



# LAVORO Euroconference

**Edizione di mercoledì 21 gennaio 2026**

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

**Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica industria**

di **Francesco Bosetti**

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

**Obligo oncologico: emanato il Decreto attuativo**

di **Redazione**

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

**Obligo oncologico: emanato il Decreto attuativo**

di **Redazione**

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

**TFR: indice di rivalutazione di dicembre 2025**

di **Redazione**

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

**TFR: indice di rivalutazione di dicembre 2025**

di **Redazione**

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

**Tassazione di azioni gratuite e premi in denaro percepiti in Italia ma maturati all'estero**

di **Redazione**

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



**Tassazione di azioni gratuite e premi in denaro percepiti in Italia ma maturati all'estero**  
di **Redazione**

## **CONTRATTO DI LAVORO, NEWS DEL GIORNO**

**Somministrazione di lavoro: il superamento dei 24 mesi determina la costituzione del rapporto con l'utilizzatore**  
di **Redazione**

## **CONTRATTO DI LAVORO, NEWS DEL GIORNO**

**Somministrazione di lavoro: il superamento dei 24 mesi determina la costituzione del rapporto con l'utilizzatore**  
di **Redazione**

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

**Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica industria**  
di **Francesco Bosetti**



## ***Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica industria***

di **Francesco Bosetti**

Dopo mesi di serrate trattative, in data 22 novembre 2025 Federmeccanica e Assisital, insieme alle OO.SS. Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, hanno sottoscritto [l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dell'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti](#).

Nel presente articolo andremo ad analizzare il contenuto di tale accordo, il quale, oltre a stabilire incrementi retributivi, prevede interessanti novità in materia di malattia, con l'estensione del periodo di comporto per i lavoratori con certificata disabilità e la regolamentazione dei permessi previsti dalla Legge n. 106/2025 a favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche e/o invalidanti.

### **Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica industria**

A poco meno di un anno e mezzo dalla scadenza del precedente rinnovo, il 22 novembre 2025 si è concluso ufficialmente l'*iter* di rinnovo del CCNL Metalmeccanica industria: l'accordo introduce aggiornamenti economici e normativi di rilievo; nello specifico le misure più significative riguardano, oltre a quelle già anticipate in premessa, la disciplina del tempo determinato, con la regolamentazione delle causali al ricorrere delle quali il contratto può essere stipulato, prorogato o rinnovato, oltre i 12 mesi di durata, e, in tema di congedo parentale, l'introduzione di 3 giorni di permesso annui retribuiti all'80% per le malattie dei figli fino a 4 anni di età.

La prima novità per il 2026 è rappresentata dall'incremento del valore degli strumenti di welfare contrattuale da 200 a 250 euro annui per lavoratore, che eccezionalmente per quest'anno dev'essere erogato entro febbraio, sempre sotto forma di welfare e non di retribuzione monetaria.

Nella tabella che segue vengono riportate le principali novità del rinnovo in esame, che verranno approfondite nei successivi paragrafi.

#### **Rinnovo CCNL Metalmeccanica industria – Decorrenza: 22 novembre 2025 – 31 ottobre 2028**

<u>Materia</u>	<u>Principali novità in sintesi</u>
Incrementi retributivi	Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° giugno 2026, 1° giugno 2027 e 1° giugno 2028
Welfare contrattuale	Dal 2026 i lavoratori avranno accesso a nuovi strumenti di welfare



aziendale, per un valore massimo di 250 euro annui, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. Solo per il 2026, il credito welfare sarà reso disponibile entro il mese di febbraio

Orario di lavoro



## ***Oblio oncologico: emanato il Decreto attuativo***

di **Redazione**

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro della Salute, in data 20 gennaio 2026 ha emanato il [D.l. n. 4/2026](#), che rende pienamente operative le tutele sull'oblio oncologico previste dalla Legge n. 193/2023.

Il Decreto precisa che sono considerate «*persone guarite da patologie oncologiche*» sia i soggetti dichiarati guariti dal cancro sia i soggetti che, pur in assenza di evidenza attuale di malattia, sono sottoposti a trattamenti prolungati (trattamenti adiuvanti o di follow up).

Il Decreto ha lo scopo di assicurare a tali soggetti la possibilità di fruire di strumenti reali per accompagnare il rientro al lavoro, sostenere la crescita professionale e valorizzare le competenze di ciascuno, garantendo parità di opportunità nell'inserimento e nella permanenza al lavoro, nella fruizione dei relativi servizi e nella riqualificazione dei percorsi di carriera e retributivi.

In sostanza, le persone guarite da patologie oncologiche vengono assimilate ai soggetti in condizione di fragilità ricompresi tra i beneficiari del Programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori), del Fondo Nuove Competenze, dell'Assegno di inclusione (ADI) e del Supporto per la formazione e il lavoro (SFL) nel caso sia integrato il requisito economico e tra coloro per cui possono essere attivati gli "accomodamenti ragionevoli" definiti dalle Leggi n. 18/2009 e n. 104/1992, di recepimento della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

**Master di specializzazione**

**Direzione e organizzazione delle  
risorse umane**

Scopri di più

## ***Oblio oncologico: emanato il Decreto attuativo***

di **Redazione**

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro della Salute, in data 20 gennaio 2026 ha emanato il [D.l. n. 4/2026](#), che rende pienamente operative le tutele sull'oblio oncologico previste dalla Legge n. 193/2023.

Il Decreto precisa che sono considerate «*persone guarite da patologie oncologiche*» sia i soggetti dichiarati guariti dal cancro sia i soggetti che, pur in assenza di evidenza attuale di malattia, sono sottoposti a trattamenti prolungati (trattamenti adiuvanti o di follow up).

Il Decreto ha lo scopo di assicurare a tali soggetti la possibilità di fruire di strumenti reali per accompagnare il rientro al lavoro, sostenere la crescita professionale e valorizzare le competenze di ciascuno, garantendo parità di opportunità nell'inserimento e nella permanenza al lavoro, nella fruizione dei relativi servizi e nella riqualificazione dei percorsi di carriera e retributivi.

In sostanza, le persone guarite da patologie oncologiche vengono assimilate ai soggetti in condizione di fragilità ricompresi tra i beneficiari del Programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori), del Fondo Nuove Competenze, dell'Assegno di inclusione (ADI) e del Supporto per la formazione e il lavoro (SFL) nel caso sia integrato il requisito economico e tra coloro per cui possono essere attivati gli "accomodamenti ragionevoli" definiti dalle Leggi n. 18/2009 e n. 104/1992, di recepimento della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

**Master di specializzazione**

# **Direzione e organizzazione delle risorse umane**

**Scopri di più**

## ***TFR: indice di rivalutazione di dicembre 2025***

di **Redazione**

L'ISTAT, con [nota del 16 gennaio 2026](#), ha reso noto che il coefficiente per la determinazione del TFR, accantonato al 31 dicembre 2024, a dicembre 2025 è pari a 2,311148. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di dicembre è pari a 121,5.

A dicembre l'inflazione sale a +1,2%, tornando al livello di ottobre. La lieve accelerazione dell'inflazione osservata a dicembre è dovuta principalmente alla crescita dei prezzi dei Servizi relativi ai trasporti (da +0,9% a +2,6%), degli Alimentari non lavorati (da +1,1% a +2,3%) e dei Servizi Vari (da +2,0% a +2,2%). Rallentano, invece, i prezzi dei Beni non durevoli (da +1,0% a +0,6%) e dei

Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,0% a +2,7%), mentre si accentua il calo di quelli degli Energetici regolamentati (da -3,2% a -5,2%).

Nella media 2025, i prezzi al consumo risultano cresciuti dell'1,5% rispetto all'anno precedente, in accelerazione rispetto al dato registrato nel 2024 (+1,0%).

Il documento evidenzia come sull'andamento dell'inflazione media annua pesi la dinamica dei prezzi dei Beni energetici regolamentati (+16,2% da -0,2% del 2024), degli Energetici non regolamentati (-3,8% da -11,3%) e quella dei Beni alimentari non lavorati (+3,4% da +2,3%). Rallenta, seppure lievemente, l'inflazione di fondo, che nel 2025 si attesta a +1,9% (da +2,0% del 2024).

L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta dello 0,2% su novembre 2025 e dell'1,2% rispetto a dicembre 2024 (da +1,1% del mese precedente), confermando la stima preliminare. La variazione media annua nel 2025 è pari a +1,7% (+1,1% nel 2024).

L'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI), al netto dei tabacchi, aumenta dello 0,2% su novembre 2025 e dell'1,1% su dicembre 2024. In media d'anno, la crescita dell'indice FOI, al netto dei tabacchi, è pari a +1,4% (era +0,8% nel 2024).

Nel 2025, l'inflazione, misurata dall'IPCA, è pari a +1,7%, sia per le famiglie con più bassi livelli di spesa sia per quelle con spesa più elevata.

Si ricorda che alla pagina [Numeri del lavoro](#) sono disponibili tutti i coefficienti relativi all'anno 2025.



EDIZIONE 2025/2026

## Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo  
per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>





## ***TFR: indice di rivalutazione di dicembre 2025***

di **Redazione**

L'ISTAT, con [nota del 16 gennaio 2026](#), ha reso noto che il coefficiente per la determinazione del TFR, accantonato al 31 dicembre 2024, a dicembre 2025 è pari a 2,311148. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di dicembre è pari a 121,5.

A dicembre l'inflazione sale a +1,2%, tornando al livello di ottobre. La lieve accelerazione dell'inflazione osservata a dicembre è dovuta principalmente alla crescita dei prezzi dei Servizi relativi ai trasporti (da +0,9% a +2,6%), degli Alimentari non lavorati (da +1,1% a +2,3%) e dei Servizi Vari (da +2,0% a +2,2%). Rallentano, invece, i prezzi dei Beni non durevoli (da +1,0% a +0,6%) e dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,0% a +2,7%), mentre si accentua il calo di quelli degli Energetici regolamentati (da -3,2% a -5,2%).

Nella media 2025, i prezzi al consumo risultano cresciuti dell'1,5% rispetto all'anno precedente, in accelerazione rispetto al dato registrato nel 2024 (+1,0%).

Il documento evidenzia come sull'andamento dell'inflazione media annua pesi la dinamica dei prezzi dei Beni energetici regolamentati (+16,2% da -0,2% del 2024), degli Energetici non regolamentati (-3,8% da -11,3%) e quella dei Beni alimentari non lavorati (+3,4% da +2,3%). Rallenta, seppure lievemente, l'inflazione di fondo, che nel 2025 si attesta a +1,9% (da +2,0% del 2024).

L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta dello 0,2% su novembre 2025 e dell'1,2% rispetto a dicembre 2024 (da +1,1% del mese precedente), confermando la stima preliminare. La variazione media annua nel 2025 è pari a +1,7% (+1,1% nel 2024).

L'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI), al netto dei tabacchi, aumenta dello 0,2% su novembre 2025 e dell'1,1% su dicembre 2024. In media d'anno, la crescita dell'indice FOI, al netto dei tabacchi, è pari a +1,4% (era +0,8% nel 2024).

Nel 2025, l'inflazione, misurata dall'IPCA, è pari a +1,7%, sia per le famiglie con più bassi livelli di spesa sia per quelle con spesa più elevata.

Si ricorda che alla pagina [Numeri del lavoro](#) sono disponibili tutti i coefficienti relativi all'anno 2025.



EDIZIONE 2025/2026

## Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo  
per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



## ***Tassazione di azioni gratuite e premi in denaro percepiti in Italia ma maturati all'estero***

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 8/E del 16 gennaio 2026](#), ha chiarito le modalità di tassazione di azioni gratuite e premi in denaro percepiti in Italia, ma maturati, in tutto o in parte, in relazione ad attività lavorative svolte dal beneficiario all'estero, in uno o più Stati, mentre era fiscalmente residente negli stessi.

L'istante è una società di diritto italiano appartenente a un Gruppo multinazionale, con casa madre avente sede in Francia. La Casa madre, al fine di coinvolgere i dipendenti nei progetti e nello sviluppo del Gruppo, ha attuato piani di incentivazione azionari e monetari, prevedendo l'attribuzione di un compenso in natura (azioni) o in denaro al termine di un periodo di maturazione e al verificarsi di determinate condizioni:

- piano di incentivazione azionario di lungo periodo (piano Alfa), che prevede l'attribuzione, a titolo gratuito, di un certo numero delle proprie azioni a determinati dipendenti della società o delle società del Gruppo, nonché ad alcuni dirigenti, al termine del periodo quadriennale di maturazione, previa soddisfazione delle condizioni di performance previste dal piano e del mantenimento, fino al termine del periodo di maturazione, del rapporto lavorativo con una società del Gruppo. Tra i beneficiari del piano figurano anche dipendenti che svolgono l'attività lavorativa al di fuori del territorio francese, presso società del Gruppo con sede in Paesi terzi rispetto alla Francia, *«sia mediante distacco transnazionale, sia a seguito di un trasferimento con conseguente instaurazione di un rapporto di lavoro diretto con la consociata locale estera. Per cui, partecipano a tale piano anche dipendenti distaccati o trasferiti, o da distaccare o da trasferire, dall'estero in Italia»?*
- piano di incentivazione che prevede la corresponsione di un *bonus* legato ai risultati aziendali o rappresentativo di una quota degli utili stessi (piano Beta), con maturazione annuale e termine di versamento entro il 30 aprile dell'anno successivo. A differenza del piano Alfa, questo piano di incentivazione è rivolto solo ai dipendenti della Casa madre francese o di società collegate con sede in Francia. Pertanto, implicazioni fiscali in Italia si pongono in relazione al compenso *«percepito dai dipendenti che hanno lavorato in Francia nell'anno n e che, nell'anno del versamento del premio (n+ 1) lavorano in Italia, per il tramite dell'istituto del distacco o di un contratto locale con l'Istante»*.

Con riferimento al piano Alfa, premesso che l'istante dichiara di provvedere al pagamento di tutti i compensi anche nei confronti dei soggetti distaccati in Italia:

- nel caso in cui le azioni gratuite siano assegnate ai lavoratori che, al momento della relativa percezione, risultano fiscalmente residenti in Italia, il relativo valore concorre per l'intero importo alla formazione del reddito di lavoro dipendente e l'istante, in qualità di sostituto d'imposta, dovrà applicare su tale valore la ritenuta alla fonte di cui all'art. 23, D.P.R. n. 600/1973. In relazione a tale reddito, il lavoratore fiscalmente residente in Italia potrà fruire, presentando la dichiarazione dei redditi, del credito d'imposta previsto dall'art. 165, TUIR, per le imposte pagate all'estero;
- diversamente, nell'ipotesi in cui tali azioni gratuite siano assegnate a lavoratori che al momento della percezione si trovano in Italia, ma risultano fiscalmente residenti all'estero, il relativo valore concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente per la sola parte maturata in relazione all'attività lavorativa svolta nel territorio dello Stato e, pertanto, solo su tale parte l'istante sarà tenuto ad applicare la ritenuta d'acconto di cui all'art. 23, D.P.R. n. 600/1973.

Riguardo, invece, al piano Beta, tenuto conto che tali somme non sono corrisposte in relazione al rapporto di lavoro intrattenuto con la Società, quest'ultima non ha obblighi di sostituzione d'imposta. Il relativo reddito dev'essere assoggettato a tassazione dal lavoratore fiscalmente residente in Italia nella propria dichiarazione dei redditi, usufruendo del credito d'imposta previsto dall'art. 165, TUIR, per le eventuali imposte pagate all'estero.

**NormAI in Pratica**

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

Novità



## ***Tassazione di azioni gratuite e premi in denaro percepiti in Italia ma maturati all'estero***

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 8/E del 16 gennaio 2026](#), ha chiarito le modalità di tassazione di azioni gratuite e premi in denaro percepiti in Italia, ma maturati, in tutto o in parte, in relazione ad attività lavorative svolte dal beneficiario all'estero, in uno o più Stati, mentre era fiscalmente residente negli stessi.

L'istante è una società di diritto italiano appartenente a un Gruppo multinazionale, con casa madre avente sede in Francia. La Casa madre, al fine di coinvolgere i dipendenti nei progetti e nello sviluppo del Gruppo, ha attuato piani di incentivazione azionari e monetari, prevedendo l'attribuzione di un compenso in natura (azioni) o in denaro al termine di un periodo di maturazione e al verificarsi di determinate condizioni:

- piano di incentivazione azionario di lungo periodo (piano Alfa), che prevede l'attribuzione, a titolo gratuito, di un certo numero delle proprie azioni a determinati dipendenti della società o delle società del Gruppo, nonché ad alcuni dirigenti, al termine del periodo quadriennale di maturazione, previa soddisfazione delle condizioni di performance previste dal piano e del mantenimento, fino al termine del periodo di maturazione, del rapporto lavorativo con una società del Gruppo. Tra i beneficiari del piano figurano anche dipendenti che svolgono l'attività lavorativa al di fuori del territorio francese, presso società del Gruppo con sede in Paesi terzi rispetto alla Francia, *«sia mediante distacco transnazionale, sia a seguito di un trasferimento con conseguente instaurazione di un rapporto di lavoro diretto con la consociata locale estera. Per cui, partecipano a tale piano anche dipendenti distaccati o trasferiti, o da distaccare o da trasferire, dall'estero in Italia»?*
- piano di incentivazione che prevede la corresponsione di un *bonus* legato ai risultati aziendali o rappresentativo di una quota degli utili stessi (piano Beta), con maturazione annuale e termine di versamento entro il 30 aprile dell'anno successivo. A differenza del piano Alfa, questo piano di incentivazione è rivolto solo ai dipendenti della Casa madre francese o di società collegate con sede in Francia. Pertanto, implicazioni fiscali in Italia si pongono in relazione al compenso *«percepito dai dipendenti che hanno lavorato in Francia nell'anno n e che, nell'anno del versamento del premio (n+ 1) lavorano in Italia, per il tramite dell'istituto del distacco o di un contratto locale con l'Istante».*

Con riferimento al piano Alfa, premesso che l'istante dichiara di provvedere al pagamento di tutti i compensi anche nei confronti dei soggetti distaccati in Italia:

- nel caso in cui le azioni gratuite siano assegnate ai lavoratori che, al momento della relativa percezione, risultano fiscalmente residenti in Italia, il relativo valore concorre per l'intero importo alla formazione del reddito di lavoro dipendente e l'istante, in qualità di sostituto d'imposta, dovrà applicare su tale valore la ritenuta alla fonte di cui all'art. 23, D.P.R. n. 600/1973. In relazione a tale reddito, il lavoratore fiscalmente residente in Italia potrà fruire, presentando la dichiarazione dei redditi, del credito d'imposta previsto dall'art. 165, TUIR, per le imposte pagate all'estero;
- diversamente, nell'ipotesi in cui tali azioni gratuite siano assegnate a lavoratori che al momento della percezione si trovano in Italia, ma risultano fiscalmente residenti all'estero, il relativo valore concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente per la sola parte maturata in relazione all'attività lavorativa svolta nel territorio dello Stato e, pertanto, solo su tale parte l'istante sarà tenuto ad applicare la ritenuta d'acconto di cui all'art. 23, D.P.R. n. 600/1973.

Riguardo, invece, al piano Beta, tenuto conto che tali somme non sono corrisposte in relazione al rapporto di lavoro intrattenuto con la Società, quest'ultima non ha obblighi di sostituzione d'imposta. Il relativo reddito dev'essere assoggettato a tassazione dal lavoratore fiscalmente residente in Italia nella propria dichiarazione dei redditi, usufruendo del credito d'imposta previsto dall'art. 165, TUIR, per le eventuali imposte pagate all'estero.

**NormAI in Pratica**

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

Novità



## ***Somministrazione di lavoro: il superamento dei 24 mesi determina la costituzione del rapporto con l'utilizzatore***

di Redazione

### **La massima**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 7 novembre 2025, n. 29577, ha stabilito che la reiterazione di missioni a termine dello stesso lavoratore in somministrazione presso il medesimo utilizzatore e per lo svolgimento sempre delle stesse mansioni è soggetta al limite temporale complessivo di 24 mesi, il cui superamento determina la nullità dei contratti che compongono il rapporto trilatero che caratterizza il lavoro in somministrazione e legittima il lavoratore a chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo.

### **Il caso**

La Corte d'Appello di Brescia ha riconosciuto la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato tra una società e un lavoratore, impiegato nella stessa con contratti di somministrazione a termine per 37 mesi. La Corte, considerato il superamento del limite legale di 24 mesi introdotto dal D.L. n. 87/2018, ha condannato la società a riammettere in servizio l'appellante e al pagamento in suo favore dell'indennità prevista dall'art. 32, Legge n. 183/2010, liquidata nella misura di 3 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

La società ricorre per Cassazione contro la decisione della Corte d'Appello.

La Cassazione rigetta il ricorso ed enuncia il seguente principio di diritto: *«la reiterazione di missioni a termine dello stesso lavoratore in somministrazione presso il medesimo utilizzatore e per lo svolgimento sempre delle stesse mansioni, è soggetta, nel vigore del d.lgs. 81/2015, come modificato dal decreto-legge 87/2018, convertito dalla legge 96/2018, al limite temporale complessivo di 24 mesi, il cui superamento determina la nullità dei contratti che compongono il rapporto trilatero che caratterizza il lavoro in somministrazione e legittima il lavoratore a chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo».*

La Cassazione conferma, quindi, che il limite di 24 mesi non vige solo nel rapporto tra agenzia



e lavoratore, ma anche per quello tra agenzia e utilizzatore, perché i 2 contratti sono strettamente collegati e la somministrazione è un rapporto trilatero unico. Pertanto, al superamento dei 24 mesi complessivi di missioni dello stesso lavoratore presso lo stesso utilizzatore e per le stesse mansioni, i contratti diventano nulli e il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro direttamente con l'utilizzatore.

La Corte evidenzia anche che la disciplina collettiva non può derogare a questo limite e che la mancata impugnazione di alcuni contratti non impedisce di considerarli ai fini del calcolo complessivo.

**Special Event**

**Come cambiare il contratto collettivo**

**Scopri di più**



## ***Somministrazione di lavoro: il superamento dei 24 mesi determina la costituzione del rapporto con l'utilizzatore***

di Redazione

### **La massima**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 7 novembre 2025, n. 29577, ha stabilito che la reiterazione di missioni a termine dello stesso lavoratore in somministrazione presso il medesimo utilizzatore e per lo svolgimento sempre delle stesse mansioni è soggetta al limite temporale complessivo di 24 mesi, il cui superamento determina la nullità dei contratti che compongono il rapporto trilatero che caratterizza il lavoro in somministrazione e legittima il lavoratore a chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo.

### **Il caso**

La Corte d'Appello di Brescia ha riconosciuto la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato tra una società e un lavoratore, impiegato nella stessa con contratti di somministrazione a termine per 37 mesi. La Corte, considerato il superamento del limite legale di 24 mesi introdotto dal D.L. n. 87/2018, ha condannato la società a riammettere in servizio l'appellante e al pagamento in suo favore dell'indennità prevista dall'art. 32, Legge n. 183/2010, liquidata nella misura di 3 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

La società ricorre per Cassazione contro la decisione della Corte d'Appello.

La Cassazione rigetta il ricorso ed enuncia il seguente principio di diritto: *«la reiterazione di missioni a termine dello stesso lavoratore in somministrazione presso il medesimo utilizzatore e per lo svolgimento sempre delle stesse mansioni, è soggetta, nel vigore del d.lgs. 81/2015, come modificato dal decreto-legge 87/2018, convertito dalla legge 96/2018, al limite temporale complessivo di 24 mesi, il cui superamento determina la nullità dei contratti che compongono il rapporto trilatero che caratterizza il lavoro in somministrazione e legittima il lavoratore a chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo».*

La Cassazione conferma, quindi, che il limite di 24 mesi non vige solo nel rapporto tra agenzia



e lavoratore, ma anche per quello tra agenzia e utilizzatore, perché i 2 contratti sono strettamente collegati e la somministrazione è un rapporto trilatero unico. Pertanto, al superamento dei 24 mesi complessivi di missioni dello stesso lavoratore presso lo stesso utilizzatore e per le stesse mansioni, i contratti diventano nulli e il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro direttamente con l'utilizzatore.

La Corte evidenzia anche che la disciplina collettiva non può derogare a questo limite e che la mancata impugnazione di alcuni contratti non impedisce di considerarli ai fini del calcolo complessivo.

**Special Event**

**Come cambiare il contratto collettivo**

**Scopri di più**

## ***Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica industria***

di **Francesco Bosetti**

Dopo mesi di serrate trattative, in data 22 novembre 2025 Federmeccanica e Assisital, insieme alle OO.SS. Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, hanno sottoscritto l'[ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dell'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti](#).

Nel presente articolo andremo ad analizzare il contenuto di tale accordo, il quale, oltre a stabilire incrementi retributivi, prevede interessanti novità in materia di malattia, con l'estensione del periodo di comporto per i lavoratori con certificata disabilità e la regolamentazione dei permessi previsti dalla Legge n. 106/2025 a favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche e/o invalidanti.

### **Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica industria**

A poco meno di un anno e mezzo dalla scadenza del precedente rinnovo, il 22 novembre 2025 si è concluso ufficialmente l'*iter* di rinnovo del CCNL Metalmeccanica industria: l'accordo introduce aggiornamenti economici e normativi di rilievo; nello specifico le misure più significative riguardano, oltre a quelle già anticipate in premessa, la disciplina del tempo determinato, con la regolamentazione delle causali al ricorrere delle quali il contratto può essere stipulato, prorogato o rinnovato, oltre i 12 mesi di durata, e, in tema di congedo parentale, l'introduzione di 3 giorni di permesso annui retribuiti all'80% per le malattie dei figli fino a 4 anni di età.

La prima novità per il 2026 è rappresentata dall'incremento del valore degli strumenti di welfare contrattuale da 200 a 250 euro annui per lavoratore, che eccezionalmente per quest'anno dev'essere erogato entro febbraio, sempre sotto forma di welfare e non di retribuzione monetaria.

Nella tabella che segue vengono riportate le principali novità del rinnovo in esame, che verranno approfondite nei successivi paragrafi.

#### **Rinnovo CCNL Metalmeccanica industria – Decorrenza: 22 novembre 2025 – 31 ottobre 2028**

##### Materia

##### Principali novità in sintesi

Incrementi retributivi

Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° giugno 2026, 1° giugno 2027 e 1° giugno 2028

Welfare contrattuale

Dal 2026 i lavoratori avranno accesso a nuovi strumenti di welfare



aziendale, per un valore massimo di 250 euro annui, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. Solo per il 2026, il credito welfare sarà reso disponibile entro il mese di febbraio

Orario di lavoro

