



# LAVORO Euroconference

**Edizione di lunedì 22 settembre 2025**

## **DIRITTO SINDACALE, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

**Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica cooperative**  
di Francesca Zucconi

## **NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO**

**Assicurazione sanitaria per dipendenti all'estero e tassazione dei premi**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO**

**Assicurazione sanitaria per dipendenti all'estero e tassazione dei premi**  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Centralinisti non vedenti: aumentate le sanzioni per violazioni del collocamento**  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Centralinisti non vedenti: aumentate le sanzioni per violazioni del collocamento**  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Contratto di soggiorno: indicazioni su firma digitale e procedura**  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**



**Contratto di soggiorno: indicazioni su firma digitale e procedura**  
di Redazione

## **CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Nullità del licenziamento: prova dell'intento ritorsivo a carico del lavoratore**  
di Redazione

## **CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Nullità del licenziamento: prova dell'intento ritorsivo a carico del lavoratore**  
di Redazione

## **DIRITTO SINDACALE, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

**Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica cooperative**  
di Francesca Zucconi



---

## DIRITTO SINDACALE, SPECIALI DELLA SETTIMANA

---

### ***Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica cooperative***

di **Francesca Zucconi**

Il rinnovo del [CCNL Metalmeccanica cooperative](#), firmato il 22 luglio 2025 e valido fino al 30 giugno 2028, garantisce un aumento minimo del 2% annuo sulle retribuzioni tabellari, per un totale di almeno 200 euro mensili sul livello C3. Sono previsti aggiornamenti su welfare, flexible benefits, previdenza complementare, sanità integrativa e tutele per malattia e genitorialità. Vengono, inoltre, ridefinite le regole su contratti a termine, somministrazione e diritto di precedenza. L'accordo coinvolge oltre 20.000 lavoratori e 13.000 soci, rafforzando diritti e sostegni economici.

#### **Rinnovo del CCNL**

Il CCNL Metalmeccanica cooperative, scaduto nel giugno 2024, ha operato in regime di ultrattivitÀ fino alla data del 17 giugno 2025, momento in cui è stata firmata l'ipotesi di accordo di rinnovo, accompagnata da una successiva consultazione tra i lavoratori con esito positivo (98%), che ha portato alla firma definitiva il 22 luglio 2025.

Tale accordo, firmato per la parte datoriale da Legacoop produzione e servizi, Confcooperative lavoro e servizi, Agi produzione e lavoro e, per la parte dei lavoratori, Fim, Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, decorre fino al 30 giugno 2028, aggiorna la parte economica con un aumento del 2% garantito all'anno sui minimi tabellari per tutta la durata quadriennale del contratto, oltre a un ampliamento della parte normativa in riferimento a welfare, congedi parentali e flessibilità in tema di contrattualistica e orario di lavoro.

Il CCNL Metalmeccanica cooperative interessa oltre 20.000 lavoratori, presenti in particolare nelle Regioni del Centro Nord (Emilia-Romagna, Lombardia, Piemonte, Toscana e Veneto), e circa 13.000 soci.

#### **Aspetti economici principali**

Il rinnovo prevede la garanzia di un aumento minimo complessivo di 200 euro mensili, parametrati sul livello C3, entro la fine del quadriennio, corrisposto in tranches annuali a giugno di ciascun anno.



Nello specifico, l'aumento sarà adeguato alla fine del mese di giugno di ciascun anno di validità del CCNL (2025 – 2026 – 2027 – 2028) sulla base della dinamica inflattiva consuntivata e misurata con IPCA NEI, così come fornita dall'ISTAT.

Questo meccanismo si riferisce all'applicazione dell'aumento dell'inflazione calcolata tramite l'indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA) al netto dei beni energetici importati (NEI): viene misurato l'aumento generale del costo della vita al netto dell'impatto delle variazioni dei prezzi dei beni energetici importati.

In questo modo, la misura dell'inflazione è considerata più equilibrata e meno soggetta alle fluttuazioni dovute al settore energetico.

Pertanto, alla scadenza del mese di giugno di ogni anno, verrà riconosciuto un incremento contrattuale pari al 2% (incremento minimo garantito) anche qualora la percentuale IPCA rilevata dall'ISTAT risulti inferiore e, in questo caso, la differenza tra il 2% e la percentuale IPCA consuntivata diventa un differenziale a credito, che viene recuperato sugli aumenti successivi fino a esaurimento in presenza di un IPCA consuntivato superiore al 2% garantito.

In ogni caso, però, qualora al termine di validità del CCNL la somma degli incrementi fosse inferiore a 200 euro parametrati al livello C3, tale differenza verrà conguagliata in sede di ultimo rinnovo nel 2028.

In tema di assorbibilità di eventuali elementi retributivi, l'accordo di rinnovo specifica che, a decorrere dal 1° gennaio 2027, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali, se riconosciuti in un momento successivo alla data di cui sopra, e purché non siano stati concessi con una «*clausola espressa di non assorbibilità*», elemento, quindi, da attenzionare nella stipula dei contratti di assunzione o in fase di erogazione di un elemento retributivo migliorativo.

La gestione di un elemento aggiuntivo della retribuzione in riferimento alla possibilità di assorbirlo è controversa e delicata.

Infatti, in linea generale, la giurisprudenza considera la possibilità di assorbire tale elemento salvo 2 casi:

1. qualora l'elemento aggiuntivo della retribuzione sia stato erogato per particolari meriti o in relazione a specifiche mansioni attribuite al lavoratore;
2. in presenza, nel contratto collettivo applicato, di una previsione espressa di cumulabilità tra incremento dei minimi e superminimo.

Per tali motivi è assolutamente indispensabile individuare la corretta dicitura al momento dell'assegnazione dell'elemento retributivo.

In alternativa, è possibile utilizzare la clausola di “acconto futuri aumenti” per legare un



elemento retributivo aggiuntivo che per sua natura è assorbibile.

**Tabella aumenti retributivi**

*Incrementi retributivi e conguaglio*

**Liv. Minimo con Incrementi  
trattuale al  
31/5/2025**

**Incremento Conguaglio  
totale**



EuroconferenceinPratica

## Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare  
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità





## NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

---

### **Assicurazione sanitaria per dipendenti all'estero e tassazione dei premi**

di Redazione

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta n. 249/E del 18 settembre 2025](#), ha offerto chiarimenti in tema di trattamento fiscale dei premi di assicurazione sanitaria stipulati da un ente pubblico a favore del personale in servizio all'estero e dei familiari conviventi a carico nei Paesi in cui non è erogata l'assistenza sanitaria in forma diretta.

L'istante è un ente di diritto pubblico dotato di autonomia regolamentare, organizzativa, finanziaria e patrimoniale, sottoposto alla vigilanza di un Ministero, che opera sia in Italia sia all'estero presso rappresentanze diplomatiche e consolari. Il suo Statuto prevede che al personale di ruolo in servizio all'estero si applichino le disposizioni previste per i dipendenti del Ministero vigilante nella stessa sede, compresa la disciplina che autorizza la stipula di polizze sanitarie obbligatorie per i dipendenti e i loro familiari conviventi a carico nei Paesi privi di assistenza sanitaria diretta. L'ente ha, quindi, stipulato un contratto di assicurazione sanitaria con una compagnia per coprire malattia, infortunio e maternità dei propri dipendenti e dei familiari, prevedendo che il premio sia interamente sostenuto dall'ente. Per il personale in Italia la polizza può essere estesa al nucleo familiare con costi a carico del dipendente, mentre per il personale all'estero la copertura è automatica e obbligatoria per i familiari conviventi. Finora il premio *pro capite* è stato trattato come fringe benefit, ai sensi dell'art. 51, TUIR, e, quindi, assoggettato a tassazione e contributi secondo la normativa vigente. L'ente chiede chiarimenti sul corretto regime fiscale da applicare a questi premi per i dipendenti all'estero.

L'Agenzia ricorda il principio di onnicomprensività dell'art. 51, comma 1, TUIR, secondo cui costituiscono reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro, salvo specifiche deroghe. Tra queste, l'art. 51, comma 2, lett. a), esclude i contributi previdenziali e assistenziali versati in ottemperanza a disposizioni di legge. Tuttavia, l'Agenzia precisa che i premi assicurativi in questione non rientrano né tra i contributi assistenziali, in quanto non rispondono a finalità di solidarietà collettiva verso soggetti bisognosi, né tra i contributi previdenziali, poiché non finalizzati a garantire prestazioni previdenziali. Di conseguenza, la deroga prevista dal TUIR non è applicabile e i premi assicurativi pagati dall'ente concorrono integralmente alla formazione del reddito imponibile di lavoro dipendente, anche nel caso in cui la polizza sia prevista come obbligatoria da una disposizione normativa speciale.

Pertanto, pur essendo obbligatoria la copertura assicurativa per il personale all'estero, il



premio rimane fiscalmente imponibile e dev'essere assoggettato a tassazione e contributi previdenziali.

**Convegno** di aggiornamento

## **Novità estive in materia di lavoro: impatto nell'attività professionale**

[Scopri di più](#)



## NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

---

### **Assicurazione sanitaria per dipendenti all'estero e tassazione dei premi**

di Redazione

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta n. 249/E del 18 settembre 2025](#), ha offerto chiarimenti in tema di trattamento fiscale dei premi di assicurazione sanitaria stipulati da un ente pubblico a favore del personale in servizio all'estero e dei familiari conviventi a carico nei Paesi in cui non è erogata l'assistenza sanitaria in forma diretta.

L'istante è un ente di diritto pubblico dotato di autonomia regolamentare, organizzativa, finanziaria e patrimoniale, sottoposto alla vigilanza di un Ministero, che opera sia in Italia sia all'estero presso rappresentanze diplomatiche e consolari. Il suo Statuto prevede che al personale di ruolo in servizio all'estero si applichino le disposizioni previste per i dipendenti del Ministero vigilante nella stessa sede, compresa la disciplina che autorizza la stipula di polizze sanitarie obbligatorie per i dipendenti e i loro familiari conviventi a carico nei Paesi privi di assistenza sanitaria diretta. L'ente ha, quindi, stipulato un contratto di assicurazione sanitaria con una compagnia per coprire malattia, infortunio e maternità dei propri dipendenti e dei familiari, prevedendo che il premio sia interamente sostenuto dall'ente. Per il personale in Italia la polizza può essere estesa al nucleo familiare con costi a carico del dipendente, mentre per il personale all'estero la copertura è automatica e obbligatoria per i familiari conviventi. Finora il premio *pro capite* è stato trattato come fringe benefit, ai sensi dell'art. 51, TUIR, e, quindi, assoggettato a tassazione e contributi secondo la normativa vigente. L'ente chiede chiarimenti sul corretto regime fiscale da applicare a questi premi per i dipendenti all'estero.

L'Agenzia ricorda il principio di onnicomprensività dell'art. 51, comma 1, TUIR, secondo cui costituiscono reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro, salvo specifiche deroghe. Tra queste, l'art. 51, comma 2, lett. a), esclude i contributi previdenziali e assistenziali versati in ottemperanza a disposizioni di legge. Tuttavia, l'Agenzia precisa che i premi assicurativi in questione non rientrano né tra i contributi assistenziali, in quanto non rispondono a finalità di solidarietà collettiva verso soggetti bisognosi, né tra i contributi previdenziali, poiché non finalizzati a garantire prestazioni previdenziali. Di conseguenza, la deroga prevista dal TUIR non è applicabile e i premi assicurativi pagati dall'ente concorrono integralmente alla formazione del reddito imponibile di lavoro dipendente, anche nel caso in cui la polizza sia prevista come obbligatoria da una disposizione normativa speciale.

Pertanto, pur essendo obbligatoria la copertura assicurativa per il personale all'estero, il



premio rimane fiscalmente imponibile e dev'essere assoggettato a tassazione e contributi previdenziali.

**Convegno** di aggiornamento

## **Novità estive in materia di lavoro: impatto nell'attività professionale**

[Scopri di più](#)



## GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

### **Centralinisti non vedenti: aumentate le sanzioni per violazioni del collocamento**

di Redazione

Il Ministero del Lavoro, con [D.D. n. 374 del 18 settembre 2025](#), ha adeguato gli importi delle sanzioni amministrative in caso di violazioni alle regole sul collocamento al lavoro e al rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti, previste dall'articolo 10, Legge n. 113/1985, in seguito alla variazione dell'indice del costo della vita nel periodo agosto 2022- luglio 2025, che è stata pari a +7,6% (coefficiente 1,076).

Pertanto:

- in caso di mancata comunicazione all'ITL delle caratteristiche dei centralini telefonici e dell'installazione o trasformazione di centralini telefonici che comportino l'obbligo di assunzione, la sanzione amministrativa pecuniaria può andare da 157,10 a 3.141,75 euro, mentre prima era compresa tra 146 e 2.919,84 euro;
- in caso di mancata assunzione di centralinisti non vedenti, la sanzione amministrativa pecuniaria va da da 31,39 a 125,28 euro, per ogni giorno lavorativo e ogni posto riservato e non coperto, mentre prima era compresa tra 29,17 e 116,43 euro.

 **Percorso Formativo**

**Percorso formativo** per l'aggiornamento  
del **Consulente del Lavoro**

**Scopri l'edizione 2025/2026 >>**





## GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

### **Centralinisti non vedenti: aumentate le sanzioni per violazioni del collocamento**

di Redazione

Il Ministero del Lavoro, con [D.D. n. 374 del 18 settembre 2025](#), ha adeguato gli importi delle sanzioni amministrative in caso di violazioni alle regole sul collocamento al lavoro e al rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti, previste dall'articolo 10, Legge n. 113/1985, in seguito alla variazione dell'indice del costo della vita nel periodo agosto 2022- luglio 2025, che è stata pari a +7,6% (coefficiente 1,076).

Pertanto:

- in caso di mancata comunicazione all'ITL delle caratteristiche dei centralini telefonici e dell'installazione o trasformazione di centralini telefonici che comportino l'obbligo di assunzione, la sanzione amministrativa pecuniaria può andare da 157,10 a 3.141,75 euro, mentre prima era compresa tra 146 e 2.919,84 euro;
- in caso di mancata assunzione di centralinisti non vedenti, la sanzione amministrativa pecuniaria va da da 31,39 a 125,28 euro, per ogni giorno lavorativo e ogni posto riservato e non coperto, mentre prima era compresa tra 29,17 e 116,43 euro.

 **Percorso Formativo**

**Percorso formativo** per l'aggiornamento  
del **Consulente del Lavoro**

**Scopri l'edizione 2025/2026 >>**





## GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

---

### **Contratto di soggiorno: indicazioni su firma digitale e procedura**

di Redazione

Il Ministero del Lavoro, con [avviso sul Portale Servizi del proprio sito](#), ha offerto istruzioni sulla nuova procedura per la sottoscrizione del contratto di soggiorno, la stipula dell'Accordo di integrazione e la successiva richiesta di permesso di soggiorno dei lavoratori entrati nel territorio nazionale con i flussi.

Il datore di lavoro riceve all'indirizzo indicato sull'istanza di rilascio del nulla osta una PEC, che comunica il rilascio del visto e le modalità per comunicare allo Sportello Unico per l'Immigrazione la data dell'avvenuto ingresso del lavoratore straniero: accedendo all'Area riservata del Portale, occorre selezionare la domanda specifica, che risulterà in stato "Registrazione dello straniero", cliccare sull'icona "Inserisci dati frontiera" e inserire le informazioni richieste, informando poi lo Sportello Unico per l'Immigrazione.

Il datore di lavoro riceve, contestualmente, una PEC che riporta, in allegato, il codice fiscale definitivo assegnato al lavoratore straniero. Successivamente, il datore di lavoro riceve un'ulteriore PEC, recante in allegato il contratto di soggiorno da sottoscrivere digitalmente.

Qualora ricorrono i presupposti normativi per la sottoscrizione dell'Accordo di integrazione, il sistema renderà disponibile nell'Area riservata del Portale un'apposita sezione ove riportare i dati necessari alla sua generazione per la firma da parte del lavoratore. I dati inseriti saranno visibili automaticamente dallo Sportello Unico e il datore di lavoro riceverà una nuova PEC con allegato l'Accordo con la firma dell'Amministrazione, che dovrà essere sottoscritto dal lavoratore e trasmesso allo Sportello Unico per l'immigrazione, che lo verifica effettuandone la validazione.

Acquisito e validato il contratto di soggiorno, lo Sportello Unico trasmetterà al datore di lavoro con PEC i Moduli 1 e 2 di Richiesta del permesso di soggiorno, da consegnare al lavoratore per gli adempimenti da svolgersi presso gli Uffici Postali e la Questura per l'avvio della fase di richiesta del permesso di soggiorno, per la quale dovranno essere disponibili il contratto di soggiorno firmato dalle parti, i moduli 1 e 2 del modello 209, il documento attestante il codice fiscale definitivo del lavoratore, il documento del lavoratore e la pagina con il visto.

Le buste idonee saranno disponibili da ottobre, per cui nel frattempo è necessario provvedere autonomamente acquistandone una di formato A4, sulla quale dovrà essere riportato esattamente quanto indicato nella PEC con cui viene inviato il Modello 209; i bollettini saranno, invece, disponibili negli Uffici Postali.



Il contratto di soggiorno sottoscritto e l'accordo di integrazione firmato dal lavoratore possono essere trasmessi allo Sportello Unico per l'immigrazione contestualmente.



NormAI in Pratica

La soluzione integrata con l'AI  
per consultare la **normativa**  
[scopri di più >](#)

Novità





## GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

---

### **Contratto di soggiorno: indicazioni su firma digitale e procedura**

di Redazione

Il Ministero del Lavoro, con [avviso sul Portale Servizi del proprio sito](#), ha offerto istruzioni sulla nuova procedura per la sottoscrizione del contratto di soggiorno, la stipula dell'Accordo di integrazione e la successiva richiesta di permesso di soggiorno dei lavoratori entrati nel territorio nazionale con i flussi.

Il datore di lavoro riceve all'indirizzo indicato sull'istanza di rilascio del nulla osta una PEC, che comunica il rilascio del visto e le modalità per comunicare allo Sportello Unico per l'Immigrazione la data dell'avvenuto ingresso del lavoratore straniero: accedendo all'Area riservata del Portale, occorre selezionare la domanda specifica, che risulterà in stato "Registrazione dello straniero", cliccare sull'icona "Inserisci dati frontiera" e inserire le informazioni richieste, informando poi lo Sportello Unico per l'Immigrazione.

Il datore di lavoro riceve, contestualmente, una PEC che riporta, in allegato, il codice fiscale definitivo assegnato al lavoratore straniero. Successivamente, il datore di lavoro riceve un'ulteriore PEC, recante in allegato il contratto di soggiorno da sottoscrivere digitalmente.

Qualora ricorrono i presupposti normativi per la sottoscrizione dell'Accordo di integrazione, il sistema renderà disponibile nell'Area riservata del Portale un'apposita sezione ove riportare i dati necessari alla sua generazione per la firma da parte del lavoratore. I dati inseriti saranno visibili automaticamente dallo Sportello Unico e il datore di lavoro riceverà una nuova PEC con allegato l'Accordo con la firma dell'Amministrazione, che dovrà essere sottoscritto dal lavoratore e trasmesso allo Sportello Unico per l'immigrazione, che lo verifica effettuandone la validazione.

Acquisito e validato il contratto di soggiorno, lo Sportello Unico trasmetterà al datore di lavoro con PEC i Moduli 1 e 2 di Richiesta del permesso di soggiorno, da consegnare al lavoratore per gli adempimenti da svolgersi presso gli Uffici Postali e la Questura per l'avvio della fase di richiesta del permesso di soggiorno, per la quale dovranno essere disponibili il contratto di soggiorno firmato dalle parti, i moduli 1 e 2 del modello 209, il documento attestante il codice fiscale definitivo del lavoratore, il documento del lavoratore e la pagina con il visto.

Le buste idonee saranno disponibili da ottobre, per cui nel frattempo è necessario provvedere autonomamente acquistandone una di formato A4, sulla quale dovrà essere riportato esattamente quanto indicato nella PEC con cui viene inviato il Modello 209; i bollettini saranno, invece, disponibili negli Uffici Postali.



Il contratto di soggiorno sottoscritto e l'accordo di integrazione firmato dal lavoratore possono essere trasmessi allo Sportello Unico per l'immigrazione contestualmente.



NormAI in Pratica

La soluzione integrata con l'AI  
per consultare la **normativa**  
[scopri di più >](#)

Novità





## CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

### **Nullità del licenziamento: prova dell'intento ritorsivo a carico del lavoratore**

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 9 giugno 2025, n. 15330, ha stabilito che l'accoglimento della domanda di nullità del licenziamento perché fondato su motivo illecito esige la prova che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso e idonei a configurare un'ipotesi di legittima risoluzione del rapporto, dovendosi escludere la necessità di procedere a un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili a una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento, dovendosi precisare che l'onere della prova dell'esistenza di un motivo di ritorsione del licenziamento e del suo carattere determinante la volontà negoziale grava sul lavoratore che deduce ciò in giudizio e che si tratta di prova non agevole, sostanzialmente fondata sull'utilizzazione di presunzioni, tra le quali presenta un ruolo non secondario anche la dimostrazione dell'inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole.

Special Event

**Come scrivere una lettera di licenziamento**

Scopri di più



## CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

### **Nullità del licenziamento: prova dell'intento ritorsivo a carico del lavoratore**

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 9 giugno 2025, n. 15330, ha stabilito che l'accoglimento della domanda di nullità del licenziamento perché fondato su motivo illecito esige la prova che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso e idonei a configurare un'ipotesi di legittima risoluzione del rapporto, dovendosi escludere la necessità di procedere a un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili a una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento, dovendosi precisare che l'onere della prova dell'esistenza di un motivo di ritorsione del licenziamento e del suo carattere determinante la volontà negoziale grava sul lavoratore che deduce ciò in giudizio e che si tratta di prova non agevole, sostanzialmente fondata sull'utilizzazione di presunzioni, tra le quali presenta un ruolo non secondario anche la dimostrazione dell'inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole.

Special Event

**Come scrivere una lettera di licenziamento**

Scopri di più



## DIRITTO SINDACALE, SPECIALI DELLA SETTIMANA

---

### ***Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica cooperative***

di Francesca Zucconi

Il rinnovo del [CCNL Metalmeccanica cooperative](#), firmato il 22 luglio 2025 e valido fino al 30 giugno 2028, garantisce un aumento minimo del 2% annuo sulle retribuzioni tabellari, per un totale di almeno 200 euro mensili sul livello C3. Sono previsti aggiornamenti su welfare, flexible benefits, previdenza complementare, sanità integrativa e tutele per malattia e genitorialità. Vengono, inoltre, ridefinite le regole su contratti a termine, somministrazione e diritto di precedenza. L'accordo coinvolge oltre 20.000 lavoratori e 13.000 soci, rafforzando diritti e sostegni economici.

#### **Rinnovo del CCNL**

Il CCNL Metalmeccanica cooperative, scaduto nel giugno 2024, ha operato in regime di ultrattivitÀ fino alla data del 17 giugno 2025, momento in cui è stata firmata l'ipotesi di accordo di rinnovo, accompagnata da una successiva consultazione tra i lavoratori con esito positivo (98%), che ha portato alla firma definitiva il 22 luglio 2025.

Tale accordo, firmato per la parte datoriale da Legacoop produzione e servizi, Confcooperative lavoro e servizi, Agi produzione e lavoro e, per la parte dei lavoratori, Fim, Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, decorre fino al 30 giugno 2028, aggiorna la parte economica con un aumento del 2% garantito all'anno sui minimi tabellari per tutta la durata quadriennale del contratto, oltre a un ampliamento della parte normativa in riferimento a welfare, congedi parentali e flessibilità in tema di contrattualistica e orario di lavoro.

Il CCNL Metalmeccanica cooperative interessa oltre 20.000 lavoratori, presenti in particolare nelle Regioni del Centro Nord (Emilia-Romagna, Lombardia, Piemonte, Toscana e Veneto), e circa 13.000 soci.

#### **Aspetti economici principali**

Il rinnovo prevede la garanzia di un aumento minimo complessivo di 200 euro mensili, parametrati sul livello C3, entro la fine del quadriennio, corrisposto in tranches annuali a giugno di ciascun anno.



Nello specifico, l'aumento sarà adeguato alla fine del mese di giugno di ciascun anno di validità del CCNL (2025 – 2026 – 2027 – 2028) sulla base della dinamica inflattiva consuntivata e misurata con IPCA NEI, così come fornita dall'ISTAT.

Questo meccanismo si riferisce all'applicazione dell'aumento dell'inflazione calcolata tramite l'indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA) al netto dei beni energetici importati (NEI): viene misurato l'aumento generale del costo della vita al netto dell'impatto delle variazioni dei prezzi dei beni energetici importati.

In questo modo, la misura dell'inflazione è considerata più equilibrata e meno soggetta alle fluttuazioni dovute al settore energetico.

Pertanto, alla scadenza del mese di giugno di ogni anno, verrà riconosciuto un incremento contrattuale pari al 2% (incremento minimo garantito) anche qualora la percentuale IPCA rilevata dall'ISTAT risulti inferiore e, in questo caso, la differenza tra il 2% e la percentuale IPCA consuntivata diventa un differenziale a credito, che viene recuperato sugli aumenti successivi fino a esaurimento in presenza di un IPCA consuntivato superiore al 2% garantito.

In ogni caso, però, qualora al termine di validità del CCNL la somma degli incrementi fosse inferiore a 200 euro parametrati al livello C3, tale differenza verrà conguagliata in sede di ultimo rinnovo nel 2028.

In tema di assorbibilità di eventuali elementi retributivi, l'accordo di rinnovo specifica che, a decorrere dal 1° gennaio 2027, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali, se riconosciuti in un momento successivo alla data di cui sopra, e purché non siano stati concessi con una «*clausola espressa di non assorbibilità*», elemento, quindi, da attenzionare nella stipula dei contratti di assunzione o in fase di erogazione di un elemento retributivo migliorativo.

La gestione di un elemento aggiuntivo della retribuzione in riferimento alla possibilità di assorbirlo è controversa e delicata.

Infatti, in linea generale, la giurisprudenza considera la possibilità di assorbire tale elemento salvo 2 casi:

1. qualora l'elemento aggiuntivo della retribuzione sia stato erogato per particolari meriti o in relazione a specifiche mansioni attribuite al lavoratore;
2. in presenza, nel contratto collettivo applicato, di una previsione espressa di cumulabilità tra incremento dei minimi e superminimo.

Per tali motivi è assolutamente indispensabile individuare la corretta dicitura al momento dell'assegnazione dell'elemento retributivo.

In alternativa, è possibile utilizzare la clausola di “acconto futuri aumenti” per legare un



elemento retributivo aggiuntivo che per sua natura è assorbibile.

**Tabella aumenti retributivi**

Incrementi retributivi e conguaglio

**Liv. Minimo con Incrementi  
trattuale al  
31/5/2025**

**Incremento Conguaglio  
totale**



EuroconferenceinPratica

## Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare  
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità

