



Rinnovato il Ccnl Confini per i lavoratori della piccola industria meccanica



Nel biennio 2027-2028 incremento retributivo di 100 euro per la Categoria 5

Il 6 agosto 2026, Confini Industria Meccanica e Fim-Cisl hanno raggiunto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti delle piccole e medie imprese metalmeccaniche e dell'installazione di impianti (Codice C01A).

L'accordo di rinnovo, non sottoscritto da Uilm-Uil, definisce la nuova disciplina normativa ed economica che regolerà i rapporti di lavoro delle imprese del settore fino al 31 dicembre 2028. L'entrata in vigore formale del testo, prevista dalla data di sottoscrizione dell'accordo, resta tuttavia sospensivamente condizionata all'esito positivo della consultazione dei lavoratori, che si terrà entro il 22 ottobre 2026.

Sul piano economico l'accordo di rinnovo conferma gli incrementi retributivi già previsti per il 2025 e per il 2026 con l'intesa del 28 ottobre 2025, e definisce inoltre gli aumenti contrattuali per gli anni 2027 e 2028. Per la Categoria 5 (livello medio di riferimento) è previsto un incremento retributivo totale di 100,00 euro complessivi, distribuiti nelle tranche di giugno 2027 (55,00 euro) e giugno 2028 (45,00 euro). Nei livelli più elevati, come la Categoria 9, l'adeguamento a regime raggiunge i 139,17 euro.

La disciplina economica dell'intesa si inserisce nel nuovo quadro delineato dall'articolo 10 del DL 62/2026, il quale affida alla contrattazione collettiva la regolamentazione delle decorrenze degli incrementi e dei meccanismi di copertura economica. In particolare, qualora nel mese di giugno 2028 i dati ufficiali pubblicati dall'Istat (indice Ipca-Nei) evidenziassero che il tasso d'inflazione reale sia superiore agli aumenti parametrici definiti ex ante nelle tabelle, le parti sociali provvederanno ad allineare i minimi contrattuali, l'indennità di trasferta e l'indennità di reperibilità al valore inflazionistico effettivo più favorevole per i lavoratori. Tale meccanismo di adeguamento si realizzerà nel mese di giugno per ogni anno di vigenza contrattuale.



L'incremento dei minimi tabellari interessa anche i lavoratori che hanno sottoscritto un contratto "Socrate", il quale attraverso una rimodulazione della retribuzione tende a favorire l'occupazione di soggetti particolarmente svantaggiati, come lavoratori Over 50, disoccupati da oltre 24 mesi oppure giovani di età inferiore ai 36 anni.

In materia di lavoro a termine le parti hanno inteso dare piena all'articolo 24 del DL 48/2023, provvedendo a definire le causali necessarie all'utilizzo di rapporti di lavoro a termine quando la durata ecceda i 12 mesi. Vengono quindi individuati due gruppi di causali:

Causali di tipo oggettivo : legate alle reali dinamiche produttive dell'impresa. Rientrano in questo ambito le esigenze organizzative derivanti dall'avvio di nuovi appalti o dall'ampliamento di quelli esistenti, la necessità di coprire la proroga di attività o commesse già in corso, nonché la gestione di opere, servizi o produzioni straordinarie e a carattere eccezionale rispetto ai normali cicli aziendali.

Causali di tipo soggettivo : individuate per favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di lavoratori svantaggiati o in transizione lavorativa. Rientrano in questa casistica l'assunzione a termine oltre i 12 mesi di giovani sotto i 24 anni, di lavoratori anziani con più di 50 anni d'età, oppure di persone che stiano percependo ammortizzatori sociali o l'indennità di disoccupazione Naspi.

A partire dal 1° gennaio 2027, la possibilità per l'azienda di attivare o estendere contratti oltre i 12 mesi tramite le nuove causali oggettive e soggettive è condizionata all'obbligo di stabilizzazione a tempo indeterminato di almeno il 20% dei lavoratori a termine il cui contratto sia giunto a naturale scadenza nell'anno precedente. Inoltre, per quanto riguarda il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, viene stabilito che qualora un lavoratore sia utilizzato per oltre 48 mesi complessivi presso la medesima azienda utilizzatrice, matura il diritto al passaggio diretto ed effettivo con contratto d'assunzione a tempo indeterminato.

In tema di welfare aziendale la quota annua di Flexible Benefit da erogare entro il mese di giugno di ogni anno passa da 200,00 a 250,00 euro a partire dal 2027.

A decorrere dal 1° gennaio 2027, i lavoratori portatori di disabilità (secondo la legge 104/1992, la legge 68/1999 o il DLgs 62/2024) beneficiano di una proroga del periodo di comporto pari a 30, 45 o 60 giorni aggiuntivi a seconda dell'anzianità di servizio, garantendo per tale periodo un'integrazione salariale fino all'80 per cento. Vengono inoltre recepiti i contenuti della legge 106/2025 sulle malattie oncologiche e cronico-degenerative, prevedendo congedi non retribuiti fino a 24 mesi (con priorità d'accesso al lavoro agile al rientro) e 10 ore annue di permessi retribuiti per esami clinici e visite mediche.

In materia di orario di lavoro il rinnovo ha disposto che i lavoratori operanti su turni continuativi o notturni beneficino di un incremento di 4 ore annue di permessi retribuiti (Par) nel biennio 2027-2028 per le imprese con più di 50 dipendenti (misura che si estenderà a tutte le aziende dal 2029). La riforma della classificazione del personale (Allegato 9 del rinnovo) entrerà in vigore a inizio 2029, mentre viene confermato il diritto soggettivo a 24 ore di formazione per il triennio 2026-2028.

Infine, in materia di previdenza complementare, e in particolare rispetto alla portabilità della contribuzione datoriale, le parti hanno recepito il contenuto dell'Avviso Comune del 26 maggio 2026 prevedendo che «l'obbligo contributivo a carico dei datori di lavoro è assunto solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti ad un Fondo previdenziale negoziale e finché permane l'iscrizione



PUBBLICAZIONE: ntpluslavoro.ilsole24ore.com

PAESE: ITA

TIPOLOGIA: Web

AVE: 0.00

REACH: 0

CATEGORIA DEL SITO WEB:

VISITE MENSILI:

AUTORE: Gianfranco Nobis

URL: ntpluslavoro.ilsole24ore.com



[> Versione Online](#)

> 1 settembre 2026 alle ore 14:54

allo stesso. Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale di riferimento». La norma contrattuale, seguendo le previsioni dell'Avviso Comune, tende evidentemente a depotenziare l'entrata in vigore, attualmente prevista per il 31 ottobre 2026, delle modifiche apportate all'articolo 14, comma 6 del Dlgs 252/2005, le quali, consentiranno (salvo modifiche) la libera scelta da parte dei lavoratori del fondo di previdenza integrativo mantenendo il diritto alla relativa contribuzione datoriale prevista dalla contrattazione collettiva che definisce il rapporto di lavoro.