e dati ISTAT

Poiché i minimi tabellari sono aggiornati proprio in funzione dell'IPCA-NEI, il confronto tra le due serie – andamento minimi tabellari del CCNL ed evoluzione dell'indice dei prezzi – consente di verificare l'efficacia del sistema di adeguamento automatico previsto dal contratto nel mantenere l'allineamento tra dinamica retributiva contrattuale e andamento dei prezzi di riferimento.

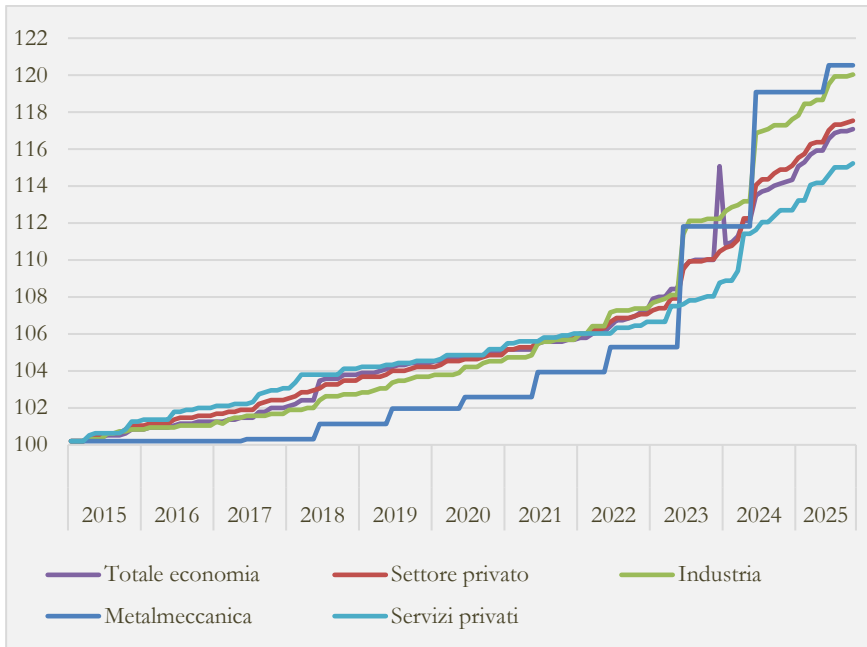
L'eccezionale shock inflazionistico del 2022–2023 produce un temporaneo ampliamento della distanza tra le due grandezze, poiché gli aumenti contrattuali si manifestano con un lieve sfasamento temporale rispetto alla variazione dell'indice.

A partire dal 2023, tuttavia, gli adeguamenti automatici alla inflazione consentono una progressiva riduzione di questo scarto, ristabilendo un allineamento pressoché completo nel 2025.

Le proiezioni per il periodo 2025–2028 segnalano il mantenimento di questa coerenza, confermando la capacità del sistema di assicurare nel medio periodo una corrispondenza stabile tra dinamica delle retribuzioni contrattuali e andamento dell'indice dei prezzi di riferimento, pur senza compensare l'inflazione complessiva (misurata dagli altri indici) più elevata registrata negli stessi anni (si veda § 4). In particolare, si prevede, tra il 2025 e il 2028, una crescita del 6% dell'indice IPCA-NEI, a fronte di un aumento complessivo dei minimi tabellari del CCNL Metalmeccanica pari al 7,6% (variazioni calcolate su valori medi annui).

La dinamica retributiva del CCNL risulta coerente anche con l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie elaborato da ISTAT, che mostra per la metalmeccanica una crescita complessiva del 17,5% tra gennaio 2021 e ottobre 2025, superiore a quella registrata nel totale economia (+11,4%), nel settore privato (+11,8%), nell'industria (+14,6%) e nei servizi privati (+9,2%) (**Figura 4**).

Figura 3. Andamento indice delle retribuzioni contrattuali orarie (ISTAT), 2015–2025

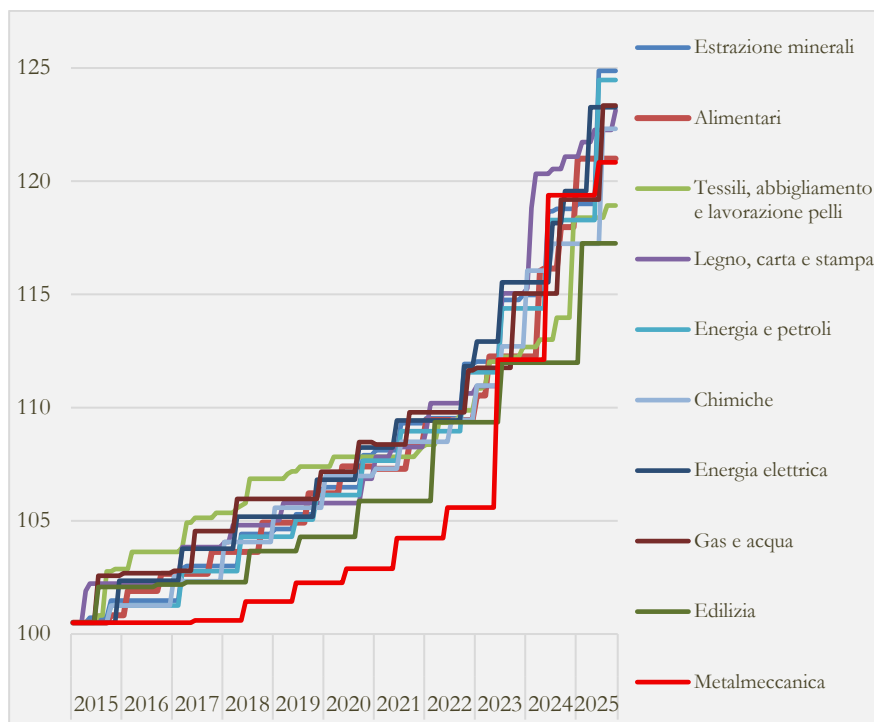


Fonte: elaborazioni ADAPT su dati ISTAT

Va tuttavia ricordato che l'indice ISTAT misura l'evoluzione dell'intera retribuzione contrattuale oraria e non dei soli minimi tabellari: la variazione del 18,6% riportata in precedenza riguarda infatti esclusivamente i minimi del CCNL Metalmeccanica, mentre l'indice ISTAT considera anche altre componenti retributive – come, ad esempio, il rateo di 13esima, gli scatti di anzianità, anticipazioni e indennità di vacanza contrattuale, ecc. – che influenzano la dinamica complessiva.

Il confronto settoriale basato sull'indice delle retribuzioni contrattuali orarie dell'ISTAT evidenzia come, nel quadriennio considerato, la metalmeccanica abbia sperimentato una crescita più intensa rispetto agli altri principali comparti industriali (**Figura 5**).

Figura 4. Andamento indice delle retribuzioni contrattuali orarie (ISTAT) nel settore industriale, 2015–2025



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati ISTAT

Tra gennaio 2021 e ottobre 2025 l'aumento delle retribuzioni contrattuali orarie è pari al 17,5%, superiore ai valori osservati nell'estrazione di minerali (+15,6%), nell'energia e petroli (+15,7%), nella chimica (+14,1%) e, più in generale, alla fascia 10–16% che caratterizza la maggior parte dei gruppi contrattuali.

Se si estende però l'orizzonte temporale all'intero decennio (gennaio 2015–ottobre 2025), il quadro si fa più articolato. In questo caso, la metalmeccanica registra una variazione cumulata del 20,3%, un valore elevato ma inferiore a quello di settori come estrazione dei minerali (+24,4%), energia e petroli (+24,0%), energia elettrica e gas (entrambi +22,8%) e legno-carta (+22,6%).

Altri comparti, come tessili (+18,4%) o edilizia (+16,8%), mostrano invece incrementi più contenuti.

Nel complesso, dunque, la metalmeccanica si distingue per la dinamica più intensa nel periodo 2021–2025 - che riflette in larga misura il funzionamento del meccanismo di adeguamento automatico all'indice IPCA-NEI -, mentre nel lungo periodo presenta una crescita significativa ma non la più elevata tra i principali comparti industriali.

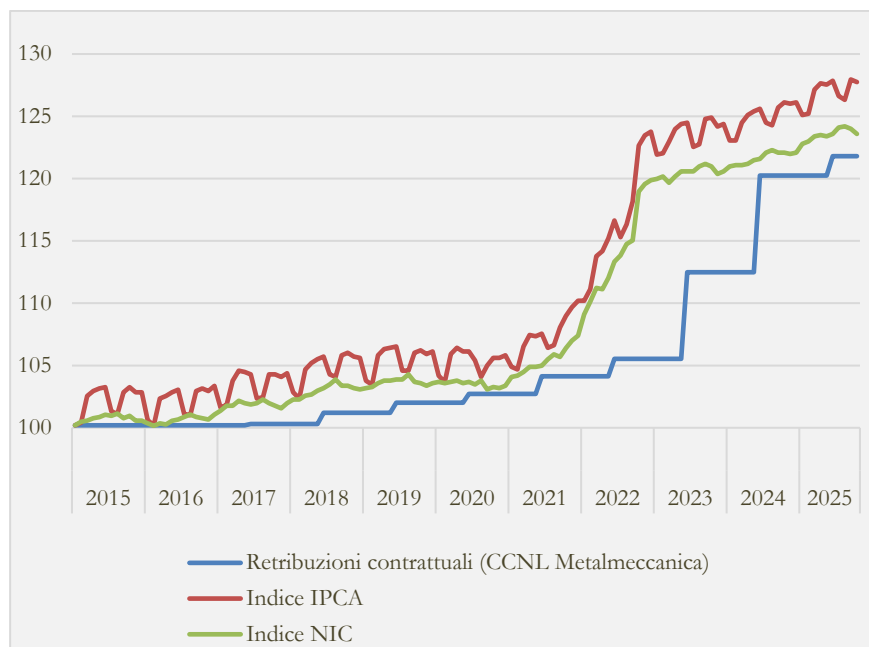
4. Evoluzione della dinamica delle retribuzioni contrattuali e tutela del potere d'acquisto

L'analisi della dinamica nominale e reale delle retribuzioni contrattuali nel tempo consente di valutare in che misura il modello di indicizzazione automatica adottato dal CCNL Metalmeccanica abbia contribuito alla tutela del potere d'acquisto dei lavoratori, soprattutto in un contesto caratterizzato da un marcato shock inflazionistico come quello osservato nel biennio 2022–2023.

Il confronto tra l'andamento delle retribuzioni contrattuali della metalmeccanica e degli indici dei prezzi al consumo – in particolare, il NIC (l'indice nazionale per l'intera collettività) e l'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato per l'UE)¹ – conferma che l'adeguamento automatico all'inflazione previsto dal CCNL consente nel medio periodo di seguire la dinamica dei prezzi, pur senza generare guadagni significativi in termini reali (**Figura 3**).

¹ Gli indici NIC e IPCA misurano entrambi l'inflazione al consumo, ma si basano su metodologie e strutture di ponderazione diverse. Il NIC rappresenta i consumi dell'intera collettività nazionale, mentre l'IPCA utilizza una metodologia armonizzata a livello europeo e adotta pesi e criteri di inclusione differenti. Per questo, in alcuni periodi, l'IPCA mostra dinamiche inflazionistiche più accentuate: l'indice, infatti, non è destagionalizzato e include beni e servizi particolarmente sensibili alla stagionalità.

Figura 5. Andamento retribuzioni CCNL Metalmeccanica e indici dei prezzi al consumo (IPCA e NIC), 2015–2025



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati contrattuali e dati ISTAT

Tra gennaio 2021 e ottobre 2025 i minimi tabellari aumentano complessivamente del 18,6%, un valore molto vicino alla variazione dell'indice NIC (+18,8%) e inferiore a quella dell'indice IPCA (+21,8%).

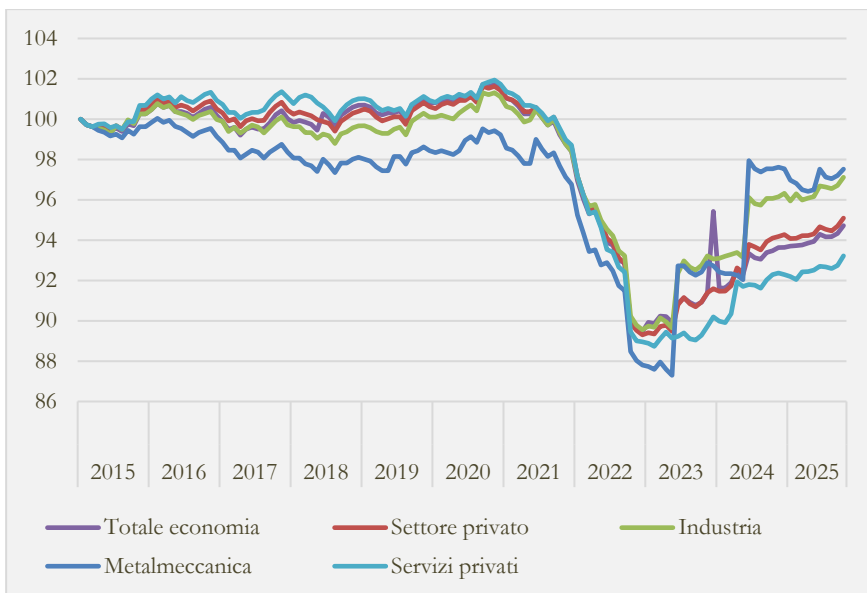
Ne deriva che, in termini reali, le retribuzioni deflazionate con il NIC risultano sostanzialmente in linea con i livelli di inizio periodo: la perdita di potere d'acquisto a ottobre 2025 rispetto a gennaio 2021 è pari allo 0,1%, di fatto nulla.

Se invece si utilizza l'IPCA come deflatore, il profilo è distinto: a fronte di un'inflazione più elevata, a ottobre 2025 le retribuzioni reali risultano inferiori del 2,6% rispetto a gennaio 2021.

L'insieme di questi risultati mostra come il meccanismo contrattuale garantisca comunque una protezione del potere d'acquisto rispetto all'indice NIC, mentre non è in grado di compensare integralmente l'inflazione misurata dall'IPCA, più intensa nel periodo considerato.

La dinamica reale delle retribuzioni contrattuali, calcolata utilizzando l'indice ISTAT riferito alla retribuzione contrattuale oraria per contratto o gruppo contrattuale e deflazionata con l'indice dei prezzi NIC, mostra un quadro fortemente influenzato dall'eccezionale shock inflazionistico del periodo 2022–2023 (**Figura 6**).

Figura 6. Andamento retribuzioni contrattuali in termini reali, 2015–2025



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati ISTAT

In tutte le principali aree contrattuali si osserva una marcata perdita di potere d'acquisto a partire dal 2022, seguita da un recupero parziale grazie agli adeguamenti salariali successivi.

Le variazioni cumulate tra gennaio 2021 e ottobre 2025 risultano comunque negative per la maggior parte dei comparti: -6,2% nel totale economia, -5,9% nel settore privato, -3,5% nell'industria e -8% nei servizi privati.

Nello specifico, la metalmeccanica registra una perdita più contenuta (-1,1%), riflettendo una dinamica nominale particolarmente intensa nel triennio successivo allo shock dei prezzi.

In generale, il confronto tra dinamica retributiva e andamento dei prezzi mostra come il meccanismo contrattuale abbia consentito, nel medio periodo, un allineamento delle retribuzioni all'inflazione misurata dall'indice NIC, senza tuttavia determinare incrementi reali significativi. L'analisi evidenzia inoltre come la metalmeccanica presenti una perdita di potere d'acquisto più contenuta rispetto ad altri comparti e una dinamica sostanzialmente in linea con quella delle altre categorie contrattuali appartenenti al settore industriale.

5. Effetto degli aumenti combinati con la tassazione agevolata prevista dalla manovra di bilancio 2026

Il disegno di legge di bilancio per il 2026 prevede l'applicazione di una aliquota fiscale ridotta al 5%, a favore dei lavoratori con redditi fino a 28.000 euro, sull'importo degli aumenti retributivi corrisposti nel 2026, stabiliti con il rinnovo dei contratti collettivi nazionali sottoscritti negli anni 2025 e 2026 (si veda G. Impellizzieri, S. Spattini, M. Tiraboschi, *Salari, costo del lavoro, tutela del potere di acquisto dei lavoratori: verso una buona legge di bilancio?* in *Bollettino ADAPT*, n. 35/2025).

Volendo valutare l'effetto della disposizione contenuta nella manovra di bilancio sugli incrementi retributivi previsti dall'ipotesi di rinnovo contrattuale oggetto di analisi, si rileva che, in caso di approvazione del disegno di legge di bilancio nella sua attuale formulazione, gli incrementi dei minimi tabellari con decorrenza giugno 2026 rientrerebbero nell'ambito applicativo dell'agevolazione fiscale prevista.

Per verificare l'impatto della tassazione sostitutiva sugli aumenti contrattuali, è necessario, innanzitutto, calcolare la retribuzione annuale fiscalmente imponibile per i diversi livelli di inquadramento, così da individuare quelli che rientrano nella soglia dei 28.000 euro e che quindi potrebbero beneficiare della tassazione agevolata. L'esercizio non può che stimare la retribuzione potenzialmente percepita nell'anno sulla base dei minimi contrattuali e ipotizzando un contratto a tempo pieno.

Nel concreto, tuttavia, la retribuzione di fatto di ciascun lavoratore dipende da molteplici aspetti. Innanzitutto, dagli elementi della retribuzione normale, oltre ai minimi tabellari ogni lavoratore può essere destinatario, ad esempio, degli importi degli aumenti periodici di anzianità (quando conseguiti) oppure di un superminimo individuale. Inoltre, la retribuzione di fatto del lavoratore dipende dallo svolgimento effettivo e dagli eventi che riguardano il rapporto di lavoro. La retribuzione complessiva può essere incrementata dalla retribuzione per lavoro straordinario o da altre maggiorazioni legate alla collocazione temporale dell'attività lavorativa (lavoro notturno, festivo), da indennità connesse a specifiche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (indennità di reperibilità e chiamata, trasferta, disagiata sede, ecc.), da premi di diversa natura ovvero dall'erogazione dell'elemento perequativo. Tutti questi elementi possono determinare il superamento dello scaglione di reddito delle retribuzioni annuali imponibili che, sulla base dei soli minimi, si collocano poco al di sotto della soglia dei 28.000 euro annui. Tanto è vero che, da una indagine condotta da Federmeccanica nel 2022 (Federmeccanica,

Indagine sul lavoro nell'industria metalmeccanica, 2022) emerge che i superminimi sono ampiamenti diffusi per tutti i livelli di inquadramento, così come gli scatti di anzianità e i premi.

Al contrario, possono verificarsi eventi che riducono la retribuzione complessiva del lavoratore, quali periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con ricordo alla cassa integrazione oppure la fruizione di permessi non retribuiti. Rispetto a una retribuzione annua calcolata sulla base dei minimi contrattuali per un lavoratore a tempo pieno, la stima della retribuzione annuale risulterà inferiore nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale, così come per i rapporti a tempo determinato che non coprono l'intero anno solare oppure ancora per gli apprendisti. In tali circostanze, anche lavoratori inquadrati a livelli che, sulla base dei soli minimi contrattuali a tempo pieno, supererebbero la soglia dei 28.000 euro annui, potranno invece percepire una retribuzione di fatto inferiore a tale limite. Nella realtà, queste tipologie contrattuali sono, tuttavia, presenti con numeri molto ridotti nell'ambito delle imprese che applicano il CCNL metalmeccanici, nel 2022 risultava il 4,2% di lavoratori part time, il 2,4% a tempo determinato e il 2,4% di apprendisti (Federmeccanica, *Indagine sul lavoro nell'industria metalmeccanica*, 2022).

Svolgendo la simulazione sul 2026 (**Tabella 5**), ipotizzando che il reddito da prendere a riferimento sia relativo allo stesso periodo di imposta e non ad esempio a quello dell'anno precedente (ma questo non è specificato dal disegno di legge), occorre calcolare la retribuzione normale annuale stimata considerando fino a maggio 2026 i minimi retributivi in vigore da giugno 2025 e, per gli altri mesi, quelli applicabili da giugno 2026. A tale importo va poi aggiunto l'importo della tredicesima, così da ottenere la retribuzione annuale lorda (RAL). Gli importi che definiscono gli scagioni di reddito per l'applicazione dell'IRPEF sono riferiti all'imponibile fiscale. Per questa ragione, è necessario calcolare e sottrarre dalla RAL i contributi sociali (al fine dell'analisi si è considerata l'aliquota del 9,19%, tale aliquota è superiore per i lavoratori

dipendenti di imprese rientranti nel campo di applicazione dalla cassa integrazione straordinaria ai quali si applica una ulteriore aliquota dello 0,30%). La differenza così ottenuta rappresenta l'imponibile fiscale.

Tabella 5. Valori della retribuzione teorica normale, tredicesima, RAL e imponibile fiscale

Livello	Anno 2026			
	Retribuzione normale annuale	Tredicesima	RAL	Imponibile fiscale
A1	34.534,67	2.877,89	37.412,56	33.974,34
B3	33.726,63	2.810,55	36.537,18	33.179,42
B2	30.210,06	2.517,51	32.727,57	29.719,90
B1	28.159,01	2.346,58	30.505,59	27.702,13
C3	26.271,31	2.189,28	28.460,59	25.845,06
C2	24.530,36	2.044,20	26.574,56	24.132,35
C1	24.022,39	2.001,87	26.024,26	23.632,63
D2	23.514,49	1.959,54	25.474,03	23.132,97
D1	21.204,73	1.767,06	22.971,79	20.860,68

Fonte: elaborazioni ADAPT

I calcoli effettuati mostrano che, in linea teorica, i lavoratori inquadrati fino al livello B1 possono rientrare nello scaglione di reddito fino a 28.000 euro, nell'ipotesi in cui percepiscano esclusivamente il minimo tabellare e non beneficino di ulteriori elementi retributivi fissi (scatti di anzianità, superminimi), accessori

(indennità, maggiorazioni, ecc.) o variabili (premi) che concorrono a incrementare la retribuzione annuale di fatto. Con ogni probabilità, la Ragioneria generale dello Stato avrà basato su simili calcoli (generalizzati cui contratti collettivi più applicati, benché non disponendo ancora degli aumenti relativi al contratto in commento) la valutazione delle minori entrate a seguito della tassazione sostitutiva prevista dal disegno di legge di bilancio sugli incrementi contrattati. L'ipotesi di calcolo sarà stata certamente prudente, non potendo conoscere le retribuzioni effettive dei lavoratori. Infatti, considerando i dati relativi a scatti di anzianità, superminimi e premi medi erogati nel 2022 dalle imprese del settore metalmeccanico (secondo l'indagine Federmeccanica, *Indagine sul lavoro nell'industria metalmeccanica*, 2022), non solo i lavoratori inquadrati al livello B1, ma anche quelli inquadrati nel livello C3 (ad eccezione degli apprendisti e dei lavoratori a orario ridotto a termine) difficilmente avranno un reddito imponibile annuo inferiore ai 28.000 euro. Verosimilmente saranno i lavoratori inquadrati tra i livelli D1 e C2 che rimarranno al di sotto di tale limite e potranno, conseguentemente, beneficiare della tassazione sostitutiva prevista per gli incrementi dei minimi tabellari.

Per calcolare l'effetto dell'aumento combinato con la tassazione sostitutiva, occorre considerare che nel 2026 gli aumenti retributivi stabiliti dal contratto collettivo decorrono da giugno 2026, pertanto gli aumenti complessivi nell'anno sono determinati dall'aumento moltiplicato per 7 mesi a cui deve essere aggiunta la quota di tredicesima conseguentemente incrementata (**Tabella 6**).

Sull'incremento complessivo nell'anno occorre sottrarre i contributi sociali, ottenendo in questo modo l'imponibile fiscale. Su tale imponibile è possibile calcolare l'imposta sostitutiva del 5% e paragonarla all'importo dell'imposta ordinaria che sarebbe al 23% (**Tabella 6**).

Il vantaggio per i lavoratori consistente nelle minori imposte nell'anno 2026 varia da 53 euro per il livello D1 a poco più di 70

euro per il livello B1, risultando pertanto essere abbastanza contenuto.

Tabella 6. Aumenti retributivi nel 2026, IRPEF agevolata e ordinaria e differenza

Livello	Anno 2026				
	Aumento retributivo nel 2026	Imponibile fiscale	IRPEF 5%	IRPEF 23%	Minore imposta
B1	432,17	392,46	19,62	90,27	70,64
C3	403,21	366,15	18,31	84,21	65,91
C2	376,44	341,84	17,09	78,62	61,53
C1	368,63	334,75	16,74	76,99	60,25
D2	360,89	327,72	16,39	75,38	58,99
D1	325,40	295,50	14,77	67,96	53,19

Fonte: elaborazioni ADAPT

6. Assorbimento degli aumenti individuali

In chiusura della Sezione Quarta – Titolo IV – *Retrribuzione ed altri istituti economici*, nella parte rubricata «Tabelle dei minimi contrattuali», il CCNL Metalmeccanici disciplina l'assorbimento degli aumenti individuali a fronte degli incrementi dei minimi tabellari.

Il rinnovo riporta integralmente la clausola al fine di garantire chiarezza sistematica ed evitare interventi puntuali su singole formulazioni. La disposizione relativa all'assorbimento degli aumenti individuali riproduce esattamente quanto già previsto nel testo consolidato del CCNL, senza introdurre alcuna modifica.

È stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data. Solo nel caso di una espressa clausola di non assorbibilità, gli aumenti riconosciuti a livello individuale non sono assorbiti dagli aumenti contrattuali stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Analogamente, anche gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente alla data del 1° gennaio 2017 sono assorbiti dagli aumenti contrattuali nazionali.

Non sono soggetti alla assorbibilità elementi della retribuzione concordati a livello aziendale relativi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, come ad esempio: indennità o maggiorazioni per turni, lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro straordinario.

7. Il trattamento economico complessivo, tra benefit e (mancati) aumenti sul secondo livello

Nel dibattito sul rinnovo del CCNL Metalmeccanici, una parte rilevante del confronto sulla componente economica ha riguardato non solo gli incrementi dei minimi tabellari, ma anche il ruolo dei benefit contrattuali e della contrattazione di secondo livello. In questa prospettiva, il presente contributo intende verificare se – e in che modo – il rinnovo sia intervenuto su alcune voci del trattamento economico complessivo che, nelle più recenti tornate negoziali, hanno assunto un rilievo crescente.

Un primo punto meritevole di attenzione riguarda il c.d. elemento perequativo, ossia un importo annuo, stabilito in cifra fissa dal contratto collettivo nazionale, riconosciuto ai lavoratori occupati in aziende prive di contrattazione di secondo livello in materia di premio di risultato o di altri elementi economici collettivi. Si tratta di una misura che mira, seppur indirettamente, a incentivare

l'introduzione di forme di retribuzione aggiuntiva a livello aziendale, ponendo a carico delle imprese non attive sul secondo livello l'erogazione di una somma in cifra fissa, attualmente pari a 485 euro annui.

Nell'ottica di rafforzare questa funzione incentivante – e dunque di promuovere i processi di sviluppo della contrattazione di produttività – la richiesta iniziale formulata dalle parti, sia sul fronte datoriale sia su quello sindacale, era orientata a un incremento dell'elemento perequativo fino a 700 euro annui. Il mancato intervento in questa direzione in sede di rinnovo testimonia invece una scelta negoziale precisa: privilegiare il livello nazionale quale sede principale degli incrementi retributivi, senza spostare ulteriormente il baricentro della dinamica salariale sulla contrattazione di secondo livello.

In parallelo a questo primo processo, è necessario approfondire se, con il rinnovo del 2025, sia proseguito il percorso di valorizzazione delle principali forme di welfare contrattuale nell'ambito del trattamento economico complessivo. In questa prospettiva, da un lato si conferma la scelta negoziale già adottata nel 2016 e poi ribadita nel 2021, di destinare una quota dell'aumento retributivo non in forma monetaria, bensì sotto forma di beni e servizi di welfare aziendale. Si tratta dei c.d. *flexible benefits* o crediti welfare, ulteriormente rafforzati dal rinnovo, che prevede un importo annuo pari a 250 euro (50 euro all'anno in più rispetto alla precedente previsione) per tutti i lavoratori a cui si applichi il CCNL Industria metalmeccanica (per maggior dettaglio si veda il commento in tema di welfare).

Dall'altro lato, invece, il rinnovo non ha dato seguito alle proposte più ambiziose avanzate in piattaforma da parte datoriale, volte, tra l'altro, all'istituzione di una copertura assicurativa per la non autosufficienza, all'incremento del contributo aziendale al fondo sanitario contrattuale di settore Mètasalute - richiesta, quest'ultima, condivisa e ulteriormente rilanciata anche dalla parte sindacale - nonché all'aumento del contributo datoriale alla previdenza complementare per le lavoratrici. Il mancato recepimento di tali

proposte conferma, anche su questo versante, una scelta di campo dei firmatari, orientata a concentrare le risorse disponibili sulla componente monetaria della retribuzione, a discapito dell'estensione dei benefit contrattuali, come invece auspicato da Federmeccanica e Assital.

SEZIONE III.
DIRITTO DEL MERCATO DEL LAVORO

*di Giorgio Impellizzieri, Matteo Colombo, Margherita Roiatti,
Nicoletta Serrani, Michele Tiraboschi*

Capitolo I.

FORMAZIONE PROFESSIONALE, METAPPRENDO, CERTIFICAZIONE/ ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE, APPRENDISTATO, FORMAZIONE PER LA SICUREZZA

Sez. I

Art. 6. – Formazione professionale.

Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm convengono sull'importanza della formazione continua quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle persone e per l'indispensabile incremento della competitività dell'impresa e la considerano, anche in virtù dell'introduzione del diritto soggettivo alla formazione continua di cui all'articolo 7, sez. IV, Titolo VI, un valore condiviso la cui realizzazione rappresenta un impegno partecipativo secondo quanto di seguito definito.

In particolare, la formazione continua sarà fattore necessario per fronteggiare i cambiamenti relativi alla trasformazione del lavoro introdotta dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto, in considerazione soprattutto del recupero del gap delle competenze digitali.

6.1. Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato.

Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, oltre a quelli ad essa attribuiti dall'articolo 5 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, i seguenti compiti:

*a) promuovere presso **MetApprendo** ~~Fondimpresa~~ o attivando altri canali ~~di finanziamento~~ azioni di sistema finalizzate alla formazione delle parti sociali relativamente alla normativa contrattuale, ~~anche relativamente~~*

~~all'analisi del fabbisogno, promozione e monitoraggio della formazione continua dei lavoratori;~~

b) valutare, anche al fine di un loro aggiornamento, i criteri e le procedure di condivisione dei piani settoriali a valere sugli avvisi di Fondimpresa;

c) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, analizzando in particolare i dati dei piani settoriali presentati a Fondimpresa e utilizzando le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 6.2.;

~~d) promuovere, congiuntamente, come nel caso dei progetti "Formazione per l'apprendistato" o "Apprendo", iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa;~~

e) promuovere iniziative formative, anche per il tramite di Fondimpresa, destinate ai componenti dei Comitati di Pilotaggio indicati negli accordi di condivisione dei Piani formativi settoriali;

~~f) promuovere, d'intesa con le Commissioni territoriali, presso Fondimpresa iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione di cui all'articolo 3, Sezione prima;~~

g) aggiornare il Verbale d'Intesa del 12 luglio 2018 relativo alle aree tematiche ritenute prioritarie per la formazione professionale del settore metalmeccanico e della installazione di impianti;

h) elaborare Linee Guida per l'Apprendistato duale – individuando, a titolo esemplificativo, modelli di riferimento, esempi di convenzioni tra imprese e istituzioni formative, buone prassi – al fine di offrire un supporto nella definizione di tali percorsi e di agevolarne l'adozione;

i) provvedere all'aggiornamento, revisione e integrazione dei profili professionali e degli standard formativi relativi all'apprendistato professionalizzante, in coerenza con l'evoluzione delle competenze richieste dal mercato del lavoro e con il sistema di classificazione professionale;

j) effettuare uno studio approfondito sull'impatto dell'Intelligenza Artificiale (AI) e delle nuove tecnologie sui fabbisogni di competenze nel settore, proponendo eventuali adeguamenti dei percorsi formativi e professionali per preparare i lavoratori alle sfide della transizione digitale;

k) attivare una collaborazione sinergica con la Commissione Nazionale per l'Inquadramento Professionale finalizzata anche ad indirizzare i percorsi formativi coerentemente con le competenze professionali.

Sez. IV, Titolo VI

Art. 7 – Formazione Continua.

*Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali ~~a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali~~, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica, **digitale** e organizzativa del processo produttivo e del lavoro e di sensibilizzazione su temi ambientali e dell'economia circolare.*

Le Parti confermano tra le finalità della formazione continua quella di supportare lo sviluppo di competenze dei lavoratori nei casi di riorganizzazione, riconversione e ristrutturazione aziendali anche in riferimento al diritto soggettivo alla formazione.

Al fine di sviluppare le competenze digitali di base e agevolare la costruzione dell'identità digitale, le Parti si impegnano a proseguire l'ad avviare una attività progettuale avviata con DigitalMec con l'obiettivo anche di supportare l'alfabetizzazione in materia di Intelligenza Artificiale partendo dal percorso di alfabetizzazione digitale, individuato nel Verbale di Intesa del 12 luglio 2018.

Le Parti concordano che la formazione debba rispondere alle esigenze di aziende e lavoratori, rappresentando così un investimento e un valore condiviso per tutti i soggetti coinvolti. A tal fine si riconosce l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.

L'analisi del fabbisogno si inserisce all'interno di un processo ciclico, nel quale assumono rilevanza sia la pianificazione della formazione, al fine di valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione dell'azione formativa intrapresa, per il quale risulta strategica la registrazione della formazione effettuata.

A far data dal 1° gennaio 2017 le aziende, nell'arco di ogni triennio, coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, a tempo determinato e in somministrazione – laddove la durata del contratto sia compatibile e comunque di durata non inferiore a 9 mesi continuativi – in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali con il coinvolgimento della RSU, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali, realizzabili secondo le seguenti modalità: aula, corsi interni o esterni all'azienda; autoapprendimento con FAD; e-learning; partecipazione a convegni-seminari; workshop interni o esterni all'azienda; coaching; action learning; affiancamento; training on the job. La formazione in materia di sicurezza di cui all'articolo 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008, non è computabile ai fini del presente comma.

Alla fine del secondo anno del triennio ai lavoratori per i quali – in virtù della formazione già effettuata o programmata nel terzo anno – non risultino

utilizzate le 24 ore previste, saranno riconosciute quelle mancanti per partecipare a iniziative di formazione continua.

Per i lavoratori al rientro da un'assenza continuativa a seguito di congedo di maternità, 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, sono previste 4 ore di formazione aggiuntive alle 24 di cui al comma 5 del presente articolo.

I lavoratori di cui al comma precedente al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi, ridotta a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità, potranno esercitare il diritto di cui al comma 6 precedente a partire dalla data di rientro in attività ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.

Il diritto soggettivo di cui ai commi 6 e 7, sarà esigibile per iniziative formative impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda, sulle quali l'azienda, d'intesa con la RSU laddove presente, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali.

*Al fine di orientare le aziende e i lavoratori sulle aree tematiche da considerarsi prioritarie e su esemplificazioni di percorsi formativi, si rinvia alle tabelle del Verbale d'Intesa del 12 luglio 2018, **che saranno oggetto di aggiornamento da parte della Commissione Nazionale per la Formazione e l'Apprendistato di cui all'articolo 6.1, Sez. Prima, riportate in calce al presente articolo.***

Le iniziative di cui al comma 6 devono essere realizzate da:

- a) enti di cui all'articolo 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;
- b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consentono di svolgere attività di formazione continua;
- c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- d) Università pubbliche e private riconosciute, Fondazioni ITS e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;
- e) l'azienda.

*Al fine di agevolare l'organizzazione della formazione, la pianificazione e la registrazione della stessa saranno statipredisposti Servizi per la Formazione (**MetApprendo**) da definirsi in un Protocollo di regolamentazione tra le Parti. La definizione di dettaglio degli stessi avverrà avvenuta nell'ambito delle seguenti macro aree: creazione di una Piattaforma nazionale per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti con particolare attenzione alle peculiarità delle PMI; pianificazione e registrazione della formazione mediante tecnologia Block chain; offerta di pillole formative; piani di rafforzamento delle competenze digitali; formazione su competenze trasversali ad hoc per apprendisti; supporto alla realizzazione di percorsi di alternanza orientamento e/o formazione scuola-lavoro; definizione di nuovi criteri e modalità di condivisione dei piani formativi settoriali multiregionali da presentare a Fondimpresa.*

*Le ore di formazione fruite tramite **MetApprendo** la Piattaforma nazionale di cui al comma precedente saranno rendicontabili sul conto formazione aziendale presso Fondimpresa **nonché sul Fondo Nuove Competenze**.*

I Servizi per la Formazione, nell'attuale vigenza contrattuale, saranno finanziati con un contributo aziendale una tantum pari a 1,50 euro per dipendente

~~da versare entro il 15 ottobre 2021 con modalità successivamente concordate tra le Parti. Esso sarà gestito dalla Commissione Nazionale di cui all'art. 6.1, Sez. Prima. Le operazioni saranno tutte rendicontate e rese pubbliche. Al fine del calcolo del contributo verrà considerato il personale in forza al 31 dicembre 2020.~~

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

È previsto il trascinamento di 6 mesi nel triennio successivo delle ore residue non fruite. Al termine di detto periodo esse decadranno salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 19 del presente articolo.

~~*In via transitoria i lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle 24 ore di formazione di competenza del triennio 2017-2019, potranno fruirne entro il 31 dicembre 2021. Al termine di detto periodo esse decadranno.*~~

*Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione della normativa vigente **utilizzando prioritariamente l'attestazione digitale messa a disposizione da MetApprendo tramite il Dossier Formativo Digitale del Lavoratore.***

Per le iniziative formative di cui al comma 6, l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art. 8, salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità

produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le Parti si impegnano, per quanto di loro competenza, a dare opportuna diffusione delle novità normative in materia di formazione continua.

Le Commissioni Paritetiche, Aziendali, Territoriali e Nazionale, di cui all'articolo 6, Sezione prima, effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di tutto quanto previsto dal presente articolo sarà oggetto di informativa annuale alla RSU ed alle Commissioni territoriali. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata – in unico grado – alla decisione della Commissione territoriale di cui all'articolo 6, punto 6.2., Sezione prima ovvero delle parti competenti in sede territoriale.

La decisione viene assunta all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata a.r. o Posta Elettronica Certificata, tramite le rispettive Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Servizi per la formazione

In attuazione a quanto previsto nel CCNL 5 febbraio 2021, articolo 7 comma 12, in merito ai Servizi per la Formazione, le parti il 18 luglio 2021 hanno costituito l'associazione MetApprendo volta a realizzare anche tramite l'omonimo portale. 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.

A decorrere dal 1° gennaio 2026 tutte le aziende, in applicazione del presente CCNL, contribuiranno a MetApprendo con un versamento, da corrispondersi entro il mese di aprile, pari a 1,50 euro annui per dipendente. Tale importo sarà calcolato sulla base del personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

Le aziende aderenti favoriranno la conoscenza dello strumento e delle relative modalità di accesso nei confronti di tutta la popolazione aziendale.

Le parti concordano che MetApprendo attiverà ogni azione che agevoli la diffusione e l'adozione dello strumento; svilupperà l'interoperabilità con altri portali; fornirà contenuti in micro-learning legati all'acquisizione delle competenze ritenute prioritarie dal CCNL e alla diffusione della conoscenza delle norme contrattuali; monitorerà l'andamento dell'industria e dell'occupazione metalmeccanica nella transizione digitale, tecnologica e ambientale; realizzerà la referenziazione delle competenze obiettivo presenti nei Dossier formativi digitali con le classificazioni delle professioni e delle competenze nazionali ed europee; diffonderà in forma sintetica e anonimizzata e nel rispetto delle normative vigenti i dati che emergeranno dall'analisi dei Dossier formativi digitali relativi alla formazione svolta nel settore anche al fine di agevolare l'anticipazione dei fabbisogni formativi e di interloquire con le Istituzioni per una programmazione predittiva delle politiche attive; costituirà uno strumento

funzionale all'attività di condivisione dei piani formativi settoriali delle commissioni nazionali e territoriali.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

omissis

Art. 5.- Inquadramento e Retribuzione.

Ai soli fini della determinazione della retribuzione dell'apprendista assunto con il contratto di cui all'articolo 43 del D. Lgs. n. 81 del 2015, si farà riferimento convenzionalmente al livello D2 del sistema di inquadramento del CCNL.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 43, comma 7, del D. Lgs. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare del livello D2:

<i>Apprendistato per il conseguimento di</i>	<i>Anno scolastico</i>	<i>Retribuzione delle ore in azienda</i>
<i>Qualifica di istruzione e formazione professionale</i>	<i>Secondo anno</i>	<i>55%</i>
	<i>Terzo anno</i>	<i>60%</i>
	<i>Secondo anno</i>	<i>55%</i>

<i>Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore</i>	<i>Terzo anno</i>	<i>60%</i>
	<i>Quarto anno</i>	<i>65%</i>
<i>(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)</i>	<i>Quinto anno</i>	<i>70%</i>
<i>Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente</i>	<i>Anno unico</i>	<i>65%</i>
<i>Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato</i>	<i>Primo anno</i>	<i>65%</i>
	<i>Secondo anno</i>	<i>70%</i>
<i>Certificato di specializzazione tecnica superiore</i>	<i>Anno unico</i>	<i>70%</i>

L'Azienda, sulla base della convenzione stipulata con l'istituzione formativa, provvederà a determinare il monte ore complessivo annuale di lavoro e di formazione. La retribuzione complessiva corrispondente a tale monte ore annuale sarà suddivisa in quote mensili uguali e corrisposta all'apprendista in ciascuna mensilità di vigenza del contratto, indipendentemente dalla distribuzione oraria effettiva di lavoro e di formazione, al fine di garantire un'uniformità retributiva per tutta la durata del periodo formativo.

Le ore di formazione svolte presso l'Istituzione Formativa non concorrono alla determinazione del monte ore complessivo di cui al comma precedente, salvo diversa e più favorevole previsione degli accordi territoriali o aziendali.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 6. - Previdenza complementare - Assistenza sanitaria integrativa - Welfare

Ai lavoratori di cui al presente contratto l'applicazione delle disposizioni in materia di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa ed welfare aziendale, artt. 15- 16- 17, Sez. Quarta, Titolo IV, sarà valutata e definita caso per caso in coerenza e compatibilmente 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.

1. *La formazione dei lavoratori nel contratto collettivo dei metalmeccanici*

Il processo di innovazione del contratto collettivo in commento, avviato dieci anni fa con la sottoscrizione del [rinnovo del 2016](#) (il c.d. «contratto del rinnovamento»), individuava nella formazione uno dei pilastri su cui poggiare il nuovo impianto contrattuale.

Questo non solo e non tanto attraverso il riconoscimento, in capo al singolo prestatore di lavoro, di un diritto soggettivo alla formazione quale tutela giuridica di nuova generazione. Si trattava, piuttosto, del tentativo di ribadire la persistente centralità del contratto collettivo a fronte delle profonde trasformazioni del mercato del lavoro e dei modi di produrre, e cioè riaffermare la sua funzione di istituzione di governo delle dinamiche economiche ma anche sociali dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Un incontro tra domanda e offerta di un lavoro che avviene sempre più spesso sul mercato delle competenze e delle nuove professionalità piuttosto che sul mercato del tempo di lavoro su cui era radicato lo storico contratto della meccanica del secondo dopoguerra (quello del 1973, sottoscritto poco dopo la nascita di Federmeccanica) che pure, con il c.d. inquadramento unico, aveva segnato il superamento della contrapposizione tra operai e impiegati.

È sufficiente monitorare le dinamiche storiche del numero di lavoratori presenti nei diversi livelli di inquadramento contrattuale (si vedano le periodiche [rilevazioni campionarie di Federmeccanica](#)) per registrare la drastica contrazione della figura dell'operaio generico a vantaggio di profili professionali di più elevata qualificazione.

Il capitolo sulla formazione non può dunque essere relegato a elemento di contorno degli assetti normativi e retributivi espressi dal (rinnovato) contratto della metalmeccanica con riferimento alla

prestazione di lavoro intesa nella tradizionale accezione di «tempo di lavoro» e di «lavoro produttivo».

Benché ancora oggi, nell'immaginario collettivo la formazione e in generale le politiche attive del lavoro vengano intese come funzione pubblica e componente esterna al lavoro, esse diventano, a partire dal rinnovo del 2016 il baricentro di un rinnovato scambio contrattuale che corre lungo l'asse dell'incremento delle competenze dei lavoratori e della produttività del lavoro. E non è un caso che il rinnovamento del contratto della metalmeccanica abbia previsto, con l'[accordo del 2021](#), anche un radicale ripensamento del sistema di classificazione economica e di inquadramento giuridico del lavoro, che è poi la funzione essenziale di un contratto collettivo di lavoro nel coniugare razionalità economica e razionalità giuridica (M. Tiraboschi, *I sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro oggi: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4/2024).

Il punto di partenza del recente rinnovo non poteva dunque essere che un bilancio (ben fotografato nella [piattaforma presentata da Fim, Fiom e Uilm](#), ma anche documentato dalla difficoltà del sistema delle imprese del settore di dare effettiva applicazione alla riforma del sistema di classificazione e inquadramento del personale) delle più importanti innovazioni contenute nei due precedenti rinnovi.

Da questo punto di vista, le nuove previsioni normative in materia di formazione rappresentano, a una attenta valutazione, una decisa conferma della direzione di rinnovamento impressa a inizio secolo dagli attori firmatari del contratto.

Le parti firmatarie sono intervenute nuovamente in materia forti di un decennio di sperimentazione che ha consigliato una parziale ricalibrazione delle iniziative e degli strumenti messi in campo (vedi *infra*) che, in assenza di interventi sul punto, avrebbero potuto configurare un sistema autoreferenziale e altamente

formalistico di governo dei processi di formazione e di presidio della professionalità dei lavoratori, incentrato più sulle procedure e le fasi di attestazione della formazione svolta, enfaticamente governati da tecnologie di nuova generazione, che sui contenuti dell'apprendimento e della verifica sostanziale da cui sarebbero poi dovute scaturire dinamiche di crescita professionale e di crescita del binomio produttività-salari.

Tutto questo in un'epoca di continue transizioni occupazionali che rendono parzialmente superati gli strumenti di validazione degli apprendimenti (peraltro già previsti dalla legislazione nazionale con la legge Fornero del 2012) incentrati esclusivamente sul contratto nazionale di settore piuttosto che sul sistema nazionale di certificazione delle competenze. Una proliferazione di micro-sistemi, che certo fa bella mostra nell'elenco delle novità dei rinnovi contrattuali, ma che poi risulta ingovernabile per i costi e per l'illusione di poter governare, da soli, i fabbisogni professionali delle imprese e la formazione del lavoratore mediante una prospettiva autoreferenziale neppure di settore ma di singolo contratto collettivo di categoria, complice una "deriva" generalista e spesso mercatista degli stessi fondi interprofessionali che sono progressivamente usciti da una piena strumentalità verso i sistemi di relazioni industriali da cui traggono origine (M. Tiraboschi, *I fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua in Italia: bilancio di una esperienza*, *Professionalità Studi*, nn. 3-4, 2022, pp. 141-168)

I dati sono emblematici: senza ancora entrare in una valutazione sulla qualità e utilità della formazione erogata, solo un lavoratore su tre (parliamo di un totale di 1.700.000 lavoratori secondo i dati Cnel) ha effettivamente partecipato ad attività formative nell'arco del precedente triennio (fonte [Federmeccanica](#)), peraltro a fronte di un numero esiguo di lavoratori che ha esercitato il diritto soggettivo alla formazione, pari al 5% degli aventi diritto. Il tutto in un contesto in cui anche la bilateralità presente ampi margini di (potenziale) crescita: le aziende attive sul portale MetApprendo

sono circa 15.000, gli utenti (lavoratori e lavoratrici) circa 19.000, i dossier digitali attivati circa 5.500 (dati [MetApprendo](#)); mentre il 76,8% delle imprese finanzia la formazione con risorse proprie e solo il 15,4% grazie ai fondi paritetici interprofessionali (percentuale che sale al 18,9% nell'industria manifatturiera, [dati Excel-sior](#)).

Non esistono ulteriori dati ufficiali ma l'esperienza sul campo, unitamente a qualche buona pratica monitorata in sede di contrattazione aziendale ([banca dati «fareContrattazione»](#) di ADAPT), documentano una ulteriore criticità legata al mancato raccordo tra percorsi formativi e percorsi di crescita professionale lungo la linea verticale e orizzontale del sistema di inquadramento del personale. Uno studio sistematico su 440 contratti aziendali di produttività, in buona parte del settore metalmeccanico, mostrano del resto chiaramente come i parametri dell'apprendimento, della professionalità e della polivalenza/polifunzionalità non siano neppure tra i principali indicatori a cui le parti negoziali fanno riferimento per la distribuzione del valore creato a livello aziendale con la crescita della produttività (G. Comi, M. Menegotto, M. Tiraboschi, *Inquadramento contrattuale e tutela della professionalità. Il contributo della contrattazione aziendale*, Working paper ADAPT, 2024, n. 11).

Le innovazioni introdotte dal recente rinnovo possono essere complessivamente valutate in termini positivi, in quanto intervengono a correggere alcune potenziali criticità emerse nell'attuazione di un modello che resta, nel suo impianto, vincente. Un modello nel quale formazione e produzione tendono a integrarsi virtuosamente all'interno di processi produttivi ad elevata complessità, governati da tecnologie di nuova generazione — a partire dall'intelligenza artificiale, non a caso espressamente richiamata nel capitolo dedicato alla formazione — e che trova proprio nelle previsioni normative del rinnovo in commento gli strumenti per una ancora più efficace realizzazione.

2. La riforma della governance settoriale: Commissione nazionale e riallocazione di funzioni

2.1. e funzioni della Commissione Nazionale per la Formazione e l'Apprendistato

L'accordo di rinnovo interviene innanzitutto sul versante delle relazioni sindacali. L'articolo 6, sezione I, ridefinisce le funzioni della Commissione nazionale per la formazione e l'apprendistato, ampliandone il perimetro operativo.

La Commissione è ora chiamata ad aggiornare il verbale di intesa del 12 luglio 2018, che individuava le aree tematiche prioritarie per la formazione continua nel settore quale riferimento offerto alle imprese per la programmazione delle attività formative; aggiornare i profili professionali e gli standard formativi dell'apprendistato professionalizzante «in coerenza con l'evoluzione delle competenze richieste dal mercato del lavoro e con il sistema della classificazione personale»; elaborare linee guida per l'apprendistato duale (modelli di riferimento, esempi di convenzione, buone prassi); e predisporre linee di indirizzo sulle competenze emergenti, con particolare riferimento all'intelligenza artificiale e alle tecnologie digitali anche «proponendo eventuali adeguamenti dei percorsi formativi e professionali», nell'ambito di una «collaborazione sinergica con la Commissione nazionale per l'inquadramento professionale» finalizzata proprio a «indirizzare percorsi formativi coerentemente con le competenze professionali».

In questa prospettiva di valorizzazione della capacità progettuale e strategica della parti sociali in materia di qualificazione e riqualificazione delle competenze professionali dei lavoratori del settore, è altresì previsto il trasferimento della formazione delle rappresentanze sindacali da Fondimpresa a MetApprendo, nel contesto di un più ampio slittamento, come si vedrà (*infra*, 4), della governance in materia di formazione verso una logica settoriale più

autonoma, con una riallocazione delle funzioni anche di supporto operativo all'interno della bilateralità metalmeccanica.

2.2. Verso uno «studio approfondito» sull'impatto dell'intelligenza artificiale

Tra le altre cose, alla Commissione nazionale per la formazione e l'apprendistato è assegnato anche il compito di condurre uno «studio approfondito sull'impatto dell'Intelligenza Artificiale (AI) e delle nuove tecnologie sui fabbisogni di competenze nel settore» anche con l'obiettivo di proporre eventuali «adeguamenti dei percorsi formativi e professionali», così da «preparare i lavoratori alle sfide della transizione digitale» (articolo 6, sezione I, lettera j).

Questa previsione rafforza la dimensione conoscitiva della governance contrattuale, riconoscendo che la capacità della Commissione di produrre una lettura sistematica e aggiornata dei cambiamenti tecnologici costituisce la condizione necessaria per orientare in modo informato la progettazione formativa e supportare l'aggiornamento dei lavoratori.

Rimane tuttavia non definito, nel testo contrattuale, l'assetto operativo attraverso cui questo studio debba essere condotto - quali metodologie adottare, quali fonti informative utilizzare, con quali scadenze e criteri di verifica - lasciando alla fase attuativa il compito di tradurre la previsione in un processo strutturato, stabile e monitorabile nel tempo.

Tale scelta si colloca nella cornice più ampia delineata dalla piattaforma sindacale, che legge il rinnovo del CCNL dentro una fase storica segnata dalle transizioni ecologica, digitale e dell'intelligenza artificiale, e che richiede strumenti idonei a governare i cambiamenti nelle professionalità, nei sistemi di inquadramento e nei percorsi di riqualificazione. In coerenza con questa impostazione, l'articolo 7 sulla formazione continua – già nel testo del 2021 tuttora richiamato – valorizza la formazione come leva

strategica per accompagnare le transizioni, a partire da una campagna diffusa di recupero del gap di competenze digitali e dal ricorso all'analisi del fabbisogno formativo e al bilancio delle competenze acquisite, quale base per la progettazione dei piani formativi. L'intervento sulle competenze emergenti legate alla intelligenza artificiale va quindi letto come sviluppo ulteriore di un impianto che aveva già posto al centro alfabetizzazione digitale, valutazione sistematica delle competenze e connessione con l'innovazione tecnologica dei processi.

Dal punto di vista contenutistico, l'elaborazione delle linee guida comporta almeno tre implicazioni tecniche. In primo luogo, introduce un livello di standardizzazione contrattuale in un ambito – quello della intelligenza artificiale applicata ai processi industriali – attualmente caratterizzato da forte eterogeneità aziendale e da limitata capacità di traduzione operativa nelle pratiche formative. Le linee guida, nella prospettiva delle parti, dovrebbero definire un set minimo di competenze: di alfabetizzazione digitale avanzata; di utilizzo consapevole e supervisione dei sistemi basati su algoritmi; di gestione dei dati in condizioni di sicurezza, conformità e responsabilità operativa, ponendosi in continuità con l'obiettivo di recupero del gap di base richiamato dall'articolo 7.

In secondo luogo, la disposizione contrattuale attribuisce rilievo alla coerenza tra competenze, percorsi formativi e classificazione professionale, prevedendo una collaborazione continuativa tra la Commissione formazione e la Commissione inquadramento. Si rafforza così il principio – già presente nel 2021 ma non ancora pienamente attuato – secondo cui la formazione non è un elemento ancillare, bensì uno strumento per orientare l'evoluzione dei profili professionali e delle competenze di riferimento del settore. L'intelligenza artificiale diviene quindi un terreno privilegiato per sperimentare tale integrazione, in cui la progettazione dei percorsi formativi può contribuire a definire o ridefinire contenuti di ruolo e responsabilità associati ai diversi livelli di inquadramento.

In terzo luogo, le linee guida sulla intelligenza artificiale devono essere lette alla luce del nuovo assetto di MetApprendo, al quale il CCNL assegna funzioni di supporto operativo, produzione o diffusione di contenuti formativi e rilevazione dei fabbisogni professionali (*infra*, 4). La possibilità di disporre di un'infrastruttura settoriale stabile consente, nelle intenzioni delle parti, di sviluppare percorsi modulari e aggiornabili, capaci di incorporare rapidamente risultati della ricerca, applicazioni industriali emergenti e competenze necessarie per la gestione di processi digitalizzati. Ciò potrebbe contribuire a superare una delle criticità più volte evidenziate negli studi settoriali: la difficoltà di rendere sistemico l'aggiornamento tecnologico attraverso la sola iniziativa aziendale.

3. L'ampliamento della platea di destinatari del diritto soggettivo alla formazione

All'articolo 7 «Formazione Continua», sezione IV, titolo VI del CCNL sono introdotte due rilevanti modifiche con riferimento ai titolari del diritto soggettivo alla formazione.

In primo luogo, il diritto viene esteso ai lavoratori somministrati, riconoscendo l'esigenza di garantire un trattamento formativo uniforme a tutti i lavoratori effettivamente coinvolti nei processi produttivi del settore compresi i lavoratori a termine, già inclusi con il rinnovo del 2021, e appunto i lavoratori in somministrazione con rapporto di durata superiore ai nove mesi.

In secondo luogo, viene previsto un pacchetto aggiuntivo di ore formative per i lavoratori che rientrano da periodi prolungati di assenza per malattia, infortunio o congedo parentale. Tale previsione risponde alla necessità di sostenere il reinserimento professionale dopo l'interruzione dell'attività lavorativa, valorizzando la funzione della formazione quale strumento di aggiornamento e reintegrazione professionale.

Questi interventi rispondono a una pluralità di obiettivi. Da un lato, mirano a ridefinire in senso più inclusivo l'ambito soggettivo del diritto alla formazione, superando una lettura eccessivamente ancorata alla tipologia contrattuale e privilegiando, invece, il criterio dell'effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva. Dall'altro lato, essi rafforzano la connessione tra formazione e gestione delle discontinuità lavorative, riconoscendo che l'assenza prolungata, specie quando riconducibile a eventi di particolare rilevanza personale o familiare, può incidere negativamente sull'adeguatezza delle competenze e richiede pertanto misure di accompagnamento mirate.

In una prospettiva più generale, tali modifiche contribuiscono a collocare la formazione come strumento funzionale alla qualità e alla sostenibilità dell'occupazione.

Il diritto soggettivo alla formazione viene così progressivamente sganciato da una logica schiacciata sul fabbisogno professionale delle imprese e inserito in una più ampia strategia di tutela della professionalità nel corso del rapporto di lavoro, in cui l'aggiornamento delle competenze assume rilievo tanto nei percorsi ordinari quanto nelle fasi di rientro e di transizione.

4. La piattaforma MetApprendo per la messa a punto di un sistema settoriale di “Servizi per la formazione”

L'innovazione di maggiore rilievo introdotta dal rinnovo riguarda la ridefinizione del ruolo di MetApprendo, che assume funzioni più ampie rispetto alla disciplina previgente, collocandosi come elemento centrale della governance contrattuale in materia di formazione.

Il CCNL prevede l'istituzione, a carico delle imprese, di un contributo annuale pari a euro 1,50 per ciascun lavoratore, finalizzato a garantire un finanziamento stabile della piattaforma. Tale previsione, assente nel precedente rinnovo che istituiva la piattaforma

prevedendo un solo contributo *una tantum*, a cui aveva fatto seguito un accordo sottoscritto il 10 maggio 2023 che aveva richiesto alle nuove imprese e a quelle che non avevano precedente contribuito un ulteriore versamento *una tantum* pari a euro 1,80, configura MetApprendo come infrastruttura permanente del sistema formativo di settore e non più come mero strumento di supporto operativo.

Come opportunamente richiamato nel testo del rinnovo, già oggi MetApprendo offre un servizio gestionale per pianificare e monitorare l'erogazione della formazione, una piattaforma online per la fruizione di pillole formative, e la possibilità di attivare un dossier formativo digitale, la cui titolarità è assegnata agli stessi lavoratori.

L'accordo raggiunto ne amplia le funzioni, prevedendo che le attività formative svolte in azienda siano registrate, in applicazione alla normativa vigente, utilizzando prioritariamente il dossier digitale, così da favorirne il ricorso, ad oggi ancora limitato ad un numero esiguo di lavoratori.

Le parti concordano poi anche quelli che dovranno essere gli (ulteriori) ambiti di operatività di MetApprendo: tra gli altri, si segnala l'interoperabilità con altri portali (una prima sperimentazione è già attiva, con la *Automotive Skill Alliance*), la fornitura di contenuti di *microlearning* relativi all'acquisizione delle competenze ritenute prioritarie dal CCNL, in modalità digitale e asincrona, il monitoraggio dell'andamento dell'industria e dell'occupazione metalmeccanica nella transizione digitale, tecnologica e ambientale.

Particolarmente interessante è poi la referenziazione delle competenze obiettivo presenti nei dossier formativi digitali con le classificazioni delle professioni e delle competenze nazionali ed europee, così come il fatto che MetApprendo si occuperà dell'anticipazione dei fabbisogni (grazie all'anonimizzazione dei dati ospitati dalla piattaforma, estrapolati dai dossier digitali) e collaborerà con

le istituzioni per fornire informazioni utili anche alla programmazione delle politiche attive. Infine, le informazioni raccolte da MetApprendo saranno funzionali anche alla condivisione dei piani formativi settoriali delle commissioni nazionali e territoriali.

Lo sviluppo della piattaforma segue quindi diverse direzioni, tutte finalizzate al suo consolidamento come strumento di *skills intelligence*, per la rilevazione, l'anticipazione e il monitoraggio di come le competenze dei lavoratori del settore stanno evolvendo, utili anche ad instaurare un confronto sul punto con l'attore pubblico per la definizione delle politiche formative, nonché per la fornitura di esperienze formative facilmente accessibili.

Con l'ultimo rinnovo si passa quindi dalla costruzione di una piattaforma utile, in prima battuta, all'esigibilità e al monitoraggio del diritto soggettivo alla formazione, ad uno strumento posto a riferimento per la anticipazione dei fabbisogni, la progettazione della formazione, la portabilità e il raccordo tra competenze acquisite nel settore della meccanica e la loro referenziazione con repertori pubblici.

A proposito di quest'ultimo elemento, la previsione contenuta nel rinnovo di una referenziazione delle competenze registrate nel dossier digitale con le classificazioni delle professioni e delle competenze nazionali ed europee apre ad una possibile sinergia con quanto disposto dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 115/2024.

Quest'ultimo ha riconosciuto i fondi paritetici interprofessionali come "enti titolari delegati" per la certificazione delle competenze acquisite nei contesti non formali e informali, con riferimento ai repertori di riferimento del Ministero del lavoro.

In questo senso, una referenziazione delle competenze registrate su MetApprendo con questi repertori permetterebbe al lavoratore di ottenere non solo un'attestazione, valida nel perimetro contrattuale del CCNL in commento, ma una vera e propria certificazione pubblica, grazie all'intervento di Fondimpresa, la cui validità

travalica i limiti del singolo contratto collettivo e aumenta così la portabilità e la spendibilità delle competenze acquisite.

Si svilupperebbe così una compiuta sinergia tra MetApprendo e Fondimpresa, quale ulteriore ambito di sviluppo al fine di favorire non solo il monitoraggio ma anche la messa in trasparenza e riconoscibilità della formazione erogata, a beneficio sia delle imprese, che dei lavoratori.

5. Le modifiche alla disciplina dell'apprendistato di c.d. primo livello

Le modifiche introdotte dal rinnovo del CCNL in materia di apprendistato di primo livello riguardano un numero circoscritto di aspetti, che intervengono su profili operativi di una certa rilevanza per imprese e lavoratori.

Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, anche detto apprendistato scolastico o di primo livello, è disciplinato dall'articolo 43 del decreto legislativo n. 81/2015 e integrando formazione e lavoro in un sistema duale, consente all'apprendista di conseguire un titolo di studio contemporaneamente allo svolgimento di un'attività lavorativa. Esso rappresenta senz'altro uno strumento privilegiato per la transizione dei giovani dal mondo della scuola a quello del mercato del lavoro attraverso una integrazione che incide in modo considerevole nella organizzazione della prestazione lavorativa e nella gestione del rapporto di lavoro, non senza aggravi amministrativo-burocratici che, secondo molti, ostacolano l'utilizzo dell'istituto.

Nel nuovo testo contrattuale è mantenuta immutata la tabella che stabilisce percentuali progressive del minimo tabellare del livello D2, utilizzato come riferimento convenzionale per tutti gli apprendisti. Le percentuali, come nel testo contrattuale precedente,

variano dal 55% per il secondo anno fino al 70% per il quinto anno nei percorsi quinquennali e per l'anno unico del certificato di specializzazione tecnica superiore, con una progressione che riflette l'acquisizione graduale di competenze professionali. Rimane anche la previsione di un anno unico al 65% per i diplomi di istruzione e formazione professionale destinati a coloro che sono già in possesso della qualifica triennale di istruzione e formazione professionale.

Un primo intervento novativo è rappresentato invece dalla parte della disposizione contrattuale in cui si prevede che «La retribuzione complessiva corrispondente a tale monte ore annuale sarà suddivisa in quote mensili uguali e corrisposta all'apprendista in ciascuna mensilità di vigenza del contratto, indipendentemente dalla distribuzione oraria effettiva di lavoro e di formazione, al fine di garantire un'uniformità retributiva per tutta la durata del periodo formativo». Tale previsione sembrerebbe rispondere alle esigenze di certezza retributiva degli apprendisti e dei datori di lavoro e potrebbe rappresentare un incentivo per la sottoscrizione dei contratti di apprendistato.

Un secondo ordine di modifiche concerne il meccanismo di determinazione del monte ore complessivo annuale «sulla base della convenzione stipulata con l'istituzione formativa» che garantisce dunque una programmazione condivisa che rispetta sia le esigenze produttive dell'impresa sia i vincoli formativi dell'istituzione scolastica, in linea con quanto stabilito dall'articolo 43, comma 6, del decreto legislativo n. 81/2015, che richiede la sottoscrizione di un protocollo per stabilire «il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro».

Infine, si ribadisce per gli apprendisti la facoltà di accedere ai servizi aziendali, come, a titolo esemplificativo, quelli della mensa e dei trasporti.

L'approccio contrattuale adottato dimostra i progressi conseguiti nella gestione dell'istituto, riconoscendo che l'apprendistato duale

richiede soluzioni specifiche che tengano conto della sua natura ibrida tra formazione e lavoro. Nel complesso, le modifiche introdotte dal rinnovo del CCNL Metalmeccanici in materia di apprendistato di primo livello rappresentano un significativo punto di partenza nella direzione di una maggiore integrazione tra sistema formativo e mondo produttivo del settore metalmeccanico.

Difatti, pur mantenendo la struttura normativa di base definita dal decreto legislativo n. 81/2015, le modifiche contrattuali hanno introdotto elementi di specificità settoriale che dovrebbero favorire una più ampia diffusione dell'istituto.

L'approccio contrattuale adottato sembrerebbe porsi sulla strada di un miglioramento della gestione dell'istituto, superando le incertezze applicative che potrebbero scoraggiare le imprese dall'utilizzo di questa forma contrattuale e fornendo un quadro normativo chiaro e operativo che facilita l'implementazione del sistema duale.

Tuttavia, il successo dell'apprendistato di primo livello dipenderà dalla capacità di garantire l'effettiva realizzazione degli obiettivi formativi attraverso un coordinamento efficace tra istituzioni scolastiche e aziende, evitando utilizzi impropri che potrebbero comprometterne la finalità originaria di favorire l'inserimento qualificato dei giovani nel mondo del lavoro metalmeccanico attraverso un percorso che integri organicamente, secondo il sistema duale previsto dall'articolo 41, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015, formazione e lavoro.

Le modifiche introdotte costituiscono pertanto un importante contributo alla modernizzazione del sistema di formazione professionale nel settore metalmeccanico, fornendo strumenti concreti per rendere l'apprendistato una reale opportunità di crescita professionale per i giovani e di sviluppo delle competenze per le imprese del settore.

SEZIONE IV.
TRATTAMENTI NORMATIVI

*di Francesco Alifano, Giada Benincasa, Claudia Capolupo,
Simona Bilancia, Federica Chirico, Giorgio Impellizzeri,
Mattia Maneli, Andrea Megazzini, Marco Menegotto,
Chiara Nardo, Diletta Porcheddu, Giulia Rutigliano, Anna Saioni,
Martina Zaccaria, Angela Zaniboni*

Capitolo I. ORARIO DI LAVORO

ORARIO DI LAVORO

Sez. Quarta, Titolo III

Art. 5. – Orario di lavoro

Omissis

Orario plurisettimanale.

*L'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 ~~80~~ **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 ~~120~~ **128** ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e le ~~136~~ **128** ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.*

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto sono stabilite dalla Direzione aziendale previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale.

Le successive modalità del recupero, per realizzare la media delle 40 ore settimanali al termine dei 12 mesi dall'attivazione dell'orario plurisettimanale, saranno concordate con la RSU.

Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale.

Fermo restando il preventivo esame congiunto, nei casi di necessità improvvise il preavviso ai lavoratori interessati sarà pari a 5 giorni e la realizzazione dell'orario plurisettimanale si completerà in un periodo massimo di tre mesi.

La comunicazione ai lavoratori sarà fornita mediante affissione in luogo accessibile a tutti gli interessati.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del

15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nel caso di orario plurisettimanale per necessità improvvise le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura onnicomprensiva del 20% e del 30%.

Ciascuna delle suddette maggiorazioni, a partire dalla 81esima ora, saranno elevate nella misura onnicomprensiva dell'8%.

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

In caso di mancata prestazione, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di P.a.r., ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti, tenendo conto in questo caso della preferenza espressa dal lavoratore.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale potranno essere definite per accordo in sede aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Sono fatti comunque salvi gli accordi aziendali in essere.

Permessi annui retribuiti

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

Per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del Contratto, sono invece previsti, sempre in ragione di anno di servizio o frazione di esso, 15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a complessive 124 ore di cui 2 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e di armonizzazione della 39^a ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite; non si modificano eventuali regimi più favorevoli di armonizzazione stabiliti a livello aziendale.

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal CCNL 16 luglio 1979, l'accordo del 1° settembre 1983 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione di orario pari ad un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosettori indicati nella «Tabella allegata» alle «Modifiche apportate all'articolo 5, Disciplina generale, Sezione terza, del CCNL 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979», non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria. Tale riduzione resta confermata per i soli lavoratori in forza al 31 dicembre 2012. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere in materia; le parti si incontreranno in sede aziendale per verificare l'eventuale armonizzazione degli stessi.

Le riduzioni di orario di cui ai commi precedenti non si applicano fino a concorrenza ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo modalità non specificamente previste dal Contratto di categoria e con orari settimanali o plurisettimanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di sei ore per sei giornate settimanali.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno ~~e/o quelli di sabato e domenica~~, è inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. Per gli stessi lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore è monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla tredicesima mensilità al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

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 dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di ~~5~~ 7 può 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.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno ~~40~~ 7 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al ~~5~~ 6 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di ~~40~~ 7 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore al ~~40~~ 11 per cento, comprensivo del ~~5~~ 6 per cento di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Le specifiche esigenze aziendali si sostanziano nei seguenti termini:

- a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;
- b) quando si determinino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile, impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione medesima.

Nell'ambito della percentuale massima di assenza sarà data priorità alle richieste motivate dalle necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea e per i lavoratori migranti dalla necessità di svolgere le attività burocratiche connesse alla loro condizione nonché per festività previste dalla religione di appartenenza.

Nei casi tassativi di esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado **ovvero per un massimo di 3 volte all'anno nel caso di rilevanti eventi imprevisi** i lavoratori, fermo restando quanto previsto dall'articolo 10, Sezione Quarta - Titolo VI, potranno assentarsi dal lavoro utilizzando i permessi a fruizione individuale.

Nel caso di lutti familiari il lavoratore è tenuto a preavvertire l'azienda dei giorni di permesso che si intendono fruire, i quali devono essere utilizzati entro 15 giorni dal decesso, ovvero entro 30 giorni per i lavoratori extracomunitari, nonché a documentare l'evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

Nel caso di improvvisi eventi morbosi dei figli fino al compimento dei 13 anni o di altri familiari conviventi entro il primo grado **ovvero nei casi dei rilevanti eventi imprevisi di cui sopra** il lavoratore è tenuto ad avvertire l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro ed a presentare idonea documentazione giustificativa entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, anche per gruppi di **4 2 ore salvo quanto previsto in sede aziendale**.

Per i lavoratori turnisti e fatte salve le situazioni in atto, nel caso di innovazioni nella ripartizione dell'orario di lavoro la cui finalità sia di ottenere un maggiore utilizzo degli impianti di tipo strutturale e non temporaneo, attraverso l'istituzione di turnazioni aggiuntive rispetto alla situazione in atto che comportino la creazione di più di 15 turni di lavoro, tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze sindacali unitarie, diverse modalità di fruizione delle ore di permesso annuo retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni ~~precedente-~~
~~mente~~ indicate.

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 ~~di tale periodo~~ dei 24 mesi del Conto ore, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Omissis

Art. 7. - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Omissis

*Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario di cui al quarto e quinto comma del presente articolo, la Direzione potrà disporre **per aree aziendali**, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario ~~di produzione~~, esenti dalla informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria di cui al precedente settimo comma, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nella misura di 80 ore annue. Nelle aziende che adottano l'orario plurisettimanale di cui al precedente articolo 5, il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le ~~120~~ **128** ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e ~~128~~ **136** ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti. La Direzione terrà conto di esigenze personali entro il limite del 10% se disponibile la sostituzione tramite personale con adeguata professionalità.*

Per le ore di straordinario in regime di «quote esenti» dall'accordo preventivo eccedenti le 40 ore annue, per i lavoratori turnisti e per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti, ovvero le 48 ore annue, per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti, sarà corrisposta una maggiorazione aggiuntiva pari all'8% per ciascuna ora lavorata che assorbe fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

Ai fini dell'applicazione delle procedure di informazione o, a seconda dei casi, di accordo preventivo, per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le «quote esenti» di cui sopra, la Direzione dell'unità produttiva comunicherà ogni quadrimestre alla Rappresentanza sindacale unitaria le ore di lavoro straordinario produttivo compiuto utilizzando le suddette «quote esenti» di straordinario.

Omissis

Art. 10. - Ferie.

Omissis

Inoltre, nelle aziende con più di 150 dipendenti, i lavoratori migranti con oltre 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per 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 d'origine. I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta e la Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte (con arrotondamento all'unità superiore).

Nel caso di valutazione negativa, l'azienda informerà il lavoratore, che potrà farsi assistere da un componente della RSU, sui motivi del diniego e si adopererà per individuare un'idonea soluzione in relazione alle sue obiettivi e comprovate necessità.

Omissis

1. Premessa

Il tema dell'orario di lavoro è tornato, negli ultimi anni, al centro del dibattito politico e sindacale, come dimostrano le diverse proposte di legge presentate in Parlamento e le numerose iniziative promosse dalle parti sociali. In questo contesto, anche il confronto che si è sviluppato intorno al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica privata e per l'installazione di impianti non ha fatto eccezione, poiché, fin dall'avvio delle trattative, la questione della regolazione dei tempi di lavoro è stata ritenuta centrale dalle parti.

In particolare, la piattaforma sindacale si era posta quale obiettivo la realizzazione di una riduzione generalizzata e rimodulazione (attraverso il ricorso al telelavoro e al lavoro agile) dell'orario di lavoro al fine di promuovere ed incrementare la conciliazione tra vita provata e lavorativa.

Questa rivendicazione ha trovato spazio soprattutto nell'istituzione a livello nazionale della Commissione sull'orario di lavoro, che si occuperà di raccogliere le buone pratiche in materia di tempo di lavoro, elaborare modelli utilizzabili in caso di sperimentazione, monitorare le sperimentazioni esistenti e approfondire la possibilità di trasformare ferie aggiuntive in permessi retribuiti a fruizione individuale (sul punto, si rinvia al contributo in materia di diritti di partecipazione).

Rispetto alla regolazione dell'orario di lavoro, invece, il rinnovo è stato più cauto, confermando, senza stravolgimenti, la disciplina previgente. Nello specifico, il rinnovo interviene sull'orario di lavoro seguendo tre direttrici: in primo luogo, l'intesa ritocca verso l'alto i limiti per il ricorso all'orario plurisettimanale e per lo straordinario in quote esenti, sebbene l'impianto della disciplina resti sostanzialmente invariato; in secondo luogo, viene introdotta, nell'articolo dedicato alle ferie, la possibilità per i lavoratori migranti di fruire di un periodo di aspettativa per il ricongiungimento

familiare nei Paesi d'origine; in terzo luogo, si rinviene una modifica della disciplina dei permessi annui retribuiti.

Si tratta di interventi di manutenzione della sezione relativa all'orario di lavoro che segnalano come il tema, pur senza registrare grossi stravolgimenti, sia oggetto di particolare attenzione da parte delle parti collettive. Nondimeno, è da segnalare che la mancanza di una più incisiva revisione della disciplina dell'orario di lavoro ha parzialmente lasciato sullo sfondo le questioni relative alla conciliazione tra vita privata e lavorativa, focalizzando l'attenzione sulla sola regolazione della flessibilità e delegando esclusivamente alla Commissione sull'orario il compito di studiare ed elaborare modelli che ripensino la regolazione del tempo di lavoro non solo dal punto di vista quantitativo, relativo, cioè, al numero di ore di lavoro da prestare, ma anche da un punto di vista qualitativo, raccordando la disciplina dell'orario con quella dell'organizzazione del lavoro e della formazione.

2. L'orario plurisettimanale ed il lavoro straordinario

Come anticipato, il primo ambito di intervento del rinnovo contrattuale riguarda la disciplina dell'orario plurisettimanale e del lavoro straordinario.

In particolare, l'accordo incide sul paragrafo dell'art. 5, titolo III, sez. IV del CCNL. Tale disposizione prevede che alla direzione aziendale, per comprovate ragioni produttive, sia consentito attivare moduli di orario normale plurisettimanale *ex art.* 3, co. 2, d. lgs. n. 66/2003 entro un limite massimo di 96 ore annue, aumentando il precedente limite, che era fissato dal contratto collettivo a 80 ore all'anno. La disciplina dell'istituto prevede la possibilità di distribuire queste ore nell'arco di dodici mesi, garantendo il rispetto della media di 40 ore settimanali e del limite massimo di 48 ore per ciascuna settimana.

Il rinnovo, comunque, non incide sulle modalità di attivazione dell'orario plurisettimanale, che restano le medesime rispetto alla disciplina previgente: è richiesto il previo esame congiunto con la rappresentanza sindacale unitaria, il preavviso di 15 giorni nei confronti dei lavoratori (ridotto a 5 in caso di necessità improvvise), la comunicazione tramite affissione nei locali aziendali. In aggiunta, viene introdotta una novità in tema di maggiorazioni retributive: il CCNL stabilisce che a partire dalla ottantunesima ora di lavoro, le maggiorazioni già previste saranno ulteriormente elevate nella misura omnicomprensiva dell'8%.

Tale previsione non si applica solo all'orario plurisettimanale, ma anche al lavoro straordinario svolto in regime di "quote esenti" – ossia quelle ore di straordinario che possono essere richieste dall'azienda senza attivazione della procedura di informazione preventiva alla rappresentanza sindacale unitaria – la cui disciplina è descritta dall'art. 5 e ripresa dall'art. 7, titolo III, sez. IV del CCNL.

Il nuovo testo prevede un aumento delle ore che possono essere svolte in regime di "quote esenti" (ossia quelle ore di straordinario che possono essere richieste dall'azienda senza attivazione della procedura di informazione preventiva alla rappresentanza sindacale unitaria): il tetto massimo di ore annue utilizzabili per ciascun lavoratore per lavoro straordinario in quote esenti e orario plurisettimanale aumenta da 120 a 128 per le aziende con oltre 200 dipendenti, e da 128 a 136 per le aziende fino a 200 dipendenti.

Infine, il contratto chiarisce che le ore di straordinario richiedibili dall'azienda non sono più riservate esclusivamente alle aree produttive, ma possono essere richieste anche nelle altre aree aziendali, ampliando così la flessibilità organizzativa.

3. Le ferie

L'accordo di rinnovo interviene marginalmente anche sulla disciplina in materia di ferie, contenuta nell'art. 10, titolo III, sez. IV.

In particolare, il contratto collettivo continua a prevedere la maturazione di un periodo di ferie retribuito pari a quattro settimane per ogni anno di servizio – con alcuni incrementi legati all'anzianità – confermando al tempo stesso anche le regole attinenti alla fruizione del periodo di ferie.

Una significativa modifica apportata dall'accordo è però relativa alla disciplina in materia di ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori migranti.

La normativa precedente all'ultimo rinnovo si limitava a consentire a tutti i lavoratori migranti di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto collettivo eventualmente disponibili, nel rispetto delle percentuali massime del 3% dei lavoratori in forza nelle aziende con più di 150 dipendenti e del 2% in quelle con meno di 150 dipendenti.

La valutazione aziendale in ordine alla richiesta di simili periodi di assenza da parte dei lavoratori migranti, inoltre, doveva essere orientata all'accoglimento della richiesta, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

Con la nuova formulazione della disposizione, a tale previsione si aggiunge l'introduzione di un nuovo istituto dedicato ai lavoratori migranti con oltre 5 anni di anzianità di servizio, che permette loro di richiedere, per una sola volta ogni triennio, un periodo di aspettativa non frazionabile della durata minima di un mese e massima di due. La concessione rimane subordinata alla valutazione della direzione che, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative, può accogliere la richiesta per un numero di lavoratori contemporaneamente non eccedente l'1% del totale della forza lavoro dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte.

La nuova aspettativa riconosciuta dal contratto consente dunque, in combinato con le ferie e i permessi riconosciuti dal contratto collettivo, assenze più lunghe e continuative in favore dei lavoratori migranti rispetto alla disciplina precedente, sebbene il limite del solo 1% dei lavoratori potrebbe risultare eccessivamente restrittivo.

In conclusione, il contratto collettivo dell'industria metalmeccanica conferma le regole tradizionali sulle ferie, introducendo però uno strumento innovativo che favorisce periodi di assenza più lunghi per alcune categorie di lavoratori, pur entro limiti organizzativi precisi.

4. I permessi annui retribuiti

Infine, l'accordo di rinnovo interviene anche sull'art. 5, titolo III, sez. IV, laddove disciplina i permessi annui retribuiti (PAR) .

In particolare, il contratto collettivo prevede un numero di ore di PAR corrispondente a 104 ore per i lavoratori del settore metalmeccanico (13 permessi da 8 ore ciascuno) e 124 ore per i lavoratori del settore siderurgico (15,5 permessi da 8 ore ciascuno).

Tali quantità sono state progressivamente aumentate con diversi accordi siglati nel corso della lunga vigenza di tale contratto nazionale. Tra questi ultimi, di fondamentale importanza è un accordo che riconosce, a decorrere dal 1° gennaio 2002 (2000 per i lavoratori del settore siderurgico), un ulteriore permesso annuo retribuito di 8 ore, computato per ogni anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali (monetizzato per i lavoratori del settore siderurgico). In seguito al rinnovo del 22 novembre 2025, tale permesso è riconosciuto ai lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno, ma non più, come invece

accadeva in precedenza, a quelli i cui turni comprendono il sabato e la domenica.

Il rinnovo 2025, considerando particolarmente gravosa la prestazione di lavoro organizzata in turni, riconosce poi ulteriori PAR aggiuntivi ai lavoratori la cui prestazione è articolata in turni che comprendono anche quelli notturni.

In particolare, 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 per ogni 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 tale medesimo permesso aggiuntivo di 4 ore è riconosciuto dai lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 21 turni settimanali comprendendo il turno notturno, assorbito fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite in sede aziendale e a decorrere dal 1° gennaio 2028.

Il rinnovo del 22 novembre 2025 aumenta inoltre da 5 a 7 il numero di PAR che possono essere fruiti collettivamente da singoli reparti o gruppi di lavoratori. La fruizione collettiva è prevista unicamente in seguito a esame congiunto tra direzione aziendale e RSU, la cui durata - sempre ai sensi del recente rinnovo - è ridotta a 3 giorni (in luogo dei canonici 10 previsti in precedenza) nel caso di necessità impreviste e/o non programmabili.

Dall'altro lato, il rinnovo 2025 interviene sulle modalità di fruizione dei PAR individuali. Viene ridotto infatti il preavviso con cui i lavoratori devono richiedere di fruire di tali permessi (da 10 a 7 giorni), e aumentato il massimo tasso di assenza contemporanea a presupposto del quale la loro fruizione viene concessa (dal 5 al 6% dei lavoratori normalmente addetti al turno). Tale tasso viene aumentato anche nello specifico caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso: in questo caso, la fruizione dei

permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore all'11% (in luogo del precedente 10%, e comprensivo del 6% per cento menzionato in precedenza) dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Inoltre, si prevede che la fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, anche per gruppi di 2 ore (in luogo delle precedenti 4) salvo quanto previsto in sede aziendale.

All'interno della disciplina dei PAR viene inoltre inserita un'ulteriore casistica "speciale" relativa all'utilizzo di tali permessi, che si aggiunge ai lutti familiari o agli improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado. Nel caso in cui si verifichi tale casistica individuata con la denominazione «rilevanti eventi imprevisi», i lavoratori potranno fruire dei PAR avvertendo l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro e presentando idonea documentazione giustificativa entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa. Ciò potrà avvenire per un massimo di tre volte l'anno.

In ultimo, il CCNL prevede che i permessi non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, al termine del quale le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Il rinnovo 2025 aggiunge un'ulteriore clausola relativa al Conto ore, volta a facilitare lo smaltimento dei PAR residui da parte dei lavoratori. Viene previsto infatti che, entro il primo trimestre del secondo anno del Conto ore, l'azienda abbia il diritto di chiedere al lavoratore di programmare la fruizione entro l'anno dei PAR che andranno a scadenza proprio quell'anno - dandone riscontro trascorsi 15 giorni dalla presentazione della programmazione. Laddove il lavoratore non provveda entro il 30 giugno dell'anno

in esame, il datore di lavoro potrà procedere autonomamente alla loro programmazione entro i 6 mesi successivi.

Il complesso delle innovazioni introdotte dal rinnovo del 2025 delinea, in definitiva, una disciplina dei PAR più articolata e sensibile alle effettive condizioni di lavoro, soprattutto nei contesti caratterizzati da turnazioni intensive e presenza di lavoro notturno. L'impianto complessivo mira a coniugare l'esigenza di garantire ai lavoratori maggiori spazi di recupero psicofisico con quella di assicurare una gestione più flessibile e programmabile delle assenze, valorizzando sia le prerogative organizzative delle imprese sia il diritto individuale alla fruizione dei permessi maturati.

Capitolo II. PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

Art. 3 – Sezione Quarta, Titolo II

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti, in coerenza con i criteri di professionalità di riferimento, alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Al fine di favorire i processi di accrescimento professionale basati anche sull'acquisizione di maggiori competenze attraverso la polivalenza e la polifunzionalità, i lavoratori avranno diritto al passaggio al livello superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

- ***30-60 giorni continuativi, ovvero 120 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni;***
- ***3-4 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni, per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1.***

1. Passaggio temporaneo di mansioni e diritto al superiore inquadramento

Il rinnovo ha introdotto modifiche al suo articolo 3, comma 2, sezione quarta, titolo II, relativo al passaggio temporaneo di mansioni. Il nuovo testo interviene in particolare sulle condizioni procedurali e temporali per l'esercizio del diritto al riconoscimento al livello superiore.

La novità riguarda, in particolare, l'estensione dei periodi di permanenza – in termini continuativi o frazionati – necessaria nell'esercizio di mansioni afferenti al livello d'inquadramento superiore prima del riconoscimento in via definitiva di quest'ultimo.

A seguito delle modifiche intervenute, per vedersi stabilizzati al nuovo inquadramento (superiore), a decorrere dalla stipula dell'accordo, si passa da 30 a 60 giorni consecutivi, oppure da 75 a 120 giorni non consecutivi nell'arco di un anno, o sei mesi non consecutivi nell'arco di tre anni.

Una disciplina specifica è invece riservata al conseguimento dei livelli B1, B2, B3 e A1, per i quali il periodo passa da tre a quattro mesi consecutivi, oppure nove mesi non consecutivi nell'arco di tre anni.

Non ha invece subito modifiche il primo comma dell'articolo in commento, che continua a riferire del criterio della equivalenza delle mansioni di epoca antecedente alla riforma operata nel 2015 sull'articolo 2103 c.c.

2. Le finalità della nuova disciplina

Invero, la revisione è accompagnata da una specifica finalità che consente, peraltro, un collegamento stringente ai criteri di classificazione e inquadramento del personale in azienda per come riformati in occasione del precedente rinnovo contrattuale.

Con il prolungamento dei termini utili, le parti intendono infatti «favorire i processi di accrescimento professionale basati anche sull'acquisizione di maggiori competenze attraverso la polivalenza e la polifunzionalità».

In altri termini, intervenendo su una disposizione che potremmo definire come “storica” del contratto collettivo, le parti lo hanno fatto con una impronta finalistica che guarda all'incremento delle competenze e quindi della professionalità dei lavoratori.

Ben si comprende come il nuovo inciso si collochi nel solco del cambiamento introdotto dal nuovo sistema di classificazione e inquadramento.

Rispetto ai diversi indici di professionalità che oggi guidano l'inquadramento – su cui peraltro molto si è scritto in letteratura a partire dai primi commenti sullo scorso rinnovo (vedi *Bibliografia essenziale*) – ai fini del passaggio al livello superiore l'enfasi viene posta su due di questi.

La polivalenza: definita dalle stesse parti come la capacità di ricoprire diverse posizioni sulla stessa linea o in più unità organizzative; e la polifunzionalità: secondo la nomenclatura del sistema di classificazione e inquadramento del medesimo contratto, la capacità di svolgere attività accessorie riferibili a diverse aree di mestiere o funzionali.

Non è un caso che si sia optato per richiamare tali indici di professionalità, trattandosi di quelli che più si collegano con la mobilità all'interno della scala inquadramentale. La *ratio* pare essere quella di garantire una funzione organizzativa della norma, garantendo flessibilità alle imprese e favorendo esperienze di mobilità endoaziendale come la *job rotation* o l'integrazione con altri ruoli/aree aziendali, evitando al contempo automatismi eccessivamente rapidi a discapito del consolidamento delle necessarie professionalità.

Capitolo III.

SOMMINISTRAZIONE E CONTRATTI A TERMINE

SOMMINISTRAZIONE E CONTRATTI A TERMINE

Sez. Quarta, Titolo I
Art. 4. – Tipologie contrattuali

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

A) Contratto di lavoro a tempo determinato. Norme generali

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. a), d. lgs. 81/2015, al contratto di lavoro a tempo determinato può 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.

La disciplina di cui al presente articolo sarà oggetto di informativa periodica alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. Per i contratti con durata fino a ~~36~~ 24 mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico previsti dall'articolo 2, Sezione Quarta – Titolo VI per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

Omissis

~~B) Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.~~

~~I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equi-valenti, sia periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che periodi di mis sione con contratto di 24 somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato laddove siano impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato. Le parti confermano che a tali fini, così come previsto dalla legge, non si computano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionale.~~

NOTA A VERBALE DEL 5 FEBBRAIO 2024

Fermo restando quanto condiviso nella Clausola di salvaguardia posta in calce al presente articolo, le parti confermano che le previsioni di cui alla lettera B), definite con il CCNL 20 gennaio 2008, non costituiscono una modifica, ai sensi del secondo comma dell'art. 19, D. Lgs. n. 81 del 2015, dei limiti di durata stabiliti dalla medesima legge in caso di successione di più contratti a termine.

*Omissis**C) Lavoro in somministrazione*

I lavoratori in somministrazione hanno diritto, per tutta la durata della missione, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello dell'azienda secondo quanto previsto dall'articolo 35, del D. Lgs. n. 81/2015.

Gli accordi aziendali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma dell'articolo 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

D) Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Fermi restando i limiti di legge in materia di somministrazione di lavoro 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 di cui sopra non verranno presi in considerazione i periodi di missione svolti fino al 31 dicembre 2025.

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato

1.1. Legge e autonomia collettiva sul lavoro a termine e in somministrazione

La regolamentazione del lavoro a termine e in somministrazione, tipicamente al crocevia tra le istanze di flessibilità dell'utilizzazione di manodopera delle imprese e quelle di stabilità dell'occupazione dei lavoratori, trova la sua compensazione nel dialogo tra legge e contrattazione collettiva.

La disciplina di legge vigente (capi III e IV del d. lgs. n. 81/2015, così come modificato dal decreto-legge n. 48/2023) rinvia ai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative la definizione di numerosi profili della regolamentazione di queste due tipologie. Innanzitutto, per la individuazione delle ipotesi di legittima apposizione del termine nei contratti di lavoro, anche in somministrazione, di durata superiore ai dodici mesi (ma comunque inferiore a 24) (art. 19, co. 1, lett. a). Ma anche per la determinazione delle quote di contingentamento, cioè il numero massimo di lavoratori a termine e in somministrazione che ciascuna impresa può avere in organico (art. 23 e art. 31); la disciplina del c.d. diritto di precedenza dei lavoratori a termine in caso di assunzione a tempo indeterminato dell'impresa a favore della quale ha svolto in precedenza prestazioni di lavoro ad oggetto mansioni analoghe (art. 24); la identificazione delle attività stagionali, per le quali è previsto un regime derogatorio in materia di durata, rinnovi e numero di contratti di lavoro a termine (art. 21).

In questo spazio regolatorio si inserisce l'accordo di rinnovo che interviene in materia di lavoro temporaneo in un settore in cui, come rende noto l'indagine annuale di Federmeccanica per il 2024 (Federmeccanica, *Il Rinnovo Continuo*, 30 maggio 2024), il 95% degli occupati delle imprese hanno un contratto a tempo

indeterminato e il 36% delle nuove assunzioni stabili sono trasformazioni di contratti a termine o in somministrazione.

In questo contesto, il rinnovo contrattuale si occupa di dare attuazione ad alcuni dei rinvii di legge, in particolare quello relativo alle causali (*infra*, § 2), ma anche, nell'esercizio della competenza originaria dell'autonomia collettiva nella regolazione dei rapporti di lavoro, sviluppando alcuni fronti nuovi e ulteriori come quello degli obblighi di stabilizzazione dei lavoratori a termine e in somministrazione (*infra*, § 4).

1.2. Le ipotesi di legittima apposizione del termine: la tipizzazione di causali soggettive e oggettive

La nuova disciplina del contratto a tempo determinato, introdotta con il rinnovo, rappresenta un esercizio diretto e necessario della delega conferita alle parti contrattuali dall'art. 19, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n. 81/2015, così come modificato dal decreto-legge n. 48/2023 (c.d. decreto lavoro). Per comprendere la portata di tale intervento negoziale, è essenziale ricostruire il quadro legislativo in cui esso si inserisce. La succitata riforma del 2023 ha infatti eliminato le causali previste dal precedente decreto-legge n. 87/2018, c.d. decreto dignità, restituendo ai contratti collettivi – da intendere, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015, come quelli stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – la centralità nella definizione delle causali che legittimano l'apposizione di un termine al contratto per durate superiori ai 12 mesi, ma comunque non eccedenti i 24 mesi.

Tale intervento normativo ha tuttavia generato e può generare tutt'ora, in assenza di una tempestiva attivazione delle parti negoziali nel regolamentare il tema all'interno dei rinnovi, un potenziale vuoto regolatorio. Infatti, in mancanza di una specifica disciplina contrattuale, le imprese dovrebbero eventualmente ricorrere

alle causali legali transitorie, ossia le generiche esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva che le parti individuali possono identificare, ai sensi della lettera b) del citato articolo 19, al momento fino al 31 dicembre 2026 (termine invero più volte prorogato). Il rinnovo consente la possibilità di estendere i contratti a termine oltre l'anno, sottraendo le imprese all'incertezza del regime transitorio legale e garantendo tutele negoziate ai lavoratori, al fine di evitare il ricorso a causali generiche che potrebbero alimentare eventuali ricorsi e, logicamente, il contenzioso.

Inoltre, è possibile che tale rinnovo possa incidere anche sulla proroga della disciplina di cui all'articolo 19, comma 1, lettera b), decreto legislativo n. 81/2015: con il rinnovo sembra che tutti i principali contratti collettivi si siano dotati di causali per il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, riducendo lo spazio di azione per l'autonomia individuale e facendo venire meno, almeno parzialmente, la necessità di prorogare ulteriormente la possibilità prevista dalla disposizione.

Dall'analisi del nuovo articolo 4, sezione Quarta, titolo I, dell'ipotesi di accordo emerge dunque una precisa scelta operata dalle parti firmatarie, volta a differenziare le causali in due macro-categorie distinte: le causali di natura soggettiva e le causali di natura oggettiva.

Per quanto concerne le causali soggettive, il rinnovo introduce una forte componente di inclusione sociale direttamente nel testo contrattuale, trasformando il contratto a termine in uno strumento di politica attiva del lavoro. La possibilità di estendere il contratto oltre i 12 mesi viene infatti garantita a prescindere dalle specifiche esigenze tecniche dell'azienda, qualora l'assunzione riguardi categorie di lavoratori che il contratto individua come svantaggiati o meritevoli di particolare tutela nel mercato del lavoro. Si fa riferimento, nello specifico, ai giovani di età inferiore ai 35 anni, ai lavoratori di età superiore ai 50 anni e ai lavoratori che abbiano fruito del trattamento di cassa integrazione straordinaria da almeno 6 mesi o siano inseriti nelle liste di

disoccupazione da almeno sei mesi. Questa impostazione sposta significativamente il focus dalla mera giustificazione produttiva alla creazione di opportunità occupazionali, facilitando l'ingresso o il reinserimento di fasce deboli della popolazione lavorativa.

Parallelamente, sul versante delle causali oggettive, il rinnovo individua specifiche esigenze aziendali che giustificano il termine superiore ai 12 mesi, ancorandole a fabbisogni concreti e verificabili.

Dunque, il CCNL tipizza le fattispecie collegandole all'esecuzione di specifiche commesse, alla gestione di eventi temporanei – come mostre e fiere, nei quindici giorni prima e dopo l'evento – e alle attività di coordinamento di progetti con durata definita. Sono comprese anche le assunzioni legate a ordini o incarichi temporanei che, a causa di ritardi del committente o di fattori esterni, si protraggono oltre i tempi previsti, richiedendo personale aggiuntivo limitato al completamento della commessa, anche tramite scorrimento interno.

1.3. Il rinnovo nel panorama della contrattazione collettiva: un confronto con altri rinnovi interscisi

L'intervento del CCNL Metalmeccanici si inserisce in una tendenza evolutiva della contrattazione collettiva, iniziato dopo l'intervento del decreto lavoro nel 2023, relativo alla disciplina delle causali dei contratti a termine. Superata la rigidità legislativa del precedente decreto dignità, i rinnovi contrattuali hanno iniziato a riempire gli spazi aperti dal legislatore, segnando un recupero della centralità negoziale. Il rinnovo segue la scia di altri CCNL stipulati negli anni precedenti, tra cui quelli degli Allevatori o dei Grafici Editori, che per primi avevano sfruttato la delega per tipizzare le causali – ad esempio legandole a progetti PNRR o picchi stagionali –, confermando la tendenza del settore manifatturiero a governare la flessibilità piuttosto che subirla passivamente.

Proseguendo l'analisi, è possibile altresì notare come il rinnovo in esame si posizioni in modo originale rispetto ai modelli prevalenti di regolazione delle causali. Nello specifico, infatti, dallo studio dei CCNL rinnovati nel 2024 (vedi [La contrattazione collettiva in Italia \(2024\)](#), XI rapporto ADAPT, pp. 17 e ss.) sono emersi principalmente due tipi di modelli: da un lato un modello c.d. a maglia larga – identificato, ad esempio, nel CCNL Studi Professionali –, che associa il termine lungo a generici incrementi di produttività; dall'altro un modello c.d. restrittivo – identificato, ad esempio, nel CCNL Turismo o Calzature –, che delimita le ipotesi a grandi eventi o esigenze di sostenibilità.

Il rinnovo dei metalmeccanici sembra adottare un approccio ibrido e innovativo tra questi due modelli. Sul versante oggettivo si allinea al modello restrittivo, legando il contratto a “specifiche commesse” per evitare i rischi legali delle causali generiche ovvero legate a esigenze strutturali delle imprese. Tuttavia, un elemento di novità sembra risiedere nell'uso di criteri anagrafici e sociali (età, disoccupazione, carichi di famiglia) come causale a sé stante, di tipo soggettivo, seguendo l'esempio di altri contratti collettivi (come il CCNL Industria edile).

Nell'accordo di rinnovo, le parti firmatarie hanno dunque utilizzato la leva del tempo determinato per perseguire al tempo stesso finalità economiche e finalità sociali, rendendo la causale soggettiva prevalente o alternativa rispetto alla causale oggettiva. Questo approccio potrebbe rappresentare una via ulteriore capace di ridurre il contenzioso, poiché il requisito anagrafico o lo stato di disoccupazione costituiscono dati oggettivi e facilmente verificabili, a differenza delle ragioni tecnico-produttive di natura temporanea.

1.4. L'introduzione di obblighi di stabilizzazione.

Nell'ambito della più ampia revisione della disciplina dei rapporti temporanei (articolo 4, lett. A), sezione Quarta, titolo I) operata in occasione dell'ultimo rinnovo del contratto collettivo, viene infine introdotto un obbligo di (parziale) stabilizzazione dei rapporti di natura temporanea.

È bene chiarire già in premessa come non si tratti di un vincolo di immediata e generale applicazione, essendo piuttosto finalizzato a consentire la stipula in primis di nuovi contratti a termine – come anche di proroghe e/o rinnovi – mediante l'apposizione di uno dei «casi» previsti dal medesimo articolo.

In altri termini, volendo il datore di lavoro procedere alla stipula, alla proroga o al rinnovo di un contratto a termine di durata complessiva superiore ai primi dodici mesi tramite l'apposizione di del termine in ragione di una delle causali sopra richiamate, sarà obbligato alla previa stabilizzazione a tempo indeterminato di almeno il 20% dei lavoratori assunti a tempo determinato cessati nell'anno civile antecedente ed in forza per i medesimi casi.

La stabilizzazione potrà avvenire tramite trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine assistito da condizione contrattuale in scadenza, come anche mediante assunzione a tempo indeterminato ex novo.

L'obbligo trova applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2027. Da ciò si generano, in particolare, due effetti:

- fino al 31 dicembre 2026 sarà possibile ricorrere a lavoratori a termine sulle causali tipizzate senza alcun vincolo;
- il primo anno civile su cui effettuare le verifiche di stabilizzazione prima di procedere alle nuove assunzioni, proroghe e rinnovi oltre i dodici mesi, sarà quello del periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2026.

Restano in ogni caso esclusi da tale vincolo – per espressa previsione contrattuale – i rapporti cessati durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamenti per giusta causa.

Va sottolineato che le nuove causali sono impiegabili non solo per i lavoratori “diretti” ma anche per gli inserimenti mediante somministrazione di lavoro a termine. In questo caso, tuttavia, almeno stando alla previsione contrattuale, non è previsto alcun riferimento alla stabilizzazione.

Nell’ambito della medesima operazione di riforma dell’articolo in commento, risulta poi espunta la previgente formulazione di cui alla lettera B), pattuita in epoca antecedente il processo riformatore del periodo 2018-2019, che prevedeva il diritto alla stabilizzazione dei lavoratori impiegati sia con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato sia mediante somministrazione di lavoro a termine presso lo stesso utilizzatore per più di 48 mesi. La spiegazione è semplice: detta clausola risulta oggi infatti impraticabile per i nuovi limiti di durata massima, in sommatoria tra loro, per le due diverse tipologie di lavoro temporaneo.

Il nuovo obbligo di stabilizzazione pare inoltre incontrare limiti pratici soprattutto con riferimento all’esercizio del diritto di precedenza previsto dal medesimo articolo 4. Diritto di precedenza che può essere esercitato, pur nei termini ivi previsti, anche da lavoratori assunti a termine senza l’apposizione di una delle causali tipizzate dal, vuoi perché impiegati entro i primi dodici mesi, vuoi perché impiegati con causale sostitutiva.

Potrà quindi verificarsi l’ipotesi in cui tali lavoratori eserciteranno il diritto di precedenza cui il datore di lavoro sarà tenuto a far fronte in caso di assunzioni a tempo indeterminato per mansioni già esercitate in azienda ma che non rientrano però nella percentuale di stabilizzazioni prevista invece per il solo impiego di identiche condizioni contrattuali (le causali tipizzate).

In altri termini, si potrebbe creare la situazione – forse di scuola – di impossibilità di attivare le causali contrattuali in ragione della

impraticabilità, per ragioni di disponibilità nell'organico, di mercato e di costi, di ulteriori stabilizzazioni rispetto a quelle già obbligate per rispetto del diritto di precedenza in forza di legge (articolo 24, decreto legislativo n. 81/2015) e contratto collettivo (articolo 4, lett. A), sezione Quarta, titolo I).

Non si può non considerare come la stabilizzazione, che si concretizza in una trasformazione oppure in una assunzione ex novo a tempo indeterminato, necessità dell'ineludibile consenso del lavoratore alla stipula del contratto. Circostanza che potrebbe rendere non sempre automatico il rispetto del nuovo vincolo introdotto, dovendo il datore di lavoro, in caso di eventuale dissenso di tutti i soggetti titolari del diritto, poter almeno dimostrare la buona fede e dunque di aver almeno formalmente proposto agli stessi il nuovo contratto. D'altra parte, la clausola non introduce alcun criterio di priorità nella stabilizzazione di precedenti rapporti a termine. Pertanto, una volta rispettato l'obbligo derivante dall'eventuale esercizio del diritto di precedenza da parte di lavoratori assunti con l'apposizione di una delle causali che si vuole replicare, la scelta del lavoratore da richiamare in servizio appare libera, da esercitare pur dentro i generali canoni e criteri di correttezza, buona fede e non discriminazione.

2. Il lavoro in somministrazione

Il rinnovo ha modificato in modo consistente l'articolo 4 del CCNL riguardante le tipologie contrattuali di rapporto individuale di lavoro attivabili dalle imprese del settore facendo per la prima volta riferimento all'utilizzo del cd. *staff leasing*.

Lo *staff leasing*, che secondo i dati di [Assolavoro](#) è schema contrattuale in costante crescita negli ultimi anni interessando il 31,8% del totale dei lavoratori in somministrazione, si caratterizza come un particolare strumento di flessibilità organizzativa introdotto

per la prima volta nel nostro ordinamento con la legge Biagi (d. lgs. 276/2003).

È noto tuttavia, nonostante le particolari tutele e garanzie che assistono i lavoratori assunti in *staff leasing* rispetto a tutti gli altri lavoratori temporanei, come questa forma di lavoro non abbia sin qui riscosso il favore delle parti sociali che o non lo hanno regolato in via collettiva o, anche, hanno talvolta inserito un divieto di utilizzo in alcuni contratti collettivi (pensiamo alla logistica).

Di grande interesse è pertanto la previsione in commento che rappresenta una sorta di legittimazione sociale di questo strumento in uno dei principali contratti del nostro sistema di relazioni industriali stabilendo al tempo stesso un limite di durata massima di 48 mesi al termine del quale i lavoratori impiegati in *staff leasing* con stesse mansioni e categoria legale maturano il diritto ad instaurare un rapporto di lavoro a tempo indeterminato direttamente con l'utilizzatore (c.d. stabilizzazione).

Il rinnovo non individua le modalità per esercitare tale diritto, limitandosi a stabilire che, ai fini del computo di tali termini, non si terranno in considerazione i periodi di missione svolti fino al 31 dicembre 2025.

Tale previsione sembra aver accolto parzialmente le richieste della piattaforma contrattuale predisposta per il rinnovo del CCNL da FIOM, UILM e FIM-CISL ([piattaforma contrattuale rinnovo CCNL industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti](#)): le federazioni di categoria avevano infatti chiesto di attivare percorsi di stabilizzazione al superamento dei 24 mesi per rapporti di lavoro a tempo determinato, in somministrazione a tempo determinato e in *staff leasing* anche nel caso di successione di più contratti.

Non tutte le richieste di parte sindacale sembrano essere state accolte nel rinnovo: infatti, i sindacati avevano anche fatto richiesta di limitare il ricorso allo *staff leasing* solo alle più elevate qualifiche professionali e alle attività di carattere non strutturale, nella

convinzione forse che, da un lato, i lavoratori maggiormente qualificati non necessitino della stabilità che apparentemente questa tipologia contrattuale non garantirebbe, e che, dall'altro lato, si possa ricorrere ai contratti di somministrazione solo per esigenze di carattere temporaneo. Inoltre, avevano anche richiesto di prevedere nel CCNL limiti massimi per ogni unità produttiva di lavoratori assunti in *staff leasing* e, anche su questo punto, l'ipotesi di contratto non ha previsto limiti massimi ulteriori rispetto a quello di cui al d. lgs. n. 81/2015.

Lo scetticismo sindacale nei confronti dello *staff leasing* non è stato accolto dalla controparte datoriale: Federmeccanica nel corso delle trattative contrattuali, aveva rilevato che a suo avviso la stabilizzazione di rapporti di lavoro in somministrazione e/o a tempo non indeterminato dovesse avvenire nelle ipotesi soggettive e oggettive stabilite a livello aziendale, proprio per garantire alle imprese la più ampia flessibilità organizzativa. Ha ad esempio rilevato che nella contrattazione di secondo livello sono individuate sia previsioni di un numero predefinito di conversioni o stabilizzazioni di contratti in somministrazione in contratti a tempo indeterminato presso l'utilizzatore, sia anche ipotesi di creazioni di "bacini" di lavoratori assunti a termine e/o in *staff leasing* da cui attingere nel caso di assunzioni a tempo indeterminato. Ha inoltre evidenziato che spesso le trasformazioni dei rapporti di lavoro in *staff leasing* disciplinate a livello aziendale hanno tenuto in considerazione anche ulteriori fattori e modalità, quali ad esempio la valorizzazione dell'anzianità aziendale, la differenziazione fra figure professionali oppure la previsione di piani pluriennali di stabilizzazione e di ricambi generazionali.

Dunque, il fatto che a livello di contrattazione nazionale sia stato previsto un diritto alla trasformazione del contratto di *staff leasing* in contratto a tempo indeterminato presso l'azienda utilizzatrice dopo 48 mesi di missioni anche non continuative rappresenta un limite stringente per le aziende, laddove le federazioni datoriali avrebbero al contrario preferito demandare la discussione a livello

aziendale, anche per cogliere le specificità e le esigenze dei singoli contesti produttivi.

L'ipotesi di rinnovo va allora nella direzione di dare maggiori garanzie e opportunità di stabilità per i lavoratori che desiderano instaurare contratti di lavoro a tempo indeterminato presso le aziende dove sono impiegati in *staff leasing* e meno nella direzione di garantire flessibilità organizzativa alle imprese, anche se non tutte le richieste dei sindacati confederali hanno trovato spazio nel possibile futuro contratto nazionale di lavoro, segno che l'esigenza di maggiore flessibilità è stata parzialmente accolta dai sindacati, che non hanno imposto ulteriori limiti causali e soggettivi per poter ricorrere lecitamente allo *staff leasing*.

Capitolo IV. APPALTI

APPALTI

Articolo 9 - Appalti.

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia. Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice

I contratti di appalto continuativi svolti in azienda – stipulati durante il periodo di vigenza del presente Contratto – saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche che, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione.

Restano comunque salvi gli appalti aventi carattere di continuità, ma che siano relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'azienda appaltante, e quelli propri delle attività navalmecchaniche e di installazione e montaggio in cantiere.

Nell'individuazione delle aziende appaltatrici saranno utilizzati principi e processi che tutelino la legalità dell'appalto.

*Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici l'applicazione ~~il ri-~~ rispetto delle norme contrattuali **del CCNL di categoria a cui appartengono le attività svolte dalle aziende appaltatrici stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e quello di tutte le 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 e 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, dell'utilizzo comune di alcuni ambienti (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.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.

DICHLARAZIONE COMUNE

~~Le parti concordano di istituire una Commissione con poteri negoziali sugli Appalti finalizzata a realizzare una modifica della normativa contrattuale anche alla luce delle novità introdotte dai recenti interventi legislativi con conclusione dei lavori entro 6 mesi dall'avvio~~ *una sezione dell'Osservatorio nazionale relativa agli appalti per definire una banca dati di appaltatori che garantiscano standard minimi di tipo sociale, retributivo, di genere, ecc., da mettere a disposizione delle aziende del settore quale pre-qualifica per partecipare ad appalti presso le aziende metalmeccaniche.*

Articolo 10 - Contratti pubblici di servizi

I comparti della installazione di impianti tecnologici, dei servizi di efficienza energetica e del facility management sono caratterizzati da significative quote di mercato che comprendono la gestione degli impianti affidata tramite appalti di durata predeterminata nel tempo.

~~Con riferimento all'ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle lettere fff) e ggg), articolo 1, legge 28 gennaio 2016 n. 1 e dall'articolo 50 D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, le parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a salvaguardare l'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.~~

Con riferimento all'ambito dei contratti pubblici di servizi come individuato dall'articolo 1, comma 2, lettera v) della Legge 21 giugno 2022, n. 78 e dall'articolo 2, comma 1, lettera e), dell'allegato I.1 al D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 e ss. mm. Le Parti, nel rispetto della libera

concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a salvaguardare l'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

Nei casi di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti con un preavviso, fatti salvi casi imprevedibili, di norma non inferiore a 30 giorni antecedenti la data di cessazione.

Nella comunicazione di attivazione, che sarà inviata anche all'impresa subentrante, sarà fornito l'elenco dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto alla data della comunicazione, del rispettivo orario di lavoro, inquadramento contrattuale e mansioni.

Entro cinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma precedente ciascun destinatario potrà chiedere un esame congiunto coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni di rappresentanza.

La procedura di esame congiunto si intenderà comunque utilmente esperita entro 15 giorni dal primo incontro.

Nel confronto saranno valutate le attività prestate dall'impresa uscente in ottemperanza al contratto di appalto eseguito con l'oggetto del nuovo bando di gara.

L'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto.

In caso di cambio appalto possono verificarsi due casi:

- cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazione contrattuali; in questo caso l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come di seguito individuato;*
- cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali; le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo a ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.*

Sono interessati al cambio appalto i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto da almeno 6 mesi prima della predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.

L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli di sicurezza di cui al D. Lgs. 81/2008.

L'azienda uscente non è tenuta al pagamento del preavviso, di cui all'articolo 1, Sezione Quarta – Titolo VIII – nonché la sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

1. Appalti: perimetro delle attività esternalizzabili e vincoli procedurali

Gli articoli 9 e 10 della sezione seconda del CCNL per l'industria metalmeccanica e l'installazione di impianti, rubricati rispettivamente «Appalti» e «Contratti pubblici di servizi», sono stati modificati con il rinnovo di novembre 2025.

Le modifiche hanno riguardato prevalentemente la disciplina relativa agli appalti privati (articolo 9) e meno la disciplina relativa agli appalti pubblici (articolo 10). In questo ultimo caso il rinnovo è stato limitato all'aggiornamento dei rinvii alla legge relativa agli appalti pubblici.

Sugli appalti privati, invece, un tema caldo riguarda la delimitazione del perimetro delle attività esternalizzabili e la determinazione dei vincoli procedurali.

Tale disciplina colloca l'appalto entro un sistema di vincoli funzionali alla tutela dell'occupazione diretta e alla salvaguardia dell'identità produttiva dell'impresa. Sul punto, Federmeccanica e Assital vedono con favore le esternalizzazioni poiché, come hanno ribadito nel comunicato del 18 giugno 2024, *«l'occupazione si genera sia in maniera diretta che indiretta attraverso l'indotto grazie agli appalti che consentono di avvalersi di competenze specialistiche con una forza lavoro equilibrata»*. Le organizzazioni sindacali, invece, rimangono favorevoli a mantenere saldi i limiti alle attività che possono essere appaltate sanciti dai primi commi.

Si tratta, questa, di una prassi diffusa nella contrattazione collettiva. A mero titolo esemplificativo, introduce dei limiti alle attività che non possono essere appaltate l'articolo 4 del CCNL Industria Alimentare sottoscritto da Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil. L'articolo 42 del CCNL Trasporto e logistica sottoscritto da Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti, invece, stabilisce che possa esserci l'appalto solo verso aziende che applicano il medesimo CCNL e, in ogni caso, esclude che si formino dei subappalti.

Il rinnovo non interviene sul perimetro sostanziale di tali vincoli – che riguardano prevalentemente gli appalti “continuativi” ed endoaziendali. Il contratto collettivo conferma, infatti, l’esclusione dell’appalto per i lavori endoaziendali direttamente pertinenti alle attività di trasformazione proprie dell’azienda, nonché alle attività di manutenzione ordinaria continuativa, salvo che debbano essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

La disciplina contrattuale non emendata, se da un lato mantiene ferma una forte stretta sull’appalto, dall’altro ammette, seppur in via residuale ed eccezionale, la possibilità di ricorrere agli appalti continuativi per le attività secondarie dell’azienda: la limitazione dell’esternalizzazione strutturale del lavoro con riferimento al nucleo produttivo dell’impresa (il *core business* del committente) è basata dunque sulla netta distinzione tra attività principali e attività accessorie. A conferma di ciò, il comma 2 esclude dall’appalto «*i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell’azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa*».

Inoltre, al comma 4, il CCNL stabilisce che l’appalto continuativo svolto in azienda debba essere «*limitat[o] ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche*» e, al successivo comma, garantisce che «*resteranno comunque salvi gli appalti aventi carattere di continuità, ma che siano relativi ad attività diverse da quelle proprie dell’azienda appaltante*».

Per quanto concerne invece la procedura dell’appalto, con il rinnovo le parti firmatarie rafforzano i vincoli procedurali ed informativi, introducendo nuovi obblighi in capo alle imprese committenti di maggiori dimensioni. Resta invece confermato, indipendentemente dalle dimensioni aziendali, il potere della RSU, nei casi di appalti continuativi, di richiedere una verifica con la Direzione in ordine alle effettive esigenze che giustificano il ricorso all’esternalizzazione.

Nelle aziende con oltre 400 dipendenti vengono imposti degli incontri semestrali con la RSU. Nel corso degli incontri deve essere fornita un'informativa relativa ai contratti di appalto contenente: il nome dell'azienda, il CCNL applicato, la durata e l'oggetto dell'appalto, il numero medio dei lavoratori utilizzato nell'esecuzione dell'appalto stesso, secondo uno schema di comunicazione che sarà standard. Ulteriori obblighi di informazione sono previsti nelle imprese di grandi dimensioni (più di 400 dipendenti) nei casi di cambio appalto (vedi *infra*).

Si tratta, complessivamente, di un rafforzamento del ruolo della RSU nel controllo degli appalti, ma che risulta attenuato dalla rilevante limitazione dimensionale: le PMI restano escluse dal nuovo sistema informativo e, quindi, da queste forme di coinvolgimento rafforzato.

2. Legalità dell'appalto e governo della filiera

Con il rinnovo sono state introdotte anche delle disposizioni che aumentano l'attenzione alla legalità e alla qualità della filiera produttiva attraverso il sostegno a «*principi e processi che tutelino la legalità dell'appalto*» (comma 6, articolo 9). Questa previsione – che rappresenta ormai una prassi diffusa nei più recenti rinnovi contrattuali – è stata attuata mediante una serie di interventi che incidono sulla trasparenza e affidabilità dei fornitori nonché sulla tutela dei lavoratori impiegati nell'appalto: dalla selezione del contraente (appaltatore), alla discrezionalità nella scelta del contratto collettivo da applicare, l'assolvimento degli obblighi di informazione e coinvolgimento dei lavoratori (vedi *supra*), nonché la tutela dell'occupazione nei casi di cambio appalto (vedi *infra*).

Nel contratto, tuttavia, non sono presenti delle limitazioni alla catena di appalti e subappalti.

Un importante intervento volto a favorire la qualità della filiera produttiva è contenuto nella Dichiarazione comune che segue

l'articolo 9 del CCNL e che prevede l'istituzione, all'interno dell'Osservatorio nazionale (si veda il commento all'articolo 1, sezione prima), di una sezione relativa agli appalti al fine di definire una banca dati degli appaltatori che garantiscano «*standard minimi di tipo sociale, retributivo, di genere ecc.*», il cui inserimento rappresenta una «*prequalifica per partecipare ad appalti presso le aziende metalmeccaniche*».

La necessità che i potenziali appaltatori debbano essere presenti all'interno di tale banca dati quale “prerequisito” per la stipulazione dei contratti di appalto rappresenta un elemento da guardare con favore verso una maggiore tutela delle condizioni lavorative e della legalità sia degli appalti che dei soggetti coinvolti. Sebbene sia necessario monitorare come verrà attuata questa previsione – *in primis* per i requisiti necessari per l'iscrizione nella banca dati e in secondo luogo per le modalità operative (ad esempio, Federmeccanica suggerisce la creazione di un'infrastruttura digitale tramite blockchain nella quale le aziende appaltatrici devono riportare i dati obbligatori richiesti per legge) –, l'adozione di tale meccanismo all'interno di un Osservatorio paritetico dovrebbe garantire un adeguato bilanciamento delle esigenze di tutte le parti coinvolte (committenti, appaltatori, lavoratori).

Tale soluzione, peraltro, non appare isolata, posto che già altri settori hanno introdotto analoghi strumenti di prevenzione e controllo, come i protocolli di legalità (stipulati presso la Prefettura di Milano per la filiera della logistica e della moda, rispettivamente nel 2024 e 2025) e gli interventi normativi recenti volti a rafforzare la trasparenza delle catene di appalto tramite l'istituzione di una banca dati nazionale per monitorare l'affidabilità degli appaltatori (legge n. 105/2025, cd. Legge Cruscotto per il settore della logistica).

Per valorizzare una filiera più equa, vengono fornite anche delle indicazioni sul CCNL da applicare ai lavoratori in appalto. Si fa in particolare riferimento al «*CCNL di categoria a cui appartengono le attività svolte dalle aziende appaltatrici stipulato con le organizzazioni*

sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» (comma 7, articolo 9), formulazione che ha sostituito il precedente riferimento al «*settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse*».

L'emendamento del CCNL ricalca, in linea di massima, il testo del comma 1-bis dell'articolo 29, legge n. 276/2003, novellato nel 2024, che prevede che *«al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto»*.

Un'ulteriore indicazione sul contratto da applicare è inserita nel comma 9 che riconosce un *favor* per l'applicazione del CCNL qui in commento: *«a parità di condizioni tecnico-economiche e di qualità, sarà considerato tra gli elementi di valutazione l'applicazione del presente CCNL»*.

In tema di coinvolgimento dei lavoratori, un intervento significativo è stato apportato con il comma 11, che prevede la possibilità, per i lavoratori dell'impresa appaltatrice, di utilizzare alcuni ambienti comuni (spogliatoi, parcheggi e, ove presente, l'infermeria per il primo soccorso), nonché appositi spazi per l'affissione di materiale sindacale. Tuttavia, tale facoltà non è garantita, bensì “favorita”, solo per gli appalti continuativi e/o di lunga durata, subordinatamente alla disponibilità di spazi congrui e all'organizzazione dell'impresa appaltante, previa valutazione dei rischi interferenziali.

La disposizione si pone in diretta relazione con il successivo – e non modificato – comma 12, che consente ai lavoratori delle imprese appaltatrici di usufruire del servizio mensa, purché vi sia un'intesa tra committente e appaltatrice. Diversamente da quanto previsto dal nuovo comma 11, l'accesso alla mensa è ammesso in

tutti i casi di appalti endo-aziendali (e non quindi solo in caso di appalti continuativi).

Si è così delineato un doppio regime che si distingue sia in base alla tipologia di appalto, sia in base alla natura del servizio richiesto.

Il comma 11 riflette la nota di Federmeccanica e Assital del 18 giugno 2024 che, in risposta alla Piattaforma unitaria Fim-Fiom-Uilm del 16 aprile 2024, riconosceva la possibilità di valutare, a favore dei lavoratori delle aziende appaltatrici di lunga durata, l'utilizzo di spazi ulteriori alle condizioni organizzative e dimensionali. Contrariamente, le richieste sindacali avanzate nella Piattaforma miravano a garantire a tutti i lavoratori in appalto il diritto alla piena fruizione dei servizi aziendali alle stesse condizioni dei dipendenti della committente, nonché un accesso alle varie agibilità sindacali (spazi di affissione, locali per riunioni e strumenti informatici).

Proprio in relazione alle agibilità sindacali, il testo contrattuale rinnovato si limita a riconoscere la sola possibilità di affissione, comunque condizionata e riferibile ai soli appalti continuativi e/o di lunga durata.

Se da una parte viene favorita la fruizione di diritti – anche sindacali – da parte dei lavoratori delle aziende appaltatrici, dall'altra tale condivisione di spazi – soprattutto poiché si tratta di appalti continuativi – potrebbe incidere sulla valutazione della genuinità dell'appalto, nella misura in cui rischia di attenuare l'autonomia organizzativa dell'appaltatore e di vedere i lavoratori inseriti nell'organizzazione aziendale del committente, con possibili ricadute in termini di "commistione" tra committente e appaltatore.

Ed invero, pur considerando il più recente orientamento giurisprudenziale che valorizza la disponibilità giuridica dei mezzi rispetto al loro possesso materiale, una gestione non accorta potrebbe trasformare tali strumenti di tutela in elementi idonei a far presumere un'interferenza organizzativa, con le conseguenze che

ne derivano ai sensi dell'articolo 29 decreto legislativo n. 276/2003. Da ciò discende la opportunità di mantenere una chiara distinzione materiale e funzionale tra gli spazi dedicati ai lavoratori delle due imprese.

In ogni caso, il riconoscimento di tali prerogative ai lavoratori impegnati negli appalti continuativi attribuisce a questi ultimi un livello di tutela più elevato: da un lato, il ricorso a questa forma di appalto resta assoggettata alle limitazioni e ai controlli già previsti nei primi commi dell'articolo 9 (vedi *supra*), dall'altro, ai lavoratori coinvolti vengono ora riconosciute delle condizioni lavorative più simili rispetto a quelle dei lavoratori assunti direttamente nell'azienda. Sebbene la posizione sindacale mirasse ad estendere tali diritti a tutti gli appalti, a prescindere dalla loro durata, si tratta di un significativo passo in avanti per riconoscere alcuni benefici aziendali anche ai lavoratori delle aziende appaltatrici.

3. La nuova clausola sociale nel cambio appalto

Il cambio appalto costituisce uno dei temi più delicati nella regolazione collettiva degli appalti, collocandosi nell'intersezione tra tutela dei lavoratori, quale tutela della continuità occupazionale (articoli 1, 4 e 35 Cost.), corretto funzionamento del mercato concorrenziale e libertà di iniziativa economica (articolo 41 Cost.).

Nel recente rinnovo, le parti negoziali sono intervenute in tale ambito mediante l'introduzione, al nuovo comma 10 dell'articolo 9, di una clausola sociale volta a disciplinare le procedure e gli effetti occupazionali dell'avvicendamento tra imprese nell'esecuzione della medesima commessa.

La soluzione adottata privilegia strumenti di regolazione procedurale rispetto a meccanismi automatici di successione nei rapporti di lavoro.

La disposizione non si configura, infatti, come una clausola sociale “piena”, intesa come obbligo di riassorbimento del personale da parte dell’impresa subentrante attraverso una specifica procedura, come avviene in altri contratti collettivi (si pensi, ad esempio, alla disciplina contenuta agli articoli 222-231 CCNL pubblici esercizi, ristorazione e turismo).

Questa si limita, piuttosto, a favorire uno scambio di informazioni tra impresa uscente e impresa subentrante, al fine esplicito di valutare le possibili opportunità di salvaguardia occupazionale e di contrastare i fenomeni distorsivi della concorrenza.

La clausola sociale introdotta tende da un lato a rafforzare presidi di trasparenza e responsabilizzazione lungo la filiera e, dall’altro, a preservare una soglia di autonomia organizzativa delle imprese.

La portata applicativa di tale previsione risulta tuttavia circoscritta sia dal requisito dimensionale dell’impresa committente – limitato alle realtà aziendali con oltre 400 dipendenti –, sia dalla formulazione in termini di *favor*, che esclude la configurabilità di un obbligo giuridicamente vincolante di confronto o di riassorbimento del personale.

Ne consegue che la clausola sociale nel cambio appalto prevista all’articolo 9 rimette, in concreto, alle parti coinvolte – laddove ne ricorrano i requisiti dimensionali – la valutazione caso per caso circa la possibilità di tutelare i livelli occupazionali.

Risulta, in definitiva, una clausola sociale “debole”, pur cercando un equilibrio tra esigenze di mercato, libertà di impresa e salvaguardia del lavoro, che potrà essere integrata, di volta in volta, da accordi collettivi c.d. di armonizzazione.

Tale clausola sociale si differenzia rispetto alla disciplina, non modificata dal rinnovo, dettata all’articolo 10, per i contratti pubblici di servizi (risalente alla contrattazione del 2016), che ai commi 9 e seguenti impone all’impresa uscente di fornire a quella subentrante tutta la documentazione e le informazioni necessarie a

consentire l'eventuale assunzione del personale, comprensive anche degli attestati professionali e in materia di sicurezza.

Per i contratti pubblici di servizi, la clausola sociale opera in due casi: (i) nella cessazione dell'appalto senza modifiche delle condizioni contrattuali, attraverso l'impegno dell'impresa subentrante di assumere il personale dipendente a tempo indeterminato ancora in forza alla scadenza dell'appalto; (ii) nella cessazione dell'appalto con variazione dei termini, modalità e oggetto del contratto, mediante l'attivazione delle parti, a seguito di un esame congiunto, nella ricerca di soluzioni idonee ad armonizzare le nuove esigenze organizzative con il mantenimento dei livelli occupazionali.

CAPITOLO V. SALUTE E SICUREZZA

SEZIONE PRIMA – Art. 4 – Commissione nazionale su salute e sicurezza

Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli convergono di costituire la Commissione nazionale per la salute e sicurezza.

*La Commissione ha il compito di gestire e proseguire il rapporto di collaborazione avviato con l'INAIL con la stipula del Protocollo 8 giugno 2018, **e del 14 dicembre 2021** sia per quanto riguarda ~~la predisposizione di una~~ **l'aggiornamento della** banca dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei vari settori dell'industria metalmeccanica sia sviluppando, d'intesa con l'Istituto, campagne informative sulla prevenzione e sui rischi trasversali a tutti i comparti.*

La Commissione, con cadenza annuale, anche nell'ambito della settimana nazionale della Sicurezza, organizzerà un evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise; in tale occasione potrà essere approfondita, di anno in anno, una tematica di rischio specifico tipico del settore.

Nella giornata nazionale per la sicurezza e la salute dei lavoratori metalmeccanici, anche al fine di valorizzare e diffondere le buone pratiche saranno premiate le migliori esperienze realizzate in azienda. Le modalità di promozione, partecipazione e di selezione delle esperienze più significative saranno definite dalla Commissione nazionale.

Inoltre, la Commissione ha il compito di monitorare e verificare la possibilità di implementare le Linee Guida sottoscritte l'8 ottobre 2018 (allegato n. 7) che potranno essere aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende, di diffondere la conoscenza dei break formativi attraverso la raccolta e la diffusione delle buone pratiche sia con l'organizzazione di eventi congiunti pluriregionali sia attraverso una pubblicazione condivisa sul tema (preferibilmente elettronica) da mettere a disposizione delle aziende e delle strutture sindacali.

In tale contesto la Commissione potrà sviluppare Linee guida, declinate anche in relazione alle dimensioni aziendali, da fornire alle Commissioni territoriali su formazione congiunta RLS-RSPP-Responsabili di linea sul DVR, DUVRI, e sul ruolo dei diversi soggetti riguardo il controllo, la prevenzione, e gli interventi possibili per diminuire la frequenza e la gravità degli incidenti e l'insorgenza delle malattie professionali.

Sarà, inoltre, sviluppato il tema della gestione integrata della sicurezza, verranno monitorati gli strumenti per il finanziamento di interventi di formazione in materia di salute e sicurezza attraverso i fondi interprofessionali e/o da Enti pubblici, la futura promozione da parte dell'INAIL dell'adozione di DPI caratterizzati da tecnologie innovative, e la consultazione gratuita delle norme UNI relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

La Commissione nazionale, prendendo lo spunto da esperienze già realizzate nei territori, potrà predisporre e diffondere la conoscenza di esempi virtuosi di sviluppo della formazione in materia di sicurezza, ad esempio, approfondire e diffondere la Root Cause Analysis quale strumento per aiutare a identificare non solo cosa e come si è verificato un evento, ma anche perché è successo attraverso la tecnica c.d. dei “5 perché” che permette di risalire alla causa ultima per la quale è avvenuto l'infortunio sul lavoro.

La Commissione oltre a quanto sopra riportato in relazione alle Linee guida per la formazione congiunta RSPP/RLS sottoscritte l'8 ottobre 2018, proseguirà la propria attività predisponendo moduli per la formazione congiunta RSPP/preposti/ RLS sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei “quasi infortuni” e comportamenti insicuri.

Predisporrà, inoltre, apposite indicazioni operative per la realizzazione dei break formativi anche su tematiche più particolari quali, ad esempio:

- come segnalare i quasi infortuni, i comportamenti insicuri, le condizioni di insicurezza;*
- come verificare il corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza da parte dei lavoratori ecc.;*
- la formazione per la gestione dei fermi macchina durante la manutenzione o per interventi su guasti.*

Le parti riconoscono l'opportunità della realizzazione di iniziative convenute a livello territoriale, in relazione ad evidenze emergenti, ricercando il maggior coinvolgimento possibile dei soggetti interessati alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

*La Commissione nazionale salute e sicurezza, infine, ha il compito di ~~elaborare un~~ **aggiornare il “Vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero” messo a punto nel 2023 tenendo conto delle modifiche legislative e regolamentari intervenute che tenga conto anche degli obblighi derivanti dal recepimento della Direttiva 2018/957 sul distacco. In tale ambito, si porrà particolare attenzione alle trasferte in luoghi disagiati o pericolosi.***

SEZIONE QUARTA – TITOLO V – Art. 1. - Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

Prendendo lo spunto dall'esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure di prevenzione anti Covid 19 di cui all'articolo 13 dell'Accordo del 24 aprile 2020, nella logica di favorire proposta e condivisione di obiettivi ed interventi, i soggetti responsabili della materia di cui al comma precedente individueranno gli strumenti più idonei e le modalità maggiormente efficaci, tenendo conto delle specificità dei diversi luoghi di lavoro, per perseguire anche in collaborazione con la Rsu il massimo coinvolgimento possibile dei lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- provvede affinché gli RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;*
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;*
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei*

lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- *provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;*
- *informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS.*

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- *osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
- *sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;*
- *utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;*
- *segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi*

direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- *eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;*
- *verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;*
- *ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;*
- *ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;*
- *ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;*
- *non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;*
- *non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.*

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i Preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la RSU.

Nell'ambito di tali incontri si potrà analizzare il tema delle malattie professionali con particolare riguardo a quelle sorte e/o presenti in azienda e le modalità possibili di intervento per ridurne l'incidenza.

Sulla base di quanto concordato nelle Linee guida dell'8 ottobre 2018 potranno altresì essere attivati, anche in accordo con la Rsu, i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-

organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

Le parti concordano che tale modalità di erogazione della formazione in materia di sicurezza, nelle unità produttive oltre i 200 addetti, sarà obbligatoria, 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 ogni caso i break formativi in tema di sicurezza non concorrono al computo della formazione continua di cui all'art. 7, Sezione quarta, Titolo VI.

Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra RSPP e RLS sarà possibile discutere di emissioni, di trattamento rifiuti, di impatto energetico e di ambiente con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- *il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;*
- *la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto Decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.*

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I RLS hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'articolo 243 del D. Lgs. n. 81/2008.

Il registro infortuni, eliminato dall'articolo 21 comma 4, D. Lgs. n. 151/2015, è sostituito con il "Cruscotto infortuni" messo a disposizione dall'INAIL.

In tutte le aziende, a prescindere dalla dimensione, entro un congruo termine per la raccolta dati, sarà svolta, da parte del RSPP coinvolgendo nella stessa gli RLS, l'analisi posti 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 simili.

Quale strumento prioritario per evitare il ripetersi dell'evento saranno adottati i break formativi sulle procedure di sicurezza adottate sul lavoro oppure altri interventi che saranno ritenuti opportuni.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 in applicazione dell'articolo 48 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (attuale articolo 47, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ~~e s.m.i. come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106~~).

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

I RLS, in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ~~e s.m.i. come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106~~, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai RLS sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del "Cruscotto infortuni" e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai RLS copia del DUVRI per consentirne la consultazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I RLS sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'articolo 50, lett. o) del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ~~e s.m.i. come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106~~, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti che competono ad ogni RLS, di cui all'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 sono individuati con riferimento all'unità produttiva e sono pari a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti, a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1000 dipendenti.

Per l'espletamento del ruolo previsto dall'art. 50 del lgs.81/08 e smi, lett. b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli RLS quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

Successivamente all'elezione e/o rielezione degli RLS gli stessi, oltre alla formazione di legge, saranno destinatari di ulteriori 8 ore di formazione relative ai rischi specifici aziendali da svolgere in azienda.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

F) Negli stabilimenti di cui all'articolo 2, primo comma, D. Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 come modificato dal D. Lgs. 21 settembre 2005, n. 238, su richiesta delle RSU, è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Gli RLSA svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli RLSA, nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.

A seguito della istituzione degli RLSA, le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli RLSA nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

In tutte le aziende con più di 200 addetti gli RLS riceveranno annualmente informazioni relative agli obiettivi ambientali dell'impresa, agli investimenti in materia, alle iniziative ed ai progetti dedicati al miglioramento della sostenibilità ambientale.

G) "Quasi Infortuni e situazioni rischiose"

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose nell'intento di individuare opportune misure gestionali.

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.

La Commissione Nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

1. Inquadramento preliminare

Il tema della salute e sicurezza sul lavoro non ha rappresentato il terreno centrale del confronto negoziale tra le parti stipulanti. Ciò nondimeno, la materia non è rimasta estranea al processo di revisione contrattuale, che ha visto l'introduzione di una serie di interventi mirati, prevalentemente orientati al consolidamento e alla razionalizzazione degli istituti già presenti, piuttosto che a una loro riscrittura in senso radicalmente innovativo.

L'impostazione complessiva del rinnovo sembra muovere dalla consapevolezza che, in un settore strutturalmente esposto a rischi elevati, il nodo principale non sia tanto l'assenza di regole, quanto la difficoltà di renderle effettive nei contesti produttivi concreti. In questa prospettiva, i soggetti stipulanti hanno scelto di agire non tanto sull'inasprimento degli obblighi o sull'ampliamento dei vincoli formali, quanto sul rafforzamento dei canali di attuazione, monitoraggio e partecipazione, valorizzando il ruolo degli attori già previsti dall'ordinamento prevenzionistico e dalla contrattazione collettiva.

È in tale chiave che vanno lette le principali direttrici di intervento del rinnovo, riconducibili a quattro nuclei tematici:

- (i) l'ampliamento delle competenze e dei temi di intervento della Commissione nazionale su salute e sicurezza;
- (ii) la rimodulazione delle modalità di erogazione della formazione, con una marcata preferenza per strumenti dialogici e contestualizzati;
- (iii) il rafforzamento degli strumenti di prevenzione, anche attraverso l'analisi degli eventi incidentali e dei quasi infortuni;
- (iv) la valorizzazione della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), quale perno del sistema di partecipazione e garanzia dell'effettività delle tutele.

Il filo conduttore di tali interventi è rappresentato dal tentativo delle parti stipulanti di potenziare gli spazi delegati alla rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, facendo leva tanto sugli organismi paritetici, in primis la Commissione nazionale, quanto sulle figure chiave previste dal decreto legislativo n. 81/2008 (cd. TU Sicurezza), a partire dall'RLS.

La contrattazione collettiva di settore sembra così porsi come strumento di integrazione e completamento della disciplina legale, esercitando lo spazio di delega riconosciuto dal legislatore al fine di rendere più incisivo il sistema prevenzionistico attraverso una governance condivisa dei rischi.

Ne emerge un modello che privilegia la costruzione di prassi partecipative strutturate, l'elaborazione di linee guida comuni e la diffusione di una cultura della prevenzione fondata sul coinvolgimento attivo dei soggetti aziendali, piuttosto che su un approccio meramente formale.

In questo senso, anche laddove le innovazioni appaiono limitate sul piano quantitativo o prescrittivo, sembrano dirette ad orientate a rafforzare la capacità del sistema contrattuale di incidere concretamente sull'organizzazione del lavoro e sulla gestione della sicurezza nei luoghi di produzione, nonostante la mancata valorizzazione dell'aspetto meno materiale della salute e del benessere organizzativo, quello psico-sociale.

2. La Commissione nazionale su salute e sicurezza

Per quanto attiene alla Commissione nazionale su salute e sicurezza, costituita sia dalle parti datoriali Federmeccanica e Assital sia dalle parti sindacali Fiom – CGIL, Fim – CISL e Uilm – UIL con lo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro ma soprattutto di perseguire il miglioramento continuo quale valore condiviso tra imprese e

lavoratori, è possibile notare alcune importanti implementazioni del modello già presente nei precedenti rinnovi contrattuali.

In particolare, vengono ampliati i temi di interesse e di studio della Commissione che opera con cadenza annuale in base a quanto stabilito dall'articolo 4 del CCNL (secondo cui *«La Commissione, con cadenza annuale, anche nell'ambito della settimana nazionale della Sicurezza, organizzerà un evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise; in tale occasione potrà essere approfondita, di anno in anno, una tematica di rischio specifico del settore»*).

Essa potrà ora sviluppare nuove linee guida sui temi della gestione integrata della sicurezza, del monitoraggio degli strumenti per il finanziamento di interventi di formazione sul tema realizzati sia da fondi interprofessionali sia da enti pubblici, dell'adozione nelle aziende di futuri DPI caratterizzati da tecnologie innovative promossi dall'INAIL e, infine, della consultazione delle norme UNI relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

Un ampliamento di competenza, questo, molto rilevante in merito alla produzione delle linee guida che potranno così portare ad un'uniformità di applicazione delle soluzioni in materia di salute e sicurezza all'interno del settore.

Di grande rilievo, per altro, la previsione sulla consultazione delle norme UNI ISO, con particolare riferimento alle norme UNI ISO 45001 per l'implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, che mira a gestire i rischi e migliorare le prestazioni attraverso politiche e obiettivi; UNI ISO 45004:2024 che fornisce linee guida per il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni del sistema di gestione; UNI 11719:2025 che definisce i criteri per la scelta, l'uso e la manutenzione degli apparecchi di protezione delle vie respiratorie (DPI); UNI 11958:2024 che fornisce criteri per l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi negli ambienti confinati (luoghi di lavoro ad alto rischio

governati da una specifica disciplina contenuta nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 177/2011).

La previsione di queste linee guida univoche per la loro consultazione, infatti, potranno fornire una preparazione più specifica e chiara agli RLS in vista degli *audit* necessari per l'ottenimento da parte dell'azienda richiedente, nei quali sono direttamente coinvolti.

Di particolare interesse vi è anche la conferma di una prassi già acquisita da parte della Commissione nazionale nell'ultimo rinnovo, in merito al *Vademecum* per l'invio di lavoratori all'estero. Questo prodotto, che ha già visto la sua realizzazione nel 2023, si basa, *de facto*, sulla Direttiva 2018/957/UE, recepita in Italia con decreto legislativo n. 122/2020, che modifica sostanzialmente la Direttiva 96/71/CE al fine di eliminare qualsivoglia discriminazione tra lavoratori in distacco mediante l'applicazione di *standard* minimi per la salute e la sicurezza sul lavoro e per il salario.

Il *Vademecum*, in particolare, illustra in modo distinto le procedure relative agli invii di personale all'estero, sia all'interno dell'Unione Europea sia verso paesi extra-europei. Vengono analizzati gli strumenti a disposizione per l'invio in missione insieme alle modalità di utilizzo della tessera sanitaria per ottenere assistenza medica nei paesi europei, descrivendo anche la procedura da seguire qualora insorga una malattia durante la missione.

Il documento dedica poi un approfondimento ai soggetti interni all'azienda coinvolti nella gestione delle missioni estere, alla valutazione del rischio legato al paese di destinazione e alle condizioni operative in cui il lavoratore sarà chiamato a operare.

In questo contesto, la previsione contrattuale è quella di un aggiornamento del *Vademecum* in merito a nuove modifiche legislative e regolamentari che possano intervenire, così come l'aggiornamento delle procedure proposte. Una previsione estremamente importante per la dignità e la sicurezza dei lavoratori distaccati

all'estero, nonché per la certezza delle procedure che possano meglio conformarsi alle esigenze specifiche del settore.

Si segnala, inoltre, la previsione dell'aggiornamento della banca dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei vari settori dell'industria metalmeccanica, gestita dalla Commissione in collaborazione con l'INAIL e predisposta proprio nel precedente rinnovo mediante i protocolli dell'8 giugno 2018 e del 14 dicembre 2021.

Nello specifico, il [Protocollo d'intesa tra INAIL e Federmeccanica, Assistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil del 14 dicembre 2021](#) prevede, tra gli ambiti e le modalità di realizzazione delle attività finalizzate alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e alla diffusione della cultura della sicurezza: la pubblicazione di un'analisi statistica relativa agli infortuni e sulle malattie professionali nel settore metalmeccanico e della Installazione di Impianti; lo studio e l'elaborazione di un modello condiviso finalizzato alla mappatura del quasi incidenti; la definizione di azioni di prevenzione finalizzate alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro afferenti i diversi comparti; la progettazione di iniziative di carattere informativo/formativo volte alla promozione e diffusione dei valori e della cultura della salute e sicurezza nel lavoro; l'individuazione e la diffusione di buone pratiche a tutela della salute e sicurezza nel lavoro realizzate nel settore metalmeccanico e della installazione di impianti;

La banca dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei settori dell'industria metalmeccanica è consultabile sul sito dell'INAIL e si inserisce nel più ampio spettro della «*Banca dati delle professioni*» mediante la quale è possibile ricavare un dettagliato resoconto della situazione nei settori attualmente coperti attraverso le banche dati degli enti partecipanti. Tra questi vi è, infatti, la Commissione nazionale su salute e sicurezza istituita dal CCNL che con un prezioso lavoro capillare, capace di offrire un aggancio al sistema al livello di ogni unità professionale, è riuscita a proporre dati preziosissimi per la statistica aggregata a

livello nazionale multisettoriale, ma soprattutto ha permesso la produzione del documento tecnico «*Analisi dati statistici di infortunio e malattia professionale aziende metalmeccaniche*» edito da INAIL nel 2024, che raccoglie ed elabora quantitativamente e qualitativamente gli infortuni e le malattie professionali occorse nel settore tra il 2017 ed il 2021.

Un documento quanto mai fondamentale per capire lo stato della salute e sicurezza nella metalmeccanica, che potrà quindi essere riproposto con gli importanti aggiornamenti del nuovo periodo di vigenza contrattuale.

3. La formazione in materia di salute e sicurezza

Le parti firmatarie sono tornate a discutere sul tema della formazione in materia di salute e sicurezza. Seppur a primo impatto marginali e apparentemente slegate, le modifiche apportate sono legate da un *fil rouge*: riguardano tutte strumenti di carattere dialogico.

Le parti, difatti, invece di puntare (almeno per il momento) al potenziamento, per esempio, di modalità alternative di *training* (soprattutto mediante l'ausilio di strumenti tecnologici) o del numero di ore di formazione, hanno convenuto di valorizzare gli strumenti di confronto diretto tra i lavoratori ed i referenti aziendali preposti alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro già presenti nella contrattazione collettiva.

Tale scelta non rappresenta però necessariamente una mancata occasione di fare un passo avanti. Non è infrequente, infatti, che i prestatori di lavoro sottovalutino i momenti di formazione, percependoli più come un atto doveroso che come un importante strumento di auto-tutela, soprattutto quando somministrati attraverso lezioni teoriche frontali (si pensi alle sempre più diffuse video-lezioni fruibili su piattaforme di *e-learning*).

È agevole allora comprendere perché in un settore per sua natura molto esposto ai rischi, gli spazi di confronto organizzati direttamente in azienda rappresentano ancora oggi il più valido ausilio per i datori di lavoro, considerato che consentono da un lato di tarare la formazione sulle specifiche esigenze della singola unità produttiva (possibilità esclusa, per esempio, in caso di ricorso a corsi esterni che raggruppano lavoratori di più aziende o a piattaforme di *e-learning* in cui le lezioni sono registrate e fornite da *provider* esterni), e dall'altro di favorire una partecipazione interattiva dei prestatori di lavoro, posti in condizione di dialogare direttamente con i referenti in materia e richiedere eventuali chiarimenti.

Passando alla disamina delle singole questioni, tre sono gli elementi di novità.

Nelle unità produttive con più di 200 dipendenti diventano obbligatori i due incontri annuali per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni, gestiti dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP) ed a cui partecipano necessariamente anche i preposti ed il RLS. Tali incontri potranno essere organizzati anche solo per una quota parte della formazione in aggiornamento, mentre eventuali ore residue di formazione potrebbero essere fruite secondo altre modalità. Viene, invece, confermato che la partecipazione è a carico dell'azienda e dei lavoratori secondo modalità definite d'intesa con la RSU.

Inoltre, le parti negoziali hanno precisato che anche nelle unità produttive con meno di 200 dipendenti sarà possibile ricorrere ai cd. *break* formativi, ovvero brevi *training* (15-20 minuti al massimo) svolti durante l'orario di lavoro durante i quali i lavoratori, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato da preposto e RLS, hanno modo di rivedere le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza direttamente presso la propria postazione. Una modalità di formazione in linea con quanto previsto dall'[Accordo Stato-Regioni in materia di formazione dei lavoratori del 17 aprile 2025](#) ai sensi dell'articolo 37 TU Sicurezza, il

quale prevede che i *break* formativi devono essere erogati «*direttamente all'interno dei reparti aziendali e presso le postazioni dei lavoratori stessi*», dovranno essere brevi (15-30 minuti) e dovranno essere «*rivolta a piccoli gruppi di lavoratori basandosi su specifici aspetti legati all'attività lavorativa*» (articolo 3.1.).

Nell'ambito del CCNL in commento, tali momenti saranno organizzati tenendo conto delle necessità formative dei lavoratori in materia di salute e sicurezza e compatibilmente con le possibilità organizzative da parte dell'azienda. Viene altresì precisato che, in ogni caso, i *break* formativi non sono computabili nel monte-ore dedicato alla formazione continua *ex* articolo 7, sezione quarta, del titolo VI del CCNL.

Infine, di minor rilievo pratico è l'eliminazione dell'inciso relativo ai temi che potrebbero essere discussi in occasione degli incontri periodici tra RSPP e RLS (emissioni, trattamento rifiuti, impatto energetico, ambiente) – probabilmente per non condizionare il terreno di discussione che potrà, dunque, essere aperto a qualsiasi argomento relativo alla salute e sicurezza di interesse nella specifica realtà aziendale – considerato che l'elencazione inserita nel testo previgente era meramente facoltativa e non esaustiva.

4. La prevenzione degli infortuni e dei quasi infortuni

Un importante elemento di novità negoziato dalle parti firmatarie è, invece, l'introduzione – quale strumento di prevenzione che rafforza ulteriormente la formazione – della cd. analisi *post*-incidentale, ovvero un processo gestionale finalizzato ad individuare sia le cause dirette e/o indirette di un evento incidentale che le misure necessarie per prevenire il ripetersi dell'evento stesso o di eventi simili – privilegiando lo strumento dei *break* formativi. Tale analisi dovrà essere svolta in tutte le aziende, a prescindere dal requisito dimensionale, entro un congruo termine per la raccolta dei dati, da parte del RSPP con il coinvolgimento del RLS.

Viene, infine, reso strutturale l'obbligo per tutte le aziende di adottare di sistemi di segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni rischiose, introdotti in via sperimentale nella precedente versione contrattuale, sulla base delle prassi aziendali di comunicazione interna (cfr., tra i vari accordi collettivi sottoscritti al livello aziendale, Tenaris 2023; Alpego nel 2022 CMS 2022; Giacomini 2022).

Le indicazioni così raccolte saranno poi oggetto di valutazione congiunta tra RSPP e RLS (sul punto si segnala l'accordo aziendale sottoscritto da Carel 2025 in cui viene integrata la pratica delle segnalazioni assieme a quella della valutazione congiunta), insieme alle azioni da intende intraprendere, con cadenza quadrimestrale.

Adempimenti che possiamo inquadrare nei più ampi obblighi dei lavoratori di cui all'articolo 20 TU Sicurezza, nel quale, oltre a prevedere un generale obbligo dei lavoratori di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, vengono previsti specifici adempimenti, tra cui quello di *«segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»*, articolo 20, comma 2, lettera e). Segnalazioni che potrebbero avvenire direttamente dai lavoratori o tramite la rappresentanza sindacale (sul punto si veda il rapporto tra la materia prevenzionistica e le prassi di partecipazione – diretta o indiretta – dei lavoratori, in merito al quale si rinvia al contributo in materia di partecipazione).

5. La valorizzazione della figura del RLS

Di grande rilievo sono altresì i tentativi di valorizzare la figura del RLS.

In primo luogo, le Parti hanno negoziato per gli RLS 8 ore aggiuntive di formazione relative ai rischi specifici aziendali, da svolgersi interamente in azienda. Esse andranno, dunque, a sommarsi alle ore di formazione obbligatoria già garantite dall'articolo 37 TU Sicurezza agli RLS, sia che siano di nuova elezione che rieletti. Tale previsione risulta particolarmente importante in quanto consente di implementare le conoscenze degli RLS, attori fondamentali per la prevenzione e garanti dell'osservanza delle regole sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le parti firmatarie hanno, inoltre, negoziato l'esclusione delle attività di cui all'articolo 50, comma 1, lettere b), c), d), g), i) e l) TU Sicurezza dal computo dei permessi retribuiti già riconosciuti ai RLS.

Predetta formulazione – mutuata dall'articolo 4 dell'[Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018](#) (cd. Patto per la Fabbrica) – si inserisce sicuramente nel quadro degli interventi positivi delineati finora in quanto, seppur non rettificando in aumento le ore di permesso retribuito, di fatto consente di dedicare lo stesso monte-ore alla metà delle attività (*sub* lettere a), e), f), h), m), n), o)) previste in precedenza.

Rimane però in dubbio a che titolo imputare allora i tempi spesi – tra l'altro neanche fissati nel massimo – per le attività che oggi sono oggetto di esclusione.

La contrattazione collettiva di primo livello lascia un vuoto sul punto che potrebbe dare adito a problemi di carattere operativo, avendo esercitato a metà il potere di delega concesso dalla legge in materia. Importante fare riferimento al TU Sicurezza che fornisce due coordinate importanti: le modalità per l'esercizio delle funzioni del RLS devono essere stabilite in sede di contrattazione

collettiva nazionale (articolo 50, comma 3) ed in modo tale da garantirgli sia il tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, che i mezzi e gli spazi indispensabili per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute (articolo 50, comma 2).

Da qui è possibile trarre due conclusioni (o meglio, esclusioni). *In primis*, la contrattazione decentrata non può supplire a tale *deficit*, in quanto il legislatore ha riconosciuto espressamente uno spazio di delega alla sola contrattazione collettiva nazionale. *In secundis*, in assenza di indicazioni puntuali il datore di lavoro potrà difficilmente opporre dei limiti alle richieste legate allo svolgimento delle attività del RLS oggi oggetto di esclusione.

La riforma apportata dalle parti firmatarie ha, quindi, sicuramente il pregio di aver dato un forte impulso alla figura del RLS, ma con un impatto imprevedibile sia sull'organizzazione (non essendo stato posto un argine alle ore massime dedicabili a queste attività) che sui costi aziendali (non essendo, in teoria, possibile mettere a *budget* un monte-ore di permessi retribuiti predeterminati o prevedere meccanismi alternativi di contenimento di spesa come i riposi compensativi).

Da ultimo, sono stati implementati gli obblighi informativi in favore degli RLS. Le parti negoziali hanno, infatti, previsto che in tutte le aziende con più di 200 addetti gli RLS riceveranno annualmente una serie di informazioni relative agli obiettivi ambientali dell'impresa, agli investimenti in materia, alle iniziative ed ai progetti dedicati al miglioramento della sostenibilità aziendale.

Seppur tale disposizione sia sicuramente da ascrivere agli interventi di carattere positivo del rinnovo in oggetto, desta perplessità la scelta delle parti negoziali di attribuire dei diritti informativi in materia ambientale al RLS, pur essendo espressamente prevista dalla contrattazione collettiva una diversa figura preposta alla gestione di tali tematiche, ovvero il RLSA, rispetto alla quale non è stato invece operato alcun intervento di riforma.

Inoltre, quest'ultima previsione chiude il cerchio ricollegandosi ancora una volta al tema della formazione: se grazie all'analisi *post-incidentale* è possibile pianificare una formazione che tenga conto del pregresso, con l'introduzione degli obblighi informativi in favore del RLS (ed il confronto periodico tra questi e il RSPP), sarà possibile elaborare una strategia formativa combinata che tenga conto anche delle sfide legate agli obiettivi aziendali futuri.

SEZIONE V.
WELFARE, PARITÀ, INCLUSIONE

*di Francesco Alifano, Chiara Altilio,
Ilaria Armaroli, Silvia Caneve, Fulvio Cucchisi,
Giorgio Impellizzeri, Michele Dalla Sega*

Capitolo I. WELFARE

Sez. Quarta – Titolo IV – Art. 17 - Welfare.

A decorrere dall'anno 2026, entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 250 euro da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. Per il solo anno 2026 l'importo annuale, pari a 250 euro, sarà messo a disposizione entro il mese di febbraio.

Omissis

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE
- Art. 6. – *Previdenza complementare - Assistenza sanitaria integrativa – Welfare*

Ai lavoratori di cui al presente contratto l'applicazione delle disposizioni in materia di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e welfare aziendale, artt. 15-16-17, Sez. Quarta, Titolo IV, sarà valutata e definita caso per caso in coerenza e compatibilmente 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.

1. Il credito welfare

1.1. Le novità introdotte dal rinnovo

Per quanto riguarda il welfare contrattuale, la principale novità apportata dal rinnovo riguarda l'innalzamento del valore del credito welfare erogato ai dipendenti dalle aziende del settore, pari a 250 euro ogni anno.

Il credito welfare rappresenta un ammontare “virtuale” il cui valore economico è spendibile dai dipendenti attraverso una gamma di beni e servizi, generalmente accessibili mediante una piattaforma virtuale.

L'innovazione apportata dal rinnovo 2025 riprende le richieste contenute nella [piattaforma di rinnovo](#) presentata dalle parti sindacali.

Sul piano applicativo non si riscontrano novità di particolare rilievo rispetto alla disciplina contenuta nel rinnovo del 2021, fatta eccezione per le tempistiche di erogazione per l'anno 2026 delle somme a titolo di welfare e per il regime relativo agli apprendisti di primo livello, finora privi di una disciplina organica sul tema. Nel dettaglio, per il solo anno 2026, l'erogazione del credito è anticipata al mese di febbraio 2026 mentre resta confermata la scadenza per l'utilizzo delle somme al 31 maggio dell'anno successivo a quello di riconoscimento. Per il 2027 e il 2028, resta invece valido quanto confermato nel rinnovo del 5 febbraio 2021, ovvero l'erogazione delle somme a titolo di welfare entro il 1° giugno di ogni anno e la fruibilità delle stesse entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di erogazione.

Rispetto al secondo aspetto, invece, viene stabilito che l'assegnazione dei crediti welfare ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato di primo livello verrà definita caso per caso – tenendo conto dell'età anagrafica dell'apprendista, della durata e della natura del percorso formativo – nell'ambito dell'apposita convenzione stipulata tra l'azienda ospitante e l'istituzione scolastica di riferimento.

1.2. *Uno sguardo ai precedenti rinnovi*

Le innovazioni introdotte dal rinnovato art. 17, Sez. Quarta, Titolo IV del CCNL metalmeccanici si inseriscono nell'ambito di un percorso tracciato dalle parti, come già accennato, a partire dal 2016. Invero, il credito welfare è stato riconosciuto per la prima volta con il rinnovo del 26 novembre 2016 ed è stato nel corso del tempo innovato sotto il profilo del quantum, grazie a un incremento degli importi.

Il rinnovo del 2016, su questo aspetto, prevedeva un aumento degli importi nel corso della vigenza dell'accordo collettivo (100 euro per il 2017, 150 euro per il 2018 e 200 euro per il 2019) mentre il rinnovo successivo del 2021 ha confermato e rafforzato la misura, stabilizzando il valore del credito a 200 euro annuali. Il testo sottoscritto il 22 novembre 2025 per il triennio 2026-2028, invece, prevede un incremento del valore del credito a 250 euro annuali. Il valore complessivo del credito welfare - comprensivo dei costi fiscali e contributivi a carico azienda - non viene riproporzionato per i dipendenti con un contratto di lavoro a tempo parziale.

Con il rinnovo del CCNL in commento, viene confermato che il credito welfare erogato in forza di quanto previsto dal CCNL risulta aggiuntivo rispetto ai *flexible benefits* erogati a livello aziendale per via unilaterale (regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione) o in applicazione di un accordo collettivo.

Al di là delle tempistiche di riconoscimento, non vi sono state variazioni rispetto alla platea di dipendenti che ha diritto al credito welfare rispetto alla disciplina stabilita nel rinnovo del 5 febbraio 2021, fatta eccezione per il chiarimento che le parti hanno inserito nel rinnovo 2025 in relazione ai dipendenti con contratto di apprendistato di primo livello.

Così come, allo stesso tempo, non sono state innovate le caratteristiche relative alle possibili destinazioni del credito welfare - utilizzabile dai dipendenti attraverso le modalità e per i beni e servizi

individuati a livello aziendale grazie al confronto tra l'azienda e la RSU - fermo restando la possibilità di destinare gli importi al fondo di assistenza sanitaria integrativa (mètaSalute) e al fondo di previdenza complementare (Cometa), secondo quanto stabilito dai fondi stessi.

Sotto questo aspetto, già nel testo consolidato del 26 novembre 2016, le parti avevano previsto specifiche esemplificazioni sulle possibili destinazioni del credito welfare, rinviando sostanzialmente alla disciplina del welfare aziendale di cui all'art. 51, comma 2, lett. d, f, f-bis, f-ter e comma 3 del TUIR ovvero all'insieme di beni e prestazioni che possono essere riconosciute ai dipendenti e/o ai loro familiari, in taluni casi anche sotto forma rimborsuale, attraverso un documento di legittimazione nominativo. Il rinvio è dunque a servizi, prestazioni o somme che sostengono il reddito del dipendente e/o della sua famiglia a fronte di specifiche situazioni o spese, generalmente legate al bilanciamento tra tempi e responsabilità lavorative, personali e familiari.

È in questa prospettiva, dunque, che si può apprezzare il credito di *flexible benefits* come una misura che dà accesso, a tutti i dipendenti a cui trova applicazione il CCNL - e dunque su tutto il territorio nazionale - a un insieme di misure di welfare occupazionale anche con finalità conciliativa. Si tratta di un elemento di interesse, visto che il credito welfare riconosciuto a livello nazionale può rappresentare un primo strumento di accesso a misure di welfare aziendale, in particolar modo per le aziende di micro e piccole dimensioni, prive di contrattazione aziendale.

Da questo punto di vista, dunque, l'aumento del valore dei *flexible benefits* può essere inquadrato anche come un modo per garantire, già a livello nazionale, un maggior numero di prestazioni o una copertura economica maggiore relativamente ai diversi beni e servizi accessibili dai dipendenti, al fine di sostenere il potere di acquisto dei destinatari e delle loro famiglie. Ciò è stato sottolineato anche da Federmeccanica e Assistal che, in risposta alla piattaforma sindacale, sottolineano come “*gli incentivi previsti per il trasporto pubblico, il sostegno alle spese per gli asili nido, il supporto alla*

genitorialità e all'assistenza anziani consentono di contribuire a generare un valore assoluto oltre a determinare benefici economici per le singole persone”.

1.3. Il welfare contrattuale nella prospettiva offerta dai negoziati

Il rinnovo sottoscritto il 22 novembre 2025 interviene solo sul credito welfare mentre non vi sono sostanziali variazioni con riguardo agli ulteriori due pilastri del welfare contrattuale: la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa.

Tuttavia, se si guarda all'andamento delle trattative che per oltre un anno hanno contraddistinto il confronto tra le parti, è possibile operare alcune considerazioni generali sul punto.

Nella piattaforma sindacale presentata, ad esempio, si richiedevano vari interventi che riguardavano diverse linee di integrazione tramite il welfare contrattuale. Tra queste, nell'ambito del welfare sanitario, si proponeva un aumento del contributo a carico dell'azienda, pari a 4 euro mensili, per un totale di 204 euro di contributo annualmente versato. In materia di previdenza complementare, invece, si richiamava l'istituzione di premialità straordinarie per i nuovi aderenti, la diffusione di campagne informative e la contribuzione a carico aziendale anche per i periodi di non attività per qualsiasi causa. Quanto al credito welfare, unico strumento effettivamente poi innovato, i sindacati richiamavano un aumento dell'importo del credito welfare a 250 euro annuali e l'istituzione di una “piattaforma metalmeccanica welfare”.

Di contro, lato datoriale, la proposta di sottoscrivere “*il primo contratto nazionale in chiave ESG*” richiamava un investimento in strumenti di welfare composito. Tra questi, figurava un incremento del welfare sanitario destinato al miglioramento delle prestazioni per i dipendenti con RAL inferiore ai 35mila euro, in modo da ridurre le franchigie e/o gli scoperti sulle spese dei dipendenti e i loro familiari nonché l'introduzione di una copertura assicurativa gratuita per i dipendenti che potesse garantire una rendita di 600

euro netti mensili in caso di insorgenza di non autosufficienza, unitamente all'erogazione di servizi a supporto delle persone non autosufficienti (convenzioni con RSA, con assistenti familiari; sportello di orientamento). Si prevedeva altresì, in materia di previdenza complementare, un aumento del contributo a carico dell'azienda dello 0,2% per tutti i dipendenti e dello 0,5 % in favore degli under 35 e delle donne per le nuove iscrizioni al fondo Cometa e un aumento progressivo del credito welfare fino a un valore di 400 euro a regime, nel caso in cui la quota già prevista nel rinnovo precedente (200 euro) fosse destinata al rimborso di spese legate all'educazione e istruzione dei figli (rette degli asili nido, delle spese di acquisto dei libri, borse di studio) o al trasporto pubblico del dipendente e dei familiari fiscalmente a carico. Tali proposte non sono tuttavia state recepite in sede di sottoscrizione del rinnovo.

Diverse novità, invece, hanno riguardato le politiche di welfare occupazionale con finalità conciliativa, soprattutto con riguardo alle fattispecie sospensive dal lavoro rivolte a specifiche categorie di lavoratori e lavoratrici (su cui si rinvia al relativo capitolo). In questo quadro, l'investimento delle parti sulla misura del credito welfare appare analizzabile sotto diversi punti di vista. Da un lato, il credito fornisce indubbiamente la possibilità ai dipendenti del settore di accedere a un paniere di beni, servizi e prestazioni di welfare aziendale che consentono di sostenere il reddito personale e familiare; dall'altro lato, visto che le somme sono destinabili anche alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa, tale soluzione potrebbe esser stata la più favorevole per soddisfare le richieste, abbastanza distanti, che le parti firmatarie hanno avanzato sullo sviluppo di questi ulteriori strumenti di welfare contrattuale.

Tuttavia, come è stato già sottolineato (sul punto si veda il commento in materia di retribuzione), l'aumento del credito welfare potrebbe anche essere il risultato di una strategia negoziale che ha visto lo spostamento di risorse economiche dall'aumento dei

minimi tabellari ad altre voci che compongono il trattamento economico complessivo dei lavoratori.

Tale soluzione ha consentito così di accedere alle agevolazioni fiscali e contributive accessibili attraverso il riconoscimento di un paniere di beni e servizi di welfare secondo quanto stabilito all'articolo 51, comma 2 e 3, ultimo periodo, TUIR, nell'ottica di sostenere il potere di acquisto dei lavoratori senza incidere in maniera consistente sul costo del lavoro e sulla formazione del reddito da lavoro dei lavoratori.

2. Welfare e apprendistato di primo livello

2.1. Le novità introdotte dal rinnovo del 22 novembre 2025

Con riferimento alla disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello), il rinnovo del CCNL del 22 novembre 2025 introduce un chiarimento specifico in materia di welfare contrattuale. Viene infatti stabilito che l'assegnazione dei crediti welfare agli apprendisti di primo livello verrà definita caso per caso – tenendo conto dell'età anagrafica dell'apprendista, della durata e della natura del percorso formativo – nell'ambito dell'apposita convenzione stipulata tra l'azienda ospitante e l'istituzione scolastica di riferimento. Lo stesso criterio si applica anche ai due pilastri del welfare contrattuale di settore, ossia l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare: anche su questo punto, per gli apprendisti di primo livello, l'applicazione delle regole previste dal CCNL sul tema - relative all'adesione ai fondi mètaSalute e Cometa - sarà delegata alla convenzione tra azienda e istituto scolastico.

2.2. Il welfare degli apprendisti metalmeccanici, tra regole strutturali e nuovi chiarimenti

Il chiarimento introdotto dal rinnovo assume rilievo, *in primis*, in quanto segna un importante distinguo rispetto alle altre tipologie di apprendistato previste dal CCNL. Sia per l'apprendistato professionalizzante, sia per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, infatti, è già prevista in maniera strutturale l'applicazione delle misure di welfare contrattuale, con riferimento alla quota di *flexible benefits*, all'assistenza sanitaria integrativa e alla previdenza complementare. Una soluzione, questa, che rende il welfare contrattuale una parte strutturale della retribuzione dell'apprendista, contribuendo concretamente ad appianare il *gap* retributivo tra gli apprendisti e gli altri lavoratori a tempo indeterminato.

Se infatti, con riferimento alla parte monetaria della retribuzione, in seguito all'intervento del rinnovo del 2021 è oggi previsto il sistema della percentualizzazione, che determina un trattamento retributivo inferiore rispetto a quello degli altri lavoratori a tempo indeterminato, l'applicazione integrale delle misure di welfare contrattuale agli apprendisti professionalizzanti e di terzo livello opera su un piano diverso. Il welfare, infatti, non è oggetto di riduzione o riproporzionamento e si applica in misura piena anche agli apprendisti, configurandosi come una componente del trattamento economico che rimane uniforme, in questo caso, a prescindere dalla tipologia contrattuale scelta.

Diversa è invece la situazione relativa all'apprendistato di primo livello, per il quale, fino al rinnovo del 2025, mancava una disciplina espressa in materia di applicazione delle misure di welfare contrattuale.

Il chiarimento introdotto dalle parti colma dunque tale lacuna, prevedendo che l'applicazione della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa e del credito welfare agli apprendisti di primo livello sia valutata e definita caso per caso nell'ambito della convenzione stipulata tra azienda e istituzione formativa.

In questo caso, tuttavia, la precisazione appare come un distinguo rispetto alle altre due tipologie di apprendistato (professionalizzante e di terzo livello), per le quali è strutturalmente prevista l'applicazione delle misure di welfare del CCNL, sia per quanto riguarda la quota di *flexible benefits*, sia in merito all'assistenza sanitaria integrativa e alla previdenza complementare. Con la delega a una decisione aziendale, assunta in accordo con l'istituzione formativa, da un lato viene colmata una situazione di vuoto normativo, che poteva generare incertezza nelle aziende coinvolte in percorsi di apprendistato di primo livello; dall'altro lato, viene riconosciuto un margine di flessibilità a favore delle imprese che non intendano applicare previsioni di welfare a lavoratori inseriti in percorsi di lavoro e formazione che possono essere caratterizzati da lunghi e numerosi periodi di non lavoro.

Si tratta, anche in questo caso, di una conferma – seppur indiretta – del crescente peso che le voci di welfare assumono nel trattamento economico complessivo (anche) degli apprendisti, tale da richiedere una regolazione specifica e, ove necessario, operazioni di ricalibrazione, analogamente a quanto avviene per la componente monetaria della retribuzione.

Capitolo II.

PARITÀ DI GENERE, INCLUSIONE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Sez. prima – Art. 7 – Pari opportunità.

7.1 Commissione nazionale per le pari opportunità.

Federmeccanica, Assisital e Fim, Fiom, Uilm convengono di costituire la “Commissione paritetica per le pari opportunità” con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donna con particolare attenzione:

a) all'andamento dell'occupazione, alle caratteristiche della presenza femminile nel settore anche con riferimento ai ruoli connessi alle nuove tecnologie;

b) alle iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità dell'orario e per la promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

c) alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro; a tale scopo fornirà indicazioni per consentire la più ampia diffusione delle iniziative di sensibilizzazione, di cui al successivo punto 7.5, finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della persona;

d) allo 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.

La Commissione opererà in coordinamento con le Commissioni territoriali di cui al successivo punto 7.2.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Essa si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti/e nominati di comune accordo.

Tre mesi prima della scadenza del presente Contratto, la Commissione terminerà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di

pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

7.2 Commissioni territoriali per le pari opportunità.

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali pro- muoveranno di intesa con le analoghe istanze territoriali di Fim, Fiom, Uilm la costituzione di Commissioni paritetiche per le pari opportunità.

Le Commissioni così costituite hanno il compito di svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale ed in collaborazione con gli organismi territoriali di cui all'articolo 2, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

In particolare:

a. analizzare il mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore;

a. promuovere la sperimentazione di azioni positive anche in materia di flessibilità d'orario nonché interventi volti a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;

a. promuovere, in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera c) del punto 7.1., comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

Le Commissioni operano in stretto collegamento con la Commissione nazionale sulla base delle informazioni, dei dati, delle ricerche e delle proposte fornite dalla stessa.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e, dopo il primo anno, riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 7.1..

Le parti convengono che gli incontri della Commissione avranno sede presso l'Associazione territoriale imprenditoriale che fornirà i servizi di segreteria.

7.3 Commissioni aziendali per le pari opportunità.

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di ~~500~~ ~~4000~~ dipendenti, di cui almeno ~~200~~ ~~300~~ occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria.

La Commissione:

- a. *valuta la possibilità di realizzare le iniziative e gli interventi individuati dalla Commissione nazionale con specifico riferimento agli obiettivi di:*
- *promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;*
 - *facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;*
 - *favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie; prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.*

La eventuale realizzazione delle iniziative avverrà in collaborazione con la Commissione territoriale.

- b. *Esamina le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di cui al Capo II, Divieti di discriminazione, artt. 27 e seguenti, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.*

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

7.4 Informazioni in materia di pari opportunità.

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'articolo 46, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle Rappresentanze sindacali unitarie in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

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, saranno fornite adeguate informazioni sull'iniziativa il cui coinvolgimento sarà previsto nell'ambito del monitoraggio relativo all'attuazione delle azioni positive sarà valutato il possibile coinvolgimento della RSU nelle azioni al termine del percorso stesso.

Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le aziende sono tenute ad adottare la Dichiarazione di cui all'Allegato B dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016¹.

Inoltre, le aziende, tenendo conto della fase di sperimentazione avviata con la campagna nazionale di “Generiamo cultura” finalizzata alla sensibilizzazione del personale sul tema, organizzeranno, congiuntamente alla RSU, iniziative formative-informative annuali per migliorare il livello di consapevolezza e responsabilità, anche nell'utilizzo di strumenti digitali, sulla base di quanto ~~indicazioni che saranno elaborate~~ elaborato dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.

DA INSERIRE NELLA SEZ. PRIMA DOPO IL PUNTO 7.1 – COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Federmeccanica-Assistal e Fim, Fiom, Uilm per la parità di genere

Le Parti, al fine di contribuire al superamento del divario di genere esistente nel nostro Paese, reputano indispensabile promuovere attivamente il cambiamento culturale necessario per realizzare una società fondata sull'equità, la valorizzazione e la tutela delle diversità, l'eliminazione di pregiudizi e stereotipi basati sull'identità di genere e orientamento sessuale, orientando la governance aziendale verso il paradigma della parità.

Tale finalità sarà perseguita attraverso una serie di azioni tendenti a favorire e sostenere la realizzazione di un modello organizzativo fondato sull'inclusività e il superamento di qualsiasi forma di discriminazione.

Particolare attenzione sarà riservata alla tutela della genitorialità supportando i genitori e in particolare le lavoratrici in occasione della maternità e delle paternità.

Inoltre, a seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 in materia di trasparenza salariale nel nostro ordinamento giuridico, che dovrà avvenire entro il 7 giugno 2026, le Parti procederanno agli adeguamenti dell'emananda normativa. In tale prospettiva, successivamente alla trasposizione della normativa europea, la Commissione nazionale per le pari opportunità, coadiuvata dal parere di esperti della materia, predisporrà linee-guida sugli aspetti fondanti della direttiva per consentire di avviare un processo di trasparenza in tema di disparità delle retribuzioni tra lavoratrici e lavoratori.

Infine, le Parti concordano nel ritenere necessario creare le condizioni per favorire una maggiore presenza di donne nel contesto produttivo metalmeccanico. Tale obiettivo potrà essere raggiunto anche

favorendo l'attrattività delle aziende metalmeccaniche, con riguardo altresì al profilo dell'equilibrio di genere nei percorsi di crescita professionale.

Sez. Quarta, Titolo VI - Art. 9 - Congedi parentali

Omissis

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 aziendalimente a tale titolo.

1. Le principali novità introdotte dal rinnovo in materia di parità di genere, inclusione e conciliazione vita-lavoro: uno sguardo d'insieme

Il rinnovo sottolinea a più riprese la necessità di investire in azioni che possano favorire la diffusione di cultura più inclusiva e paritaria nel settore, oltre che alcune novità in relazione alle misure di welfare occupazionale, in particolar modo indirizzate a categorie di lavoratori e lavoratrici più vulnerabili (v. ADAPT, [La contrattazione collettiva in Italia \(2024\)](#), ADAPT University Press, 2025).

Il tema viene dunque affrontato lungo due direttrici principali.

La promozione di una cultura più inclusiva e attenta alle pari opportunità nel mondo del lavoro e al contrasto di discriminazioni viene affidata in primo luogo agli organismi pariteticamente composti dalle parti (articolo 7, sezione prima - Pari opportunità), ma anche a politiche aziendali *ad hoc* tese a valorizzare le diversità e a tutelare la dignità di tutti i dipendenti (articolo 1, sezione quarta, titolo VIII - Rapporti in azienda).

Il rinvio in questo caso è agli strumenti di partecipazione consultiva ovvero ai compiti e alle azioni che le parti firmatarie affidano alle Commissioni, agli Osservatori da esse pariteticamente costituite, a livello nazionale e aziendale, per favorire il rispetto e il raggiungimento di maggiori pari opportunità nei contesti organizzativi (articolo 7.1, sezione prima - Commissione nazionale per le pari opportunità; articolo 7.5, sezione prima - Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro; articolo 9, sezione IV, titolo I - Appalti) nonché alla definizione di nuovi obblighi informativi e consultivi a livello aziendale (articolo 7.4, sezione prima - Informazioni in materia di pari opportunità; articolo 9, sezione prima - Informazione e consultazione in sede aziendale).

Particolare attenzione con riferimento a due temi principali:

- a) la necessità di ridurre il gender gap nel settore, per assicurare una parità sia retributiva che di sviluppo delle carriere (v. dichiarazione delle parti firmatarie in calce all'articolo 7.1, sezione prima - Commissione nazionale per le pari opportunità;
- b) la prevenzione delle discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro (articolo 1, sezione quarta, titolo VIII - Rapporti in azienda) nonché lo sviluppo di attività formative periodiche, a livello aziendale, tese a promuovere una crescita della consapevolezza in tema (articolo 7.5, sezione prima - Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro).

La seconda direttrice di intervento si registra con riguardo alle misure di welfare aziendale nell'ottica di definire una complessiva strategia contrattuale più attenta ai temi di diversity, equity & inclusion.

Si registrano infatti diverse novità concernenti le misure di welfare occupazionale con finalità conciliativa e, in particolare, in materia di fattispecie sospensive dal lavoro, che riguardano in particolare dipendenti genitori con figli, i dipendenti con disabilità e prestatori di assistenza e i lavoratori stranieri, nell'ottica di riconoscere maggiori tutele (articolo 9, sezione quarta, titolo VI - Congedi parentali).

Viene poi operato un ampliamento del welfare contrattuale, segnatamente all'erogazione del credito welfare annualmente riconosciuto a livello nazionale (articolo 17, sezione quarta, titolo IV, - Welfare) che rappresenta una delle linee di finanziamento delle misure di welfare aziendale ex art. 51 TUIR che possono concorrere all'erogazione di beni, servizi e opere a sostegno delle responsabilità e dei tempi associati alla sfera personale, lavorativa e familiare (rinvio al par. welfare contrattuale).

Infine, con lo scopo di sostenere i dipendenti e le dipendenti più vulnerabili, si introduce una modifica del monte ore triennale associato al diritto soggettivo alla formazione continua (articolo 7, sezione quarta, titolo VI - Formazione continua), da inquadrare

altresì come una misura di favore proprio per supportare lo sviluppo della professionalità dei dipendenti e ridurre gli elementi, personale e familiari, che possono condizionare l'andamento.

2. Parità di genere e inclusione

2.1. Prevenzione di molestie e violenza di genere

Il rinnovo rafforza gli strumenti di prevenzione e contrasto delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Rispetto al CCNL rinnovato il 5 febbraio 2021, in materia di pari opportunità, le parti sottoscrittrici introducono diverse novità che riguardano i compiti della Commissione nazionale per le pari opportunità e le caratteristiche delle Commissioni aziendali per le pari opportunità costituiti al fine di promuovere la parità di genere nel settore.

A livello nazionale, il nuovo articolo 7.1, sezione prima, del CCNL amplia i compiti della Commissione paritetica per le pari opportunità, la quale deve fornire specifiche indicazioni (e non promuovere a titolo generico) per consentire la diffusione di iniziative di sensibilizzazione in tema di prevenzione delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro; a livello aziendale viene richiamata la diffusione di iniziative formative per sensibilizzare il personale in tema di azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro (articolo 7.5, sezione prima).

Tali iniziative, da mettere in campo a livello aziendale anche attraverso l'utilizzo di strumenti digitali, si inseriscono nel solco del percorso iniziato nel 2023 con la campagna sperimentale di comunicazione "Germiniamo cultura" realizzata su indicazioni della Commissione nazionale per le pari opportunità ai sensi di quanto stabilito all'articolo 7.5, sezione prima, del rinnovo del CCNL del 5 febbraio 2021, con la quale sono stati promossi incontri mirati a livello aziendale di tipo sia formativo che informativo (infra).

Un'ulteriore novità introdotta all'articolo 7.1, sezione prima, così come rinnovato il 22 novembre 2025, riguarda l'introduzione di un ulteriore compito affidato alla Commissione nazionale per le pari opportunità (lettera d), la quale viene investita della responsabilità di sviluppare modelli e/o strumenti di segnalazione dei casi di molestie in azienda, anche attraverso procedure di whistleblowing.

In coerenza con queste procedure, la disciplina dei rapporti in azienda (articolo 1, sezione quarta, titolo VII) ribadisce che l'obiettivo è garantire ambienti di lavoro improntati al rispetto e alla dignità della persona, valorizzando inclusività e diversità, comprese le persone che intraprendono un percorso di affermazione di genere. Qualsiasi comportamento avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore creando un clima degradante, intimidatorio, ostile, umiliante o offensivo è da considerare come una condotta discriminatoria e pertanto non tollerata, tanto meno sono tollerate le molestie di natura sessuale.

L'investimento in strumenti di prevenzione e contrasto delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro, tra i quali possono esser fatti rientrare anche le attività formative (v. C. Altilio, S. Negri, *Violenza di genere: il contributo della contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto*, Working Paper ADAPT n. 5/2024), si inserisce in un quadro contrattual-collettivo in cui sono già presenti strumenti a tutela specifica delle vittime di violenza di genere, come l'accesso alla banca ore solidale, il congedo *ad hoc*, le forme di flessibilità oraria e organizzativa e il diritto al trasferimento presso altra sede dell'azienda (cfr. articolo 11, sezione quarta, titolo III; articolo 12, sezione quarta, titolo VI).

2.2. Le novità concernenti i compiti delle Commissioni per le pari opportunità a livello nazionale e aziendale

Nel nuovo CCNL è previsto l'impegno all'adeguamento delle disposizioni contrattuali in materia di trasparenza salariale ovvero a un'integrazione della normativa nazionale che recepirà quanto previsto dalla Direttiva (UE) 2023/970. Sul punto sarà la Commissione nazionale per le pari opportunità a predisporre delle linee-guida sugli aspetti fondanti della direttiva per avviare il processo di trasparenza in materia retributiva, anche grazie al supporto di esperti della materia.

In calce all'articolo 7.1, sezione prima, poi, le parti firmatarie hanno previsto l'inserimento di una dichiarazione comune, in cui si sottolinea la necessità di promuovere un cambiamento culturale, indispensabile per una società fondata sull'equità e sulla valorizzazione della diversità.

A tal fine si rinvia all'adozione di iniziative volte a favorire la realizzazione di modelli organizzativi fondati sull'inclusività e il superamento di qualsiasi forma di discriminazione, riservando particolare attenzione al tema del divario di genere nel settore.

In tale quadro, la sezione dell'Osservatorio nazionale relativa agli appalti è chiamata a definire una banca dati di imprese appaltatrici che garantiscano standard minimi, tra cui quelli legati alla parità di genere (articolo 9, sezione quarta, titolo IV – Appalti).

Un ruolo essenziale sembrerebbe esser assegnato al livello aziendale come evidenziato, in primo luogo, dalla riduzione della soglia di organico delle aziende in cui, su richiesta di una delle parti, è possibile costituire una Commissione aziendale per le pari opportunità (articolo 7.3, sezione prima).

Il rinnovo del 5 febbraio 2021 stabiliva, infatti, che tale Commissione poteva essere costituita nelle aziende che occupavano 1000 dipendenti, di cui almeno 300 occupati nella stessa unità produttiva.

Con il rinnovo del 22 novembre 2025, invece, la Commissione paritetica per le pari opportunità a livello aziendale può essere costituita - sempre su richiesta di una delle parti - nelle organizzazioni che occupano complessivamente 500 dipendenti, di cui almeno 200 presso una stessa unità produttiva.

La riduzione della soglia così apportata, fermo restando invece la composizione e le competenze assegnate alla Commissione aziendale, segnala come le parti firmatarie siano consapevoli della centralità di tale livello nello sviluppo di politiche per la parità di genere.

Inoltre, il rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2025 rafforza l'impegno verso la parità di genere anche promuovendo azioni concrete per ridurre il divario esistente.

In questa prospettiva, l'articolo 9, sezione prima, introduce per le aziende con oltre 50 dipendenti obblighi informativi sulle iniziative di parità e sulla certificazione di genere, indicando puntualmente anche le informazioni che l'azienda dovrà condividere con la RSU, che enfatizzano gli aspetti che incidono sul gap di genere nel mondo del lavoro (rinvio a par. Partecipazione).

2.3. Pratiche informative e di coinvolgimento della rappresentanza sindacale unitaria

Per ridurre il gap di genere, le parti si impegnano a favorire una maggiore presenza delle donne nel contesto produttivo metalmeccanico.

Particolare attenzione è dedicata alle modalità che possano rendere le aziende del settore più attrattive, come l'adozione di politiche che possano garantire l'equilibrio di genere nei percorsi di crescita professionale e un adeguato supporto dei genitori in occasione della maternità e della paternità.

Questo aspetto è altresì rimarcato dalle modifiche che hanno riguardato l'articolo 7.4., sezione prima, in materia di procedure informative (rinvio a par. partecipazione).

All'obbligo di informazione delle RSU da parte dell'azienda relativamente ai dati sulla situazione del personale femminile e maschile elaborati per la redazione del rapporto biennale di cui all'articolo 46 decreto legislativo n. 198/2006, viene aggiunto un ulteriore obbligo, riguardante invece il processo di certificazione della parità di genere.

Il rinnovo del 22 novembre 2025, infatti, introduce all'articolo 7.4 un obbligo informativo della RSU, di tipo preventivo, rispetto alla volontà aziendale di intraprendere il percorso per il conseguimento della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46 bis decreto legislativo n. 198/2006.

Sotto questo profilo, il coinvolgimento della RSU non è solo formale ma altresì sostanziale, dato che essa dovrà essere coinvolta anche nelle procedure di monitoraggio delle azioni positive previste al termine del percorso.

2.4. Formazione e cultura inclusiva

A conferma della centralità della formazione (rinvio al par. formazione) anche su queste tematiche, in un'ottica di valorizzazione delle differenze e promozione di una cultura inclusiva, il rinnovo del 2025 introduce quattro ore di formazione continua, aggiuntive rispetto alle 24 ore previste nel triennio, per diverse categorie di dipendenti, tra le quali figurano anche le lavoratrici vittime di violenza di genere che, ai sensi dell'articolo 12, comma terzo, sezione quarta, titolo VI, del CCNL in commento hanno esercitato il diritto di trasferimento previsto dal CCNL.

Si deve pur sottolineare che, nell'ottica di promuovere una cultura inclusiva e attenta alle vulnerabilità, le parti hanno previsto il

riconoscimento delle ore di formazione continua aggiuntive nel triennio sopra richiamate, oltre che per le vittime di violenza di genere, anche a coloro: a) si assentano per accedere ai congedi per genitorialità (maternità, paternità e parentale pari o superiore a cinque mesi) e al congedo straordinario previsto dall'articolo 3, legge n. 104/1992 (pari o superiore a sei mesi); b) che accedono alla cassa integrazione; c) nei casi di malattia e infortunio (pari o superiori a sei mesi) (rinvio al par. malattia).

Ne deriva, dunque, che tale intervento può essere inquadrato come una misura di tutela indirizzata, più in generale, a supportare la professionalità dei dipendenti che hanno attraversato periodi di particolare vulnerabilità (rinvio al par. formazione).

Infine, un'ulteriore conferma dell'inquadramento della formazione come driver fondamentale per promuovere una cultura rispettativa e inclusiva, si rinviene nell'affidamento al livello aziendale, d'intesa con la RSU, di iniziative di formazione annuali, indirizzate a tutti i dipendenti, in ottica di prevenzione di molestie e violenze nei luoghi del lavoro (articolo 7.5, sezione prima - Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro).

3. Le misure di welfare organizzativo

Sul fronte delle misure di welfare aziendale che incidono positivamente sulla conciliazione vita-lavoro dei dipendenti (v. M. Tiraboschi (a cura di), *Welfare for People. Ottavo Rapporto su il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2025), con il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti del 22 novembre 2025 sono state introdotte diverse novità.

3.1. Misure a sostegno della genitorialità: permessi annui retribuiti in caso di malattia dei figli

A sostegno della genitorialità, il rinnovo prevede anzitutto delle novità per i dipendenti con figli minori. All'articolo 9, sezione quarta, titolo VI, si stabilisce infatti che, a partire dal 1° gennaio 2026, i dipendenti hanno diritto a tre giorni annui di permesso retribuito all'80% della retribuzione, a carico dell'azienda, per la malattia dei figli fino ai quattro anni di età. Tale misura rappresenta il recepimento di una proposta prevista nella contro-piattaforma presentata da Federmeccanica e Assisital, integralmente recepita dal rinnovo.

La disciplina contrattuale deve essere coordinata con quanto previsto dall'articolo 47, decreto legislativo n. 151/2001 che riconosce ai genitori il diritto di astenersi dal lavoro per la malattia di ciascun figlio fino ai tre anni di età, senza limiti annuali. Inoltre, la normativa prevede che per coloro che hanno figli di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore, alternativamente, ha diritto a cinque giorni lavorativi di assenza all'anno per la malattia del figlio. In ambedue i casi, si tratta di permessi per i quali non è prevista, ex lege, una copertura economica.

Da questo punto di vista il rinnovo introduce una disciplina più favorevole. Per i primi tre anni di vita del bambino, infatti, i primi tre giorni di permesso utilizzati in caso di malattia del figlio sono retribuiti all'80%; tra il terzo e il quarto anno di età, tre dei cinque giorni di assenza annuale per malattia del figlio, già stabiliti dalla legge, siano retribuiti all'80%.

L'articolo 9, sezione quarta, titolo VI, chiarisce anche le modalità di utilizzo del congedo appena citato, fissando procedure chiare e tempistiche precise. Il lavoratore o la lavoratrice che intende usufruire dei tre giorni di permesso annuali per assistere il figlio in caso di malattia è tenuto: a) a preavvertire tempestivamente il datore di lavoro, e comunque entro due ore dall'inizio del turno, e

b) a presentare la certificazione medica attestante la malattia del figlio entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza.

Sono tuttavia previste due rilevanti limitazioni rispetto alla fruizione dei permessi per i genitori in caso di malattia dei figli introdotti con il rinnovo.

La prima stabilisce che la fruizione del permesso non è cumulabile tra madre e padre nella stessa giornata, evitando l'uso contemporaneo dell'istituto da parte di entrambi i genitori; la seconda prevede che il nuovo permesso non è cumulabile con ulteriori trattamenti concessi a livello aziendale per la medesima causale.

3.2. Misure a sostegno dei dipendenti affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche e dei dipendenti con disabilità

Il rinnovo recepisce, a sostegno dei lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, quanto previsto dagli articoli 1 e 2, legge n. 106 del 18 luglio 2025 che disciplinano, rispettivamente, la conservazione del posto di lavoro attraverso il riconoscimento di un'aspettativa dal lavoro non retribuita della durata massima di 24 mesi e un monte ore di permessi indennizzati per visite mediche, esami strumentali e cure mediche.

Le novità normative sono recepite all'art. 2, sezione quarta, titolo VI del CCNL, ove è disciplinato il trattamento in caso di malattia (rinvio al capitolo Trattamento di malattia).

A specifica tutela dei dipendenti con disabilità certificata ai sensi di legge (decreto legislativo n. 62/2024, legge n. 104/1992, legge n. 68/1999), il rinnovo riconosce un prolungamento del periodo di comportamento, rimodulandone la durata in funzione dell'anzianità di servizio (su questo si rinvia al capitolo in materia di trattamento di malattia).

Per i dipendenti con un'anzianità fino a 3 anni sono infatti riconosciuti ulteriori 30 giorni di conservazione del posto di lavoro, elevati a 45 giorni per coloro che hanno un'anzianità aziendale compresa tra i tre anni e i sei anni e a 60 giorni per i dipendenti con un'anzianità di servizio superiore a sei anni.

In ogni caso, per tutto il periodo di prolungamento del comporta, l'azienda corrisponde un'integrazione economica fino ad arrivare all'80% della normale retribuzione che il beneficiario avrebbe percepito in servizio.

3.3. Misure a sostegno dei lavoratori migranti

Il rinnovo interviene riconoscendo la facoltà dei dipendenti migranti di richiedere un periodo di aspettativa specificatamente destinato ai lavoratori e lavoratrici migranti per il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine.

La misura, inserita nell'articolo dedicato alle ferie (articolo 10, sezione quarta, titolo III), rappresenta una novità che si aggiunge alle misure già previste dal CCNL (su cui si rinvia al capitolo in materia di orario di lavoro) sebbene il campo di applicazione soggettivo risulti abbastanza limitato.

Possono infatti accedere a un periodo di aspettativa, massimo una volta ogni triennio e per un periodo della durata minima di un mese e massima di due mesi (non frazionabili), i soli dipendenti migranti con un'anzianità di servizio superiore a cinque anni e occupati presso aziende con più di 150 dipendenti.

L'accesso all'aspettativa, inoltre, è condizionato dall'accoglimento della domanda presentata dai dipendenti dall'azienda, la quale può concedere il beneficio tenendo conto delle esigenze tecnico-organizzative e, comunque, nei limiti dell'1% dei dipendenti occupati nell'unità produttiva di cui il dipendente fa parte.

3.4. Utilizzo dei permessi annuali retribuiti per necessità impreviste e/o non programmabili

Al fine di sostenere i dipendenti a fronte dell'insorgenza di necessità in occasione di rilevanti eventi imprevisti, il rinnovo ammette la possibilità di utilizzare i permessi retribuiti. Permessi retribuiti, per un massimo di tre volte ogni anno, preavvisando l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro e fermo restando la presentazione, entro cinque giorni dalla ripresa del servizio, di idonea documentazione giustificativa. La causale di intervento "rilevanti eventi imprevisti" si aggiunge ai casi già previsti dalla disciplina contrattual-collettiva sull'utilizzo di detti permessi a fruizione individuale, concernenti le esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosì di familiari entro il primo grado.

Le novità introdotte possono essere inquadrare come un modo per assicurare un ampliamento delle causali di intervento che tengano conto delle necessità personali e familiari nell'ottica di conciliare tempi e responsabilità associati alla vita personale, familiare e professionale.

3.5. L'ampliamento delle misure di welfare aziendale con finalità conciliativa:

Infine, un'ulteriore novità può essere rinvenuta nelle implicazioni associate all'innalzamento del valore del credito welfare erogato ai dipendenti a cui trova applicazione il CCNL, fissato in 250 euro per il triennio 2026-2028 (articolo 17, per un approfondimento v. par. welfare contrattuale).

Il credito welfare consente l'accesso a servizi, prestazioni o somme che sostengono il reddito del dipendente e/o della sua famiglia a fronte di specifiche situazioni o spese, generalmente legate al bilanciamento tra tempi e responsabilità lavorative, personali e familiari.

Si tratta di un elemento di interesse, visto che il credito welfare riconosciuto a livello nazionale può rappresentare un primo strumento di accesso a misure di welfare aziendale, in particolar modo per le aziende di micro e piccole dimensioni, prive di contrattazione aziendale nonché un pratico strumento che consente all'accesso a misure che consentono altresì di godere delle particolari agevolazioni, sotto il profilo contributivo e fiscale, di cui all'art. 51, commi 2 e 3, ultimo periodo, TUIR (Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917).

4. Le novità alla luce della trattativa

La parità di genere, l'inclusione e la conciliazione vita-lavoro sono tematiche che, durante la fase di trattativa (si veda il contributo di Francesco Nespoli in parte I) per il rinnovo, hanno caratterizzato le richieste avanzate sia lato sindacale che datoriale.

Sul fronte della conciliazione vita-lavoro, a piattaforma sindacale proponeva un investimento in diverse soluzioni: la fruizione dei PAR ad uso frazione d'ora e con preavviso ridotto o nullo per assistenza a figli, genitori e persone con disabilità; l'istituzione di permessi specifici per il lavoro di cura (figli minori e genitori anziani); integrazione al 100% del congedo parentale per due mesi e il congedo a uso orario; la conversione del PDR in ore; il miglioramento dell'istituto dell'aspettativa non retribuita e un ampliamento delle causali per l'accesso al part-time in situazioni specifiche.

Lato datoriale, invece, si proponeva l'istituzione di tre giorni di permesso annui per i dipendenti con figli minori in caso di malattia, retribuiti all'80%; la definizione di linee guida per le aziende interessate alla sperimentazione di forme di rimodulazione dell'orario di lavoro; l'istituzione di una apposita commissione dedicata alla diffusione di attività di studio e buone pratiche e, infine,

l'istituzione di un conto ore utilizzabile dall'azienda per la fruizione collettiva dei par non utilizzati dopo 24 mesi.

Come evidenziato nel presente contributo, una minima parte di queste proposte sono confluite, con riadattamenti, nel rinnovo del CCNL sottoscritto il 22 novembre 2025.

Sul fronte delle misure volte a favorire maggiore inclusione e parità di genere nel settore, le parti sottoscriventi hanno proposto diversi interventi che rientrano nell'area dei diritti di partecipazione e dei diritti e delle tutele per specifiche categorie di dipendenti.

In materia di diritti di partecipazione, lato sindacale, la piattaforma unitaria proponeva l'istituzione obbligo annuale e predisposizione di uno schema standard anche con situazione occupazionale e retributiva per genere e per livelli professionali; la riduzione della soglia di dipendenti per l'istituzione delle Commissioni pari opportunità nelle aziende a 300 dipendenti e il coinvolgimento delle RSU per inserimento al lavoro delle categorie protette. Lato datoriale, invece, la contro-proposta prevedeva l'assegnazione di compiti in materia di welfare aziendale agli Osservatori e il rafforzamento dei meccanismi di partecipazione che potessero consentire l'accesso ai benefici previsti dalle normative.

Rispetto, infine, di diritti e le tutele per categorie specifiche di dipendenti, la piattaforma sindacale proponeva, per i dipendenti stranieri, la possibilità di facilitare il pagamento del TFR agli eredi dei dipendenti in caso di decesso; l'adeguamento della normativa a supporto dei dipendenti con disabilità e gravi patologie. La posizione datoriale, invece, si proponeva la possibilità di collegare un periodo di aspettativa non retribuita alla fruizione di ferie e PAR consecutivo e l'introduzione di nuove norme.

Come evidenziato precedentemente, solo parte delle proposte provenienti sia lato sindacale che datoriale sono state inserite nel testo licenziato con il rinnovo del 22 novembre 2025. Pertanto, si può affermare che sotto il profilo di un investimento nel settore

di misure di conciliazione vita-lavoro, parità di genere e inclusione, il rinnovo non è caratterizzato da novità dalla portata innovativa.

Capitolo III.

TUTELE PER MALATTIE GRAVI E DISABILITÀ

MALATTIE GRAVI E DISABILITÀ

Art. 2 – Trattamento in caso di malattia

omissis

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 minorenni 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.

omissis

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, L. 68/1999 al momento del superamento del periodo di comporta, 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.

Omissis

1. Introduzione

Di tradizionale appannaggio della contrattazione collettiva, il tema della conservazione del posto di lavoro delle persone con disabilità e, più in generale, dei soggetti in condizione di salute precaria ha suscitato un fervente dibattito nella giurisprudenza nazionale (*amplius* § 3) oltretutto catalizzare di recente, seppur in maniera parziale, l'attenzione del legislatore nazionale (*amplius* § 2).

È in questo scenario che si inserisce il rinnovo, che costituisce l'occasione per verificare *se* ed (eventualmente) *come* le parti negoziali abbiano inteso regolare il delicato rapporto fra disabilità, malattia cronica e lavoro, coordinando le novità legislative e gli orientamenti giurisprudenziali con le clausole negoziali introdotte in sede di rinnovo.

2. Congedi e permessi per lavoratori con malattia oncologica o cronica. L'implementazione della legge n. 106/2025.

In data 9 agosto 2025 è entrata in vigore la legge n. 106/2025 recante disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e malattie croniche.

Il provvedimento di legge, in un quadro di crescente sensibilizzazione sui temi della sostenibilità del lavoro, prevede un pacchetto organico di tutele rivolte ai lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche di lunga durata: congedi, permessi retribuiti e priorità di accesso al lavoro agile.

In questo senso, l'accordo di rinnovo novella l'articolo 2, sez. IV, Titolo VI, del CCNL dedicato al «Trattamento in caso di malattia». La previsione contrattuale, invero, si limita a ricalcare quanto già previsto dalla legge n. 106/2025. In particolare è riconosciuto

un congedo non retribuito di 24 mesi (continui o frazionati) destinato ai lavoratori con invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata. Al fine di favorire l'accesso alle terapie e le transizioni tra momenti di cura e momenti di lavoro, sono altresì riconosciute 10 ore annue di permessi retribuiti per i lavoratori con patologie gravi, estese ai genitori di minori nelle stesse condizioni. Infine, sempre in termini adesivi rispetto al provvedimento legislativo, è riconosciuto l'accesso prioritario al lavoro agile, ove la prestazione lavorativa lo consenta. L'accordo di rinnovo si inserisce in una regolamentazione collettiva che, oltre a esercitare il rinvio di legge in materia di periodo di comporta (ora nei termini evolutivi di cui si dirà *infra*, § 3) già ammetteva la possibilità che il lavorare con malattia potesse usufruire, al superamento dei limiti di conservazione del posto ex art. 2110 c.c., di una aspettativa per malattia.

Tale aspettativa, a differenza del congedo previsto dalla legge n. 106/2025, può essere usufruita «per un periodo continuativo e non frazionabile», fino ad un massimo di 24 mesi per una sola volta nel triennio di riferimento. Anch'essa, al pari del congedo, non è retribuita (né concorre all'anzianità di servizio) ma può dare accesso, in caso di lavoratori con anzianità superiore a 8 anni, all'anticipazione del trattamento di fine rapporto. Il congedo introdotto dall'accordo di rinnovo del 22 novembre 2025 si aggiunge e non si sostituisce alla aspettativa pre-esistente. Giova infatti precisare a riguardo che l'art. 1, co. 1, della legge n. 106/2025 dispone chiaramente che «il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici» e che la sua fruizione «decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti a *qualsunque* titolo» (enfasi nostra). Da ciò ne consegue che il lavoratore con malattia oncologica, invalidante o cronica di lunga durata può assentarsi dal lavoro, oltre che per il periodo di comporta per un tempo complessivo di quarantotto mesi.

Si tratta indubbiamente di un irrobustimento dell'apparato di tutele già previste a favore del lavoratore con malattia. Senonché rimangono ferme le criticità già segnalate con riguardo al testo di legge laddove non è stato sciolto, neppure parzialmente, il nodo della scopertura retributiva che scarica l'intero costo sociale della malattia sul lavoratore (e in parte sul datore di lavoro che deve comunque "congelare il posto") senza che, in compenso, siano predisposte misure di supporto alla continuità lavorativa e reddituale (accomodamenti ragionevoli, adattamenti organizzativi, ecc.) che in verità pare ulteriormente ostacolata nella previsione di legge, non derogata dalle parti collettive, che pone il divieto di svolgere qualunque attività lavorativa durante il congedo, ivi inclusa quella compatibile con lo stato di salute.

Così come non sono superati i limiti della disciplina della priorità di accesso al lavoro agile: la disciplina contrattuale non corregge l'impostazione della legge n. 106/2025 che riconosce tale priorità solo al termine di tutti i periodi di assenza giustificata (comporto, aspettativa e congedo) secondo una tempistica che rischia di vanificare la funzione abilitate del lavoro agile laddove riserva una modalità di lavoro funzionale a facilitare lo svolgimento della prestazione a chi ha già sperimentato una assenza pluriennale che verosimilmente ha già allentato il legame con l'organizzazione lavorativa con una prospettiva di reinserimento del tutto o quasi sfumata. In questo senso, le parti sociali non hanno inteso colmare alcuna lacuna né predisporre una disciplina migliorativa limitandosi a replicare le previsioni di legge.

3. Il periodo aggiuntivo di comporto per i lavoratori con disabilità

Prima dell'accordo di rinnovo, il CCNL dell'industria metalmeccanica, all'articolo 2, sez. IV, titolo VI, configurava un sistema articolato in comporto breve (183 giorni di calendario per anzianità

di servizio fino a 3 anni compiuti; 274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti; 365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni) e comportamento prolungato (274 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti; 411 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti; 548 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni). All'interno di tale sistema era garantita la retribuzione piena per una prima fase dell'assenza e, successivamente, l'80% della retribuzione globale per i giorni residui, secondo soglie variabili anch'esse in funzione dell'anzianità di servizio.

La disciplina contrattuale non differenziava la durata della conservazione del posto in base alla condizione di disabilità: le soglie erano identiche per tutti i lavoratori. Siffatta regolamentazione, a ben vedere, si poneva in tensione con l'orientamento giurisprudenziale maturato negli anni immediatamente successivi alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del 2021.

La sentenza Cass. 31 marzo 2023, n. 9095, in particolare, ha consolidato l'orientamento maturato nella giurisprudenza di merito, chiarendo che l'applicazione di un identico periodo di comportamento a lavoratori con disabilità integra una discriminazione indiretta quando non si tenga conto della maggiore esposizione del lavoratore con disabilità al rischio di accumulare assenze riconducibili alla sua condizione.

Secondo la corte, infatti, una soglia uniforme «tutela in maniera recessiva» la posizione dei lavoratori disabili, salvo che il datore dimostri che la regola persegua un obiettivo legittimo e sia attuata con mezzi proporzionati e non eccedenti rispetto allo scopo.

Nel periodo successivo alla pronuncia della Corte di Cassazione, poco più di un sesto dei contratti nazionali di categoria stipulati dalle federazioni sindacali afferenti a Cgil, Cisl e Uil hanno introdotto nuove clausole sul comportamento per i lavoratori con disabilità

in risposta alla Cassazione. Le soluzioni adottate sono eterogenee: nella maggior parte dei casi si tratta di manutenzioni della disciplina esistente, con ampliamento dei cataloghi di gravi patologie che danno diritto a un comporta più lungo o a periodi di aspettativa non retribuita. Solo quattro contratti recepiscono davvero la logica antidiscriminatoria, collegando l'estensione del comporta non a singole malattie, ma a una nozione di disabilità (rinvio alla L. 104/1992, alla L. 68/1999 o alla definizione elaborata dalla CGUE) (vedi ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2024)*, ADAPT University Press, 2025).

È in questo contesto che va letta la clausola del rinnovo 2025, secondo cui, a decorrere dal 1° gennaio 2026, per i lavoratori con disabilità certificata – risultante dalla documentazione consegnata al datore ai sensi del d.lgs. n. 62/2024, L. 104/1992 e L. 68/1999 – al momento del superamento del periodo di comporta, breve o prolungato, sono riconosciuti:

- ulteriori 30 giorni di conservazione del posto se l'anzianità è fino a 3 anni;
- ulteriori 45 giorni se l'anzianità è superiore a 3 e fino a 6 anni;
- ulteriori 60 giorni se l'anzianità è superiore a 6 anni.

Per tali periodi è prevista un'integrazione economica aziendale fino all'80% della normale retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il contratto collettivo introduce, dunque, una “coda” di comporta aggiuntivo riservata ai soli lavoratori con disabilità certificata. La scelta sembra voler riconoscere, almeno in parte, la maggiore esposizione di questi lavoratori al superamento delle soglie standard.

Emerge, tuttavia, l'assenza di una vera procedura di accomodamento individualizzato, dal momento che, l'idea di considerare il

semplice prolungamento del comportamento come un accomodamento ragionevole è discutibile, perché il comportamento resta una regola generale e astratta, mentre l'accomodamento, secondo la direttiva 2000/78/CE e la giurisprudenza, richiede misure individualizzate e orientate alla permanenza attiva in servizio, mentre la clausola contrattuale si limita a spostare in avanti la soglia per una categoria delimitata di lavoratori senza costruire un vero obbligo di valutazione caso per caso di soluzioni alternative al licenziamento quali adattamenti organizzativi, ricorso all'aspettativa, cambio di mansioni o maggiore flessibilità oraria.

Alla luce dei principi elaborati dalla Corte di giustizia e recepiti dalla Cassazione, infine, ci si domanda se questa estensione "selettiva" del comportamento sia davvero sufficiente a neutralizzare il rischio di discriminazione indiretta, in quanto permangono altresì alcune criticità rilevanti rispetto al fatto che la tutela viene limitata alla sola disabilità formalmente certificata.

La nuova clausola sul periodo di comportamento nel CCNL metalmeccanica 2025 rappresenta un segnale di apertura verso una tutela differenziata dei lavoratori con disabilità, ma resta una risposta ancora prudente rispetto alle sollecitazioni provenienti dal diritto antidiscriminatorio. In particolare, la scelta di ancorare l'estensione del comportamento alla sola disabilità formalmente certificata e di limitare l'intervento a una regola generale, senza prevedere un obbligo procedurale di accomodamento individualizzato, lascia irrisolto il nodo centrale del bilanciamento tra conservazione del posto e personalizzazione delle tutele.

In questo senso, la clausola appare più come un punto di avvio che come un punto di arrivo, e mantiene aperto il dibattito sulla necessità di strumenti più incisivi, capaci di dare effettività al principio di parità sostanziale anche nella fase, delicatissima, dell'assenza per malattia. Ne consegue che la mera applicazione dell'ulteriore periodo di conservazione del posto introdotto in sede di rinnovo non pare esonerare il datore di lavoro dall'onere di

valutare l'adozione di misure ulteriori e individualizzate, tarate sulla specificità del singolo caso concreto al fine di scongiurare il pericolo di discriminazioni indirette.

4. I destinatari del prolungamento del periodo di comporta

L'introduzione di un ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro a beneficio dei "soli" «lavoratori con disabilità certificata risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro ai sensi del D.lgs. n. 62/2024, L. n. 104/1992 e L. n. 68/1999» (*retro* § 3) impone di misurarsi con la delicata questione della perimetrazione della platea degli aventi diritto e di verificare la compatibilità della scelta compiuta dalle parti sociali in sede di rinnovo con la nozione di disabilità affermata in seno alla giurisprudenza eurounitaria e nazionale chiamata ad applicare la normativa antidiscriminatoria.

Nel definire la portata del concetto di *disabilità* ai sensi della direttiva 2000/78/CE, la CGUE (da ultimo, CGUE, 11 settembre 2019, C-397/18, *DW*) ha assunto quale parametro di riferimento il modello c.d. bio-psicosociale, accolto per la prima volta dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006 (ratificata dall'Unione europea con decisione del Consiglio del 26 novembre 2009) ai sensi del quale per disabilità si intende «*il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri*» (Preambolo, lett. e) della Convenzione).

In altri termini, pur legandosi a una condizione patologica, ai fini del modello bio-psicosociale di disabilità ciò che rileva è la condizione di marginalizzazione e di svantaggio determinata dall'interazione tra menomazione e ambiente socio-relazionale.

Inoltre, il carattere evolutivo e dinamico del concetto di disabilità ha indotto la giurisprudenza ad ammettere che l'origine di tale limitazione possa essere rinvenuta anche in una malattia «curabile o incurabile», purché di lunga durata, consentendo così l'accesso alla tutela antidiscriminatoria a numerose patologie croniche, trattate nel perimetro della disabilità.

Tramite tale evoluzione giurisprudenziale è, dunque, venuta ad affermarsi una nozione ampia di disabilità, autonoma rispetto a quelle dei singoli Stati e che, perlomeno nella fase anteriore all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 62/2024, prescinde da un riconoscimento formale della stessa.

Nella fase antecedente all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 62/2024 - con il quale il legislatore nazionale ha positivizzato il modello bio-psicosociale di disabilità, modificando l'art. 3, l. n. 104/1992 - alcuni contratti collettivi hanno inteso recepire (quantomeno parzialmente) gli indirizzi provenienti dalla giurisprudenza eurounitaria. Nel prevedere un'estensione del periodo di comporto a beneficio dei lavoratori disabili, particolarmente significative sono le previsioni contenute nei rinnovi del CCNL Abi (23.11.2023) e del CCNL Unic (07.03.2024). Con riferimento al primo, l'estensione del comporto opera a esclusivo beneficio dei lavoratori in condizione di «disabilità certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. 5 febbraio 1992, n. 104», modificata dalla novella del d.lgs. n. 62/2024.

Singolare è, poi, la previsione del CCNL Unic che individua quali beneficiari del prolungamento del periodo di comporto quei lavoratori affetti «da una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, che comporti una limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali, psichiche, in grado di ostacolare la piena ed effettiva partecipazione del lavoratore alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e che sia di lunga durata», prescindendo da un formale accertamento di tale condizione.

È, tuttavia, in questo scenario di profonda incertezza che si inserisce il decreto legislativo n. 62/2024. Oltre a recepire il modello bio-psicosociale di disabilità, il legislatore ha introdotto un nuovo procedimento accertativo di tale condizione, informato ai criteri ICD e ICF, la cui competenza è affidata all'Inps: la c.d. valutazione di base (articolo 5, decreto legislativo n. 62/2024). In altri termini, il legislatore ha cristallizzato sul piano interno la nozione di disabilità inaugurata dalla Convenzione ONU del 2006 e accolta dalla giurisprudenza eurounitaria, consentendo di annullare lo scollamento definitorio tra la dimensione nazionale e sovranazionale, uniformando la prima alla seconda e istituendo un apposito procedimento accertativo della condizione di disabilità intesa secondo il modello bio-psicosociale.

Chiariti i termini della questione, diventa cruciale interrogarsi sui profili sottesi alla clausola introdotta dal rinnovo del CCNL della meccanica, che individua quali beneficiari dell'ulteriore periodo di conservazione del posto esclusivamente i lavoratori «con disabilità certificata risultante dalla documentazione al datore di lavoro ai sensi del D.lgs. n. 62/2024, L. n. 104/1992 e L. n. 68/1999». Se, infatti, la giurisprudenza ha sinora escluso che l'operatività della tutela antidiscriminatoria possa dirsi subordinata al previo accertamento della condizione di disabilità in sede amministrativo-istituzionale, tale orientamento pare giustificarsi per l'assenza all'interno dell'ordinamento nazionale di un procedimento specificamente deputato ad accertare la condizione di disabilità declinata secondo l'ampio modello bio-psicosociale. Tuttavia, il recepimento da parte del legislatore di quest'ultimo modello nonché l'introduzione di un apposito procedimento accertativo finisce per privare tale orientamento, quanto meno potenzialmente, della sua base giustificativa, poiché tanto la direttiva 2000/78/CE quanto l'ordinamento nazionale si fondano sul medesimo modello bio-psicosociale di disabilità, con conseguente uniformità dei destinatari delle tutele.

Sennonché, se sul piano astratto la certificazione pare assumere un valore dirimente ai fini dell'accesso alle tutele riconosciute ai disabili - e il prolungamento del comportamento operato dal rinnovo del CCNL della metalmeccanica ne è un esempio - sul piano concreto la portata innovativa della riforma introdotta dal decreto legislativo n. 62/2024 - e, per l'effetto, della clausola negoziale in commento - risulterà strettamente connessa alle effettive modalità con cui l'Inps condurrà le valutazioni di base (per i primi chiarimenti forniti dall'Inps v. msg. Inps, 28 novembre 2024, n. 4014; msg. Inps, 19 dicembre 2024, n. 4364; msg. Inps, 31 dicembre 2024, n. 4512; msg. Inps, 3 marzo 2025, n. 766; msg. Inps, 23 giugno 2025, n. 1980; msg. Inps, 10 luglio 2025, n. 2216; Circ. Inps, 17 febbraio 2025, n. 42).

In conclusione, la scelta compiuta in sede di rinnovo dalle parti sociali di ancorare il beneficio di un periodo di comportamento prolungato al possesso (e alla previa consegna al datore di lavoro) della documentazione attestante la condizione di disabilità secondo il modello bio-psicosociale va letta in relazione all'esigenza di assicurare una maggiore certezza del diritto, non sussistendo più differenziali di tutela fra il piano nazionale e quello sovranazionale. Tuttavia tali meritevoli istanze rischiano di rimanere frustrate laddove la prassi valutativa adottata dalle commissioni Inps non dovesse consentire l'effettiva estensione della nozione di disabilità a tutti i soggetti riconducibili alla nozione di disabilità intesa secondo il modello bio-psicosociale, con l'inevitabile riemersione di quell'orientamento che prescinde dal formale riconoscimento della disabilità ai fini dell'operatività della tutela antidiscriminatoria.

SEZIONE VI.
PREVISIONI FINALI

*di Chiara Colalongo, Giulia Comi, Linda Fiengo,
Viola Francisca, Marco Menegotto*

Capitolo I. DURATA E DECORRENZA

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO E CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

Sez. Terza

Art. 2. Decorrenza e durata.

Salve le decorrenze previste per singoli istituti, il presente Contratto decorre dal 22 novembre 2025 ed avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 2028. Il presente Contratto è stato validato in ottemperanza a quanto previsto dal T.U. 10 gennaio 2014.

Il CCNL 5 febbraio 2021 ha operato in regime di ultrattività dal 1° luglio 2024 fino alla data di stipula del presente Contratto.

Il Contratto si intenderà rinnovato per un periodo pari a quello di cui al primo comma se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto nazionale.

QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

Le aziende, mediante 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 di 30,00 euro per gli anni 2026, 2027 e 2028 da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di giugno di ciascuno dei predetti anni.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga del mese di aprile 2026, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 maggio 2026. Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C BANCARIO intestato a ASSOCIAZIONE FIM, FIOM e UILM presso la BPER BANCA SPA, Roma, IBAN IT 97H0538703202000004590400.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi al fine di definire in modo puntuale le modalità di funzionamento e svolgimento delle attività delle seguenti Commissioni paritetiche nazionali:

- Commissione sulla partecipazione;*
- Commissione Inquadramento con un focus sulle iniziative sperimentali.*

Le Parti, inoltre, concordano di istituire una Commissione a livello nazionale sull'orario di lavoro per:

- La raccolta delle buone pratiche;*
- L'elaborazione di modelli utilizzabili in caso di sperimentazione;*
- Il monitoraggio delle sperimentazioni esistenti per attività di studio e analisi anche comparative;*
- Approfondimento in merito alla trasformazione delle ferie aggiuntive previste per i lavoratori aventi più di 10 e 18 anni di anzianità di servizio in par a fruizione individuale.*

Nell'ambito dell'Osservatorio Paritetico Nazionale saranno oggetto di approfondimento e confronto la compatibilità dell'utilizzo degli strumenti tecnologici e digitali in relazione all'esercizio dei diritti sindacali nei contesti aziendali.

Le Parti, inoltre, valuteranno le eventuali modalità di sostegno alle attività degli Osservatori previsti dal CCNL.

1. Efficacia temporale del contratto collettivo

1.1. Decorrenza, durata e ultrattività del contratto collettivo

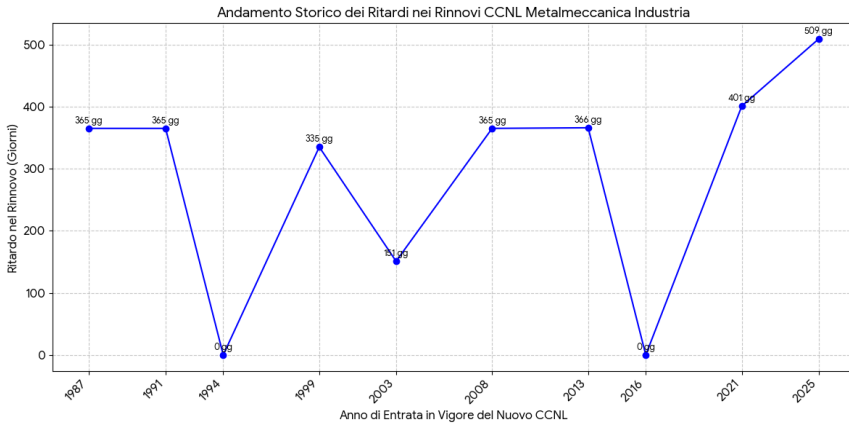
L'accordo di rinnovo in commento, sottoscritto dopo ben diciassette mesi di non semplice negoziato, stabilisce con precisione decorrenza e durata del contratto collettivo nazionale.

Questo decorre infatti dal 22 novembre 2025 e dispiegherà i suoi effetti fino al 30 giugno 2028, ovvero poco meno di quattro anni. Una simile durata si giustifica anche con la ripartizione temporale delle diverse tranche di aumento contrattuale previste nel periodo, l'ultima delle quali decorrente proprio dal 1° giugno 2028 (si veda il commento di *Michele dalla Sega, Jacopo Sala, Silvia Spattini, Michele Tiraboschi*).

Entro il periodo di durata così definito, alcune disposizioni contrattuali hanno invece decorrenze differenziate, in relazione alla natura degli istituti e alle esigenze di adeguamento retributivo o organizzativo (per un maggior dettaglio si veda il § 2).

Le date qui segnalate sono già di per sé indicative di un rinnovo giunto dopo oltre un anno di negoziato. Il precedente contratto collettivo (CCNL 5 febbraio 2021) era in fatti scaduto il 30 giugno 2024, ed entrato – a seguito di formale disdetta presentata dalle organizzazioni sindacali – in regime di ultrattività dal successivo 1° luglio 2024 fino alla stipula del nuovo accordo, con ciò assicurando, tra l'altro, l'adeguamento automatico dei minimi tabellari all'indice IPCA-NEI.

Il dibattito sulle difficoltà incontrate nelle trattative e la loro durata non si è ancora forse sopito. Non si tratta, invero, di un fatto nuovo, almeno se guardiamo agli ultimi trent'anni di vita di questo contratto collettivo, dove in non pochi casi si è assistito a periodi di ultrattività anche di un anno e più.

Grafico 2. Ritardo nei rinnovi di CCNL

Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Cnel

Nonostante la rilevazione di frequenti ritardi nei rinnovi, questo settore giova del funzionamento dell'adeguamento costante dei salari garantita anche nei periodi di ultrattività.

Infatti, anche durante trattative complesse i firmatari non abdicano in ogni caso alla verbalizzazione dei nuovi minimi tabellari, come accaduto anche lo scorso giugno 2025.

Il che consente di tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori (vedi, sul punto, il contributo in materia di retribuzione).

Si tratta di un tema, quello dei ritardi dei rinnovi contrattuali, attenzionato non poco nel dibattito pubblico e quindi anche dalla politica.

Ed in effetti, l'ultimo report (settembre 2025) sull'indice di tensione contrattuale elaborato dall'Istat fissava al 43,1% la quota di dipendenti in attesa di rinnovo, con una media di attesa per giungere al rinnovo di quasi 28 mesi.

Un periodo assai lungo, se paragonato anche ai mesi di attesa per il rinnovo in commento. Ed in effetti, andando ad approfondire

il solo settore privato – senza cioè le influenze dei cronici ritardi del pubblico – l’attesa media scende a 5,1 mesi, per una quota di dipendenti in attesa di rinnovo pari al 27,3% (vedi M. Tiraboschi, *Ritardi nei rinnovi contrattuali? Un falso problema*, in *Norme & Tributi Plus NT+ Lavoro*, 2025).

Invero, con la metalmeccanica ed altri importanti contratti sottoscritti nel mese di dicembre (ci riferiamo in particolare al settore gomma-plastica, che ha invece sottoscritto l’ipotesi di accordo di rinnovo in anticipo rispetto alla scadenza naturale del contratto originario), l’indice di tensione contrattuale non può che migliorare vistosamente.

Nonostante questo, come dicevamo, non mancano interventi pubblici di sostegno ai rinnovi contrattuali.

Ci riferiamo, in particolare, all’articolo 4 (formulazione attuale) del disegno di legge di bilancio che introduce incentivi fiscali per gli aumenti stabiliti da rinnovi siglati negli anni 2025-2026, i cui possibili effetti sui lavoratori metalmeccanici abbiamo pure provato a stimare (vedi il contributo in materia di retribuzione).

L’ultrattività, per come definita dall’articolo di contratto in commento, opera una volta intervenuta la formale disdetta dal contratto nazionale da parte delle organizzazioni sindacali, e sino a successivo rinnovo (salvo il raro caso di successivo recesso da parte di uno dei firmatari).

1.2. Disdetta e rinnovo automatico

Una diversa ipotesi è quella del rinnovo automatico del contratto collettivo, pure previsto dall’impianto contrattuale.

In buona sostanza, in assenza di disdetta presentata sei mesi prima della scadenza, il contratto si intende automaticamente rinnovato per un periodo pari a quello della sua durata.

La clausola di rinnovo automatico è classicamente definita dai contratti nazionali ed è presente, almeno nella metalmeccanica, possiamo dire da sempre, pur con minime distinzioni (in termini di periodi di durata di rinnovo automatico). Anche cioè nei contratti siglati addirittura in epoca antecedente la costituzione (1971) della stessa Federmeccanica

Scendendo nei dettagli, anche procedurali, la disdetta deve essere comunicata tramite raccomandata A.R., rispettando il termine minimo di sei mesi antecedente la scadenza naturale, quindi, in ipotesi, entro il 30 dicembre 2027.

Il meccanismo prevede che le proposte per un nuovo accordo vengano presentate secondo le modalità del Testo Unico del 10 gennaio 2014, in tempo utile per aprire le trattative. La parte destinataria deve fornire un riscontro entro 20 giorni dal ricevimento delle proposte.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo, e comunque per un periodo complessivo di sette mesi dalla presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette, garantendo così un clima di confronto e continuità negoziale.

1.3. Decorrenze dei singoli istituti

Nel quadro del vigente contratto collettivo, come anticipato, diversi sono gli istituti contrattuali assistiti da una specifica decorrenza, la quale ne determina l'efficacia temporale e disciplina la progressiva operatività delle relative disposizioni nei rapporti di lavoro, tanto sotto il profilo economico quanto sotto quello normativo.

In tale prospettiva, il riconoscimento dei nuovi minimi tabellari, calcolati sulla base dell'indice IPCA depurato dagli energetici

importati, si articola in tre momenti successivi, fissati al 1° giugno 2026, al 1° giugno 2027 e al 1° giugno 2028.

Risulta confermata poi la clausola previgente secondo la quale a decorrere dal 1° giugno 2017, sono assorbibili degli aumenti individuali c.d. superminimi concessi in assenza di clausola espressa di non assorbibilità, nonché degli incrementi fissi collettivi concordati in sede aziendale successivamente a tale data.

Sempre in ambito retributivo, assume rilievo la data del 7 giugno 2026, a partire dalla quale, in seguito al recepimento nell'ordinamento interno della Direttiva (UE) 2023/970 in materia di trasparenza salariale, le parti firmatarie procederanno agli eventuali adeguamenti del caso rispetto al recepimento della stessa nel nostro ordinamento.

Sul versante del welfare aziendale, istituto regolato dall'articolo 17, sezione Quarta, titolo III, la nuova disciplina del rinnovo contrattuale prevede che il nuovo valore previsto decorra a partire dal 2026. Viene altresì stabilito che, per ciascun anno di vigenza contrattuale, gli strumenti di welfare debbano essere resi disponibili ai lavoratori entro il termine del 1° giugno.

Con riferimento alla disciplina delle tipologie contrattuali, regolata dall'articolo 4, sezione Quarta, titolo I, l'obbligo di garantire un diritto alla stabilizzazione mediante assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori già impiegati con contratto a termine, secondo i nuovi casi introdotti dal rinnovo, decorre dal 1° gennaio 2027. Parallelamente, per i lavoratori assunti da un'Agenzia del lavoro mediante contratto di *staff leasing* di durata complessiva superiore a quarantotto mesi, anche non continuativi, il diritto all'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice, decorre dal 1° gennaio 2026 (articolo 4, lettera D).

In materia di orario di lavoro, il riconoscimento di ulteriori permessi annui retribuiti per i dipendenti non addetti al settore

siderurgico (articolo 5) decorre a partire dal 1° gennaio 2027 e al 1° gennaio 2028, in funzione della tipologia di turnazione applicata.

Sempre dal 1° gennaio 2026, le parti stipulanti convengono il riconoscimento di specifici congedi a sostegno dei lavoratori affetti da patologie oncologiche o malattie croniche (articolo 2), nonché il prolungamento in caso di superamento, del periodo di comporta per i lavoratori con disabilità certificata.

Con medesima decorrenza, è altresì previsto il riconoscimento di ulteriori congedi parentali per i lavoratori con responsabilità genitoriali.

Infine, in materia di formazione, l'articolo 7 prescrive un obbligo gravante sulle imprese che consiste nell'effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 2026, un versamento annuo per ciascun dipendente, a titolo di contributo all'associazione MetApprendo.

2. Contribuzione una tantum

Da ultimo un riferimento va fatto alla previsione di una quota di contribuzione *una tantum* specifica. Si tratta di una previsione classica attraverso cui, in occasione del rinnovo, le organizzazioni sindacali stipulanti il contratto chiederanno ai lavoratori che non sono iscritti a nessun sindacato una quota straordinaria pari a 30 euro per gli anni 2026, 2027 e 2028, che potrà essere trattenuta sulla retribuzione del mese di giugno di ogni anno. Le aziende daranno comunicazione della richiesta mediante affissione in bacheca che sarà effettuata dal 1° febbraio al 15 maggio 2026.

Inoltre, in occasione della busta paga del mese di aprile 2026, le aziende dovranno distribuire anche il modulo di accettazione o di diniego della richiesta del sindacato; modulo che dovrà essere riconsegnato entro il 15 maggio 2026. Le aziende, tramite le associazioni datoriali, sono tenute a comunicare tempestivamente alle

organizzazioni sindacali nazionali il numero delle trattenute effettuate.

Si tratta, come noto, di versamenti volontari, verso i quali non si dunque è obbligati. Il meccanismo contrattuale del silenzio assenso prevede comunque che qualora il lavoratore non iscritto a nessuna delle organizzazioni sindacali firmatarie non voglia procedere al versamento, potrà esercitare tale facoltà mediante apposita comunicazione da indirizzare al datore di lavoro con apposito modulo; diversamente la quota verrà trattenuta in maniera automatica.

Capitolo II.

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

Art. 6 – sezione Terza

Le aziende a partire dal mese di ottobre 2026 ed entro il mese di dicembre 2026 distribuiranno a ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato una copia del presente Contratto collettivo di lavoro.

Omissis

1. Distribuzione ai lavoratori di copia del contratto collettivo

L'attuale disposizione di cui all'articolo 6, sezione Terza del contratto collettivo prevede che le aziende, a partire dal mese di ottobre 2026 fino a dicembre 2026, dovranno distribuire a ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato una copia del contratto medesimo.

Si tratta di una disposizione storica del contratto, che viene modificata in occasione di ogni rinnovo sostanzialmente con riguardo unicamente ai termini entro cui il datore di lavoro è tenuto all'adempimento del relativo obbligo. Termini che sono disposti anche considerando i tempi tecnici di approvazione assembleare dell'ipotesi di accordo e conseguente stesura del testo consolidato.

Volendo collocare la (breve) clausola dentro un più ampio quadro di obblighi di trasparenza dei contenuti della contrattazione collettiva, il riferimento è certamente al decreto legislativo n. 104/2022 (c.d. decreto trasparenza) che ha non poco riformato il previgente decreto legislativo n. 152/1997 di attuazione della direttiva 91/533/CEE.

Non è questa la sede per soffermarsi sui contenuti precettivi del decreto e sul dibattito nato nella fase di sua prima applicazione, culminato con la sua riforma (assai ravvicinata) operata con il decreto-legge n. 48/2023.

Basti notare come, a fronte di una formulazione contrattuale generica e non particolarmente vincolante circa le modalità di consegna di copia del contratto collettivo, l'ordinamento consenta oggi forme di messa a disposizione dello stesso anche tramite pagine web, intranet aziendali o altri strumenti telematici (articolo 1, comma 6-*bis*, decreto legislativo n. 152/1997 e s.m.i.).

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

di Ilaria Armaroli, Giorgio Impellizzeri, Marco Menegotto

Come già evidenziato in apertura del presente volume, il contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica ha da sempre costituito oggetto privilegiato di analisi e benchmark per l'intero sistema delle relazioni industriali in Italia.

Tale centralità è confermata dall'ampia e articolata produzione scientifica sviluppata nel tempo, in particolare in occasione dei rinnovi contrattuali, con contributi dedicati anche all'approfondimento di singoli istituti. Parimenti, non mancano analisi del contratto dei metalmeccanici inserite in lavori di più ampio respiro sull'evoluzione delle relazioni industriali nel nostro Paese.

Per coloro che, oltre agli approfondimenti specificamente dedicati al rinnovo 2025 contenuti nel presente volume, intendano conoscere anche le principali analisi di carattere integrale e sistematico del CCNL elaborate a partire dagli anni Settanta fino ai giorni nostri, si segnalano di seguito alcuni tra i più rilevanti commentari di taglio scientifico disponibili. Si propongono anche contributi di taglio ricostruttivo sulla storia delle relazioni industriali del settore, che evidenziamo per la curiosità e l'interesse che possono suscitare, soprattutto alle giovani generazioni di studenti, ricercatori e operatori della rappresentanza.

* * *

V. Bavaro, F. Focareta, A. Lassandari, F. Scarpelli (a cura di), *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, Futura editrice, 2023

T. Treu (a cura di), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, Giappichelli, 2022

Aa. Vv., *Dalla prima alla quarta rivoluzione industriale. Storia delle relazioni industriali dei metalmeccanici*, RCS Open Lab, 2021

G. Zilio Grandi (a cura di), *Commentario al CCNL metalmeccanici 5 febbraio*, Giappichelli, 2021

M. G. Garofalo, M. Roccella (a cura di), *Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici*, Cacucci, 2010

C. Damiano, P. Pessa, *Metalmeccanici. Percorsi, contenuti e commento del contratto nazionale di lavoro*, Futura Editrice, 2000

F. Carinci, B. Veneziani (a cura di), *Commentario del contratto collettivo dei metalmeccanici dell'industria privata*, Ipsoa, 1997

F. Carinci, *Commentario del contratto collettivo dei metalmeccanici dell'industria privata*, Jovene, 1989

R. Bortone (a cura di), *I contratti collettivi dei metalmeccanici: commento ai principali istituti*, Cacucci, 1988

F. Carinci, *Il contratto dei metalmeccanici. Commento al contratto collettivo nazionale 1° maggio 1976 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata*, Zanichelli, 1983

E. Ghera, F. Mortillaro, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica (privata)*, Franco Angeli, 1980

F. Carinci (a cura di), *Il contratto dei metalmeccanici. Commento al contratto collettivo nazionale 1° maggio 1976 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata*, Zanichelli, 1978

G. Veneto, *L'evoluzione della politica contrattuale nell'industria metalmeccanica*, in B. Veneziani (a cura di), *La contrattazione collettiva in Italia 1945-1977*, Cacucci, 1978

R. Corrado, E. Zanelli, *Commento al contratto collettivo di lavoro per l'industria metalmeccanica (privata) 19 aprile 1973*, Franco Angeli, 1974

INDICE ANALITICO

A

Accomodamenti ragionevoli; 234; 237
Ambienti confinati; 189
Appalto; 39; 65; 70; 169; 170; 172; 174; 177
Apposizione di un termine; 156
Apprendistato; 123; 130; 131; 132; 202; 203; 207; 208
Aspettativa; 224; 233; 236
Aspettativa non retribuita; 227
Assistenza sanitaria; 205; 207
Assorbimento degli aumenti individuali; 100
Attività stagionali; 155
Aumenti retributivi; 82; 95

B

Banca dati degli appaltatori; 172
Banca ore solidale; 218
Benefit contrattuali; 101
Bilateralità; 124

C

Cambio appalto; 175; 176
Campo di applicazione; 38; 46
Causali; 156; 157
Certificazione della parità di genere; 70; 221
Certificazione delle competenze; 121; 129
Classificazione e inquadramento del personale; 79; 120
Clausola sociale; 175; 177
Cnel; 41

Codice dei contratti pubblici; 39
Cometa; 204
Comitato consultivo di partecipazione; 62; 68
Commissione aziendale per la formazione professionale; 48; 62; 68; 125
Commissione nazionale per l'inquadramento professionale; 61; 66; 123; 125
Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato; 66; 123; 124
Commissione nazionale su salute e sicurezza; 65; 187; 188
Commissione nazionale sull'orario di lavoro; 61; 67; 142
Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità; 62; 63; 67; 215; 217; 218; 219
Commissione sulla partecipazione; 61; 67
Commissioni aziendali per le pari opportunità; 48
Comporto; 224; 232; 233; 234; 235; 236; 237; 241
Comunicazione pubblica; 11; 24
Confindustria; 19; 25
Congedo; 227; 233; 251
Contingentamento; 155
Conto ore; 147
Contrattazione aziendale; 47
Contrattazione di produttività; 102
Contratti pirata; 25
Contratto a termine; 250
Contributi sindacali; 49

Credito welfare; 202; 203; 205;
206; 226

D

Decorrenza; 246
Decreto dignità; 156; 158
Decreto lavoro; 156
Decreto trasparenza; 254
Deroghe *in peius*; 48
Diritti di informazione e consultazione; 69
Diritti sindacali; 65
Diritto di precedenza; 155
Diritto soggettivo alla formazione; 119; 126; 127; 129
Disabilità; 224; 228; 232; 235; 238; 240; 241
Discriminazione; 235; 237
Disdetta; 249
Dumping contrattuale; 46
Durata; 246

E

Elemento perequativo; 101
Equivalenza delle mansioni; 150
Esterneizzazioni; 169

F

Fabbisogni professionali; 121; 126
Ferie; 141; 225
Flexible benefits; 65; 102; 203; 204; 208; 209
Fondi paritetici interprofessionali; 129
Fondimpresa; 61; 123; 129
Formazione; 23; 120; 123; 124; 127; 129; 187; 192; 221; 251

G

Genitorialità; 223

I

Incentivi fiscali; 248
Indagine annuale di Federmeccanica; 155
Indennità di trasferta forfetizzata; 80
Indennità oraria di reperibilità; 80
Indicizzazione; 77; 79; 92
Inflazione; 78; 80; 81; 89; 95
Innovazioni organizzative; 79
Inquadramento professionale; 23; 119; 150
Intelligenza artificiale; 124; 125; 126
IPCA; 92; 93; 94
IPCA-NEI; 24; 78; 79; 86; 87; 88; 89; 92; 246

L

Lavoratori all'estero; 190
Lavoratori somministrati; 126
Lavoro a termine; 155
Lavoro agile; 141; 233; 234
Lavoro di cura; 227

M

Malattia; 126; 224; 232; 233; 234; 251
Manovra di bilancio 2026; 95
MetApprendo; 61; 66; 121; 123; 126; 127; 128; 129; 251
Mètasalute; 102; 204
Migranti; 225
Minimo tabellare; 77; 78; 80; 83; 87; 89; 93; 96; 98; 101
Modello contrattuale; 80

Molestie e violenza di genere; 215;
217

O

Orario di lavoro; 79; 141; 250
Orario plurisettimanale; 141; 142
Organismi bilaterali; 61; 62
Osservatori paritetici territoriali;
47; 68
Osservatorio paritetico nazionale;
64

P

Pari opportunità; 215
Parte obbligatoria; 38
Partecipazione; 61; 228
Part-time; 227
Patto per la Fabbrica; 40; 77; 79;
196
Patto sociale; 25
PDR; 227
Perimetro contrattuale; 40; 46
Permessi retribuiti; 145; 226; 227;
228; 233
Piattaforma; 12; 14; 80; 124; 141;
202
Polifunzionalità; 122
Politiche attive; 120
Polivalenza; 122; 151
Prevenzione; 187; 194
Previdenza complementare; 205;
206; 207
Procedure di raffreddamento e
conciliazione; 46
Produttività; 79; 121; 122
Professionalità; 151; 222
Protocollo di impegno nelle rela-
zioni industriali; 46; 68

R

Retribuzione; 82; 83; 84; 85; 89;
90; 91; 92; 94; 96; 97
Ricongiungimento familiare; 142;
144; 225
Rinnovo automatico; 249
RLS; 62; 69; 71; 190; 193; 194; 195;
196; 197
RLSA; 197
RSPP; 71; 193; 194; 195; 198
RSU; 62; 63; 70; 170; 171; 193;
204; 221; 228

S

Salario lordo mediano; 84
Salario lordo orario medio; 84
Salute e sicurezza sul lavoro; 62;
187; 192
Scatti di anzianità; 98
Sistema duale; 130; 132
Somministrazione; 155; 161
Stabilizzazione; 163
Staff leasing; 162; 250
Straordinario; 141; 142
Superminimi; 81; 97; 98; 250

T

Tassazione agevolata; 95
Tensione contrattuale; 247
Testo Unico del 10 gennaio 2014;
249
TFR; 228
Transizioni occupazionali; 121
Trasparenza salariale; 67; 219; 250
Trattamento economico compless-
sivo; 101

U

Ultrattività; 78; 80; 81; 246

Una tantum; 251

W

V

Welfare; 23; 63; 102; 202; 205; 207;
208; 216; 222; 227; 250

Voci accessorie della retribuzione;
80

Whistleblowing; 63

NOTIZIE SUGLI AUTORI

Francesco Alifano	Assegnista di ricerca Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Chiara Altilio	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Ilaria Armaroli	Ricercatrice Senior ADAPT
Giada Benincasa	Ricercatrice in diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Vice-presidente della Commissione di certificazione DEAL
Simona Bilancia	ADAPT Junior Fellow
Silvia Caneve	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Claudia Capolupo	ADAPT Junior Fellow
Federica Chirico	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Chiara Colalongo	ADAPT Junior Fellow
Matteo Colombo	Presidente Fondazione ADAPT
Giulia Comi	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena

Fulvio Cucchisi	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Michele Dalla Sega	Assegnista di ricerca, Università di Modena e Reggio Emilia
Linda Fiengo	ADAPT Junior Fellow
Viola Francisca	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Giorgio Impellizzieri	Assegnista di ricerca, Università di Modena e Reggio Emilia
Mattia Maneli	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Andrea Megazzini	ADAPT Junior Fellow
Marco Menegotto	Ricercatore Senior ADAPT
Chiara Nardo	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Francesco Nespoli	Ricercatore Università di Roma LUMSA, ADAPT Senior Fellow
Chiara Pase	ADAPT Junior Fellow
Diletta Porcheddu	Ricercatrice Senior ADAPT
Margherita Roiatti	Direttrice Fondazione ADAPT

Giulia Rutigliano	ADAPT Junior Fellow
Anna Saioni	Apprendista di ricerca ADAPT
Jacopo Sala	Ricercatore ADAPT
Nicoletta Serrani	ADAPT Professional Fellow
Silvia Spattini	Ricercatrice Senior ADAPT
Michele Tiraboschi	Ordinario di diritto lavoro Università di Modena e Reggio Emilia, Coordinatore scientifico di ADAPT
Martina Zaccaria	ADAPT Junior Fellow
Angela Zaniboni	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena

progettiamo insieme un nuovo modo di **FARE UNIVERSITÀ**

Così nasce ADAPT, per intuizione del professor Marco Biagi, quale modo nuovo di "fare Università". Ispirata alla strategia europea per la occupazione – e, in particolare, al pilastro sulla "adattabilità" di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati del lavoro – ADAPT è una associazione senza fini di lucro, nata nel 2000 presso il Centro Studi "Marco Biagi" della Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Nel corso del 2013 ADAPT ha concorso alla nascita di Fondazione ADAPT che promuove una Scuola di alta formazione in *Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*.

Dal 2007 a oggi ADAPT ha promosso:

- **4** scuole di dottorato in relazioni di lavoro in collaborazione con gli atenei di Bari, Bergamo, Modena, Siena (sede di Arezzo)

- **556** borse triennali di dottorato di ricerca

Dal 2003 ha promosso:

- **198** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca

- **121** assegni di ricerca annuali

- **37** borse private per corsi di alta formazione

- **4** riviste, **5** collane scientifiche, **3** bollettini sui temi del lavoro

ADAPT • Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali
È possibile associarsi scrivendo a segreteria@adapt.it.

I giovani interessati alla Scuola possono scrivere a tiraboschi@unimore.it

Seguici su www.adapt.it • @adaptland

ADAPT 25
www.adapt.it
fondata da Marco Biagi

I rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva



La contrattazione collettiva
in Italia (2024)
XI Rapporto ADAPT



La contrattazione collettiva
in Italia (2023)
X Rapporto ADAPT



La contrattazione collettiva
in Italia (2022)
IX Rapporto ADAPT



La contrattazione collettiva
in Italia (2021)
VIII Rapporto ADAPT



La contrattazione collettiva
in Italia (2020)
VII Rapporto ADAPT



La contrattazione collettiva
in Italia (2019)
VI Rapporto ADAPT



La contrattazione collettiva
in Italia (2018)
V Rapporto ADAPT



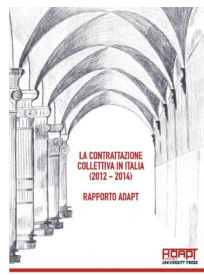
La contrattazione collettiva
in Italia (2017)
IV Rapporto ADAPT



La contrattazione collettiva
in Italia (2016)
III Rapporto ADAPT



La contrattazione collettiva
in Italia (2015)
II Rapporto ADAPT



La contrattazione collettiva
in Italia (2012-2014)
Rapporto ADAPT



Per informazioni
sull'accesso alla
banca dati di
FareContrattazione,
che raccoglie i
contratti analizzati
nei Rapporti ADAPT,
scrivere a:
info@adapt.it

