



Bruneck, den 05.12.2025

Erneuerung nationaler Kollektivvertrag – Metallindustrie

Am **22. November 2025** wurde der neue nationale Kollektivvertrag für den Sektor Metallindustrie unterzeichnet. Dieser hat eine Laufzeit **bis zum 30. Juni 2028**. Nachstehend haben wir die wichtigsten Neuerungen für Sie zusammengefasst.

Lohnerhöhungen

Wie bereits im letzten Kollektivvertrag geregelt war, sieht auch die neue Version eine **jährliche Anpassung des Grundlohns im Juni** vor.

Die neuen Grundlöhne sehen demnach wie folgt aus:

Kategorie	Grundlohn bis zum 31. Mai 2026	Grundlöhne ab:		
		1. Juni 2026	1. Juni 2027	1. Juni 2028
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

Betriebliches Welfare

Ab dem 01. Januar 2026 tritt auch die alte Regelung zum betrieblichen Welfare wieder in Kraft, welche besagt, dass **innerhalb Juni** eines jeden Jahres den Mitarbeitern **Welfare-Leistungen in Höhe von 250,00 Euro** ausbezahlt werden müssen (vorher lag der Betrag bei 200,00 Euro).



Allein für das **Jahr 2026** gilt hierbei, dass diese Zahlungen innerhalb Februar getätigt werden müssen.

Automatische Umstufung in höhere Kategorie

Um die Prozesse der **beruflichen Weiterentwicklung zu fördern**, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf den **Aufstieg in die nächsthöhere Einstufung**, wenn sie höhere Aufgaben ausüben und zwar für einen Zeitraum von:

- **60 aufeinanderfolgenden Tagen bzw. 120 nicht aufeinanderfolgenden Tagen** innerhalb eines Jahres oder **6 nicht aufeinanderfolgenden Monaten** innerhalb von **3 Jahren**;
- **4 aufeinanderfolgenden Monaten bzw. 9 nicht aufeinanderfolgenden Monaten** innerhalb von **3 Jahren**, für den Erwerb der Einstufungen **B1, B2, B3** und **A1**

Arbeitszeitreduzierung bei Schichtsystemen

Ab **1. Januar 2027** erhalten Arbeitnehmer **außerhalb des Stahlsektors**, die in **18 oder mehr wöchentlichen Schichten inklusive Nachtschicht** arbeiten, jährlich **4 zusätzliche bezahlte Freistunden** wodurch die **Gesamtzeit der Arbeitszeitreduzierung auf insgesamt 8 Stunden** ansteigt.

Ab **1. Januar 2028** erhöht sich, für Beschäftigte in **21-Schicht-Systemen**, die Arbeitszeitreduzierung um **weitere 4 Stunden**, auf **insgesamt 12 Stunden**.

Bis zu 7 Stunden dieser Freistunden können nach Abstimmung zwischen Unternehmensleitung und Gewerkschaftsvertretung **gemeinschaftlich für einzelne Bereiche oder Gruppen** genutzt werden. Die übrigen Stunden stehen den Mitarbeitern individuell zu und können mit einer **Antragsfrist von 7 Tagen** genutzt werden. Eine Nutzung ist insbesondere bei **familiären Trauerfällen, akuten Erkrankungen Angehöriger des 1. Grades** oder maximal **drei Mal jährlich** bei **wichtigen unvorhergesehenen Ereignissen** möglich.

Nicht genutzte Freistunden werden für **24 Monate** in ein **persönliches Stundenkonto** übertragen. Im zweiten Jahr kann das Unternehmen die Mitarbeiter auffordern, die zum Verfall kommenden Stunden **bis zum 30. Juni aufzubrauchen**. Erfolgt keine Planung seitens des Arbeitnehmers, legt der Arbeitgeber die Nutzung fest. **Nach Ablauf der 24 Monate** werden verbleibende Stunden **ausbezahlt**.

Neue Regelung zu KRANKHEITEN

Der nationale Kollektivvertrag passt sich den gesetzlichen Änderungen an, die durch das Gesetz Nr. 106/2025 eingeführt wurden. Ab dem **1. Januar 2026** haben Arbeitnehmer, die an **onkologischen Erkrankungen** oder an **invalidisierenden** oder **chronischen** Krankheiten leiden, die einen **Invaliditätsgrad von mindestens 74%** mit sich bringen, nach **ärztlicher Verordnung**; Anspruch auf:

- **zusätzliche 10 Stunden bezahlte Freistellung** für Untersuchungen und medizinische Behandlungen. Diese Stunden stehen auch Beschäftigten zu, deren minderjähriges Kind an den vorgenannten Erkrankungen leidet;
- eine **durchgehende oder aufgeteilte unbezahlte Freistellung** von **bis zu 24 Monaten**.

Ab dem **1. Januar 2026** wird für Arbeitnehmer mit **anerkanntem Grad einer Beeinträchtigung** festgelegt, dass die **Arbeitsplatzsicherung** (*periodo di comporta*) wie folgt erhöht wird:

- **zusätzliche 30 Tage** bei einer Betriebszugehörigkeit von **bis zu 3 Jahren**;
- **zusätzliche 45 Tage** bei einer Betriebszugehörigkeit **zwischen 3 und 6 Jahren**;
- **zusätzliche 60 Tage** bei einer Betriebszugehörigkeit von **mehr als 6 Jahren**.

Im Zeitraum des erhöhten Platzhalts, steht dem jeweiligen Mitarbeiter eine **Entschädigung in Höhe von 80% der normalen Entlohnung**, zu Lasten des Unternehmens, zu.

Neue Regelung zu ELTERNZEIT

Ab dem **1. Januar 2026** haben Mitarbeiter Anspruch auf **3 Tage Freistellung** bei Krankheit von **Kindern bis zum 4. Lebensjahr**. Für diese Tage steht den Arbeitnehmern eine **Entschädigung in Höhe von 80% der normalen Vergütung**, zu Lasten des Unternehmens, zu.

Für die Inanspruchnahme dieser Freistellungen ist eine **rechtzeitige Mitteilung** an den Arbeitgeber erforderlich, spätestens jedoch **innerhalb von zwei Stunden nach Beginn der Arbeitszeit**, sowie die Vorlage einer **ärztlichen Bescheinigung** über die Erkrankung des Kindes **innerhalb von zwei Arbeitstagen** nach Beginn der Abwesenheit. Die Nutzung dieser Freistellung ist nicht kumulierbar:

- zwischen **Mutter und Vater am selben Tag**;
- mit eventuell **bereits bestehenden betrieblichen Regelungen derselben Art**.

Im Zusammenhang mit der Elternzeit ist erneut darauf hinzuweisen, dass gemäß Art. 5 Abs. 3 des Kollektivvertrags Metallindustrie eine **stundenweise Inanspruchnahme** nur in Blöcken von **entweder 2 oder 4 Stunden pro Tag** zulässig ist. Für **Teilzeitkräfte** mit einer Wochenarbeitszeit von **gleich oder weniger als 20 Stunden** gilt, dass sie die Elternzeit **entweder 1 oder 2 Stunden pro Tag** beanspruchen dürfen. **Abweichungen** von diesen festgelegten Stundenumfängen sind **nicht zulässig**.

Freistellung für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund

In Unternehmen mit **mehr als 150 Mitarbeitern**, steht den Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund und einer **Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren**, eine **unbezahlte Freistellung** von **mindestens einem und maximal zwei Monaten** in einem **3 Jahreszeitraum** zu. Diese Freistellung dient der **Familienzusammenführung im Herkunftsland**. Der **Antrag muss schriftlich** an das Unternehmen gestellt werden, welches diesen auch **auf Grund von betrieblicher Notwendigkeit ablehnen** kann. Die

Gesamtzahl der Mitarbeiter, welche diese Freistellung **zeitgleich beanspruchen**, darf die Grenze von **1% der gesamten Mitarbeiterzahl** in der jeweiligen Produktionsstätte nicht überschreiten.

Gründe für befristete Arbeitsverträge über 12 Monaten

Befristete Arbeitsverträge können **bis zu einem Maximum von 24 Monaten** abgeschlossen werden, wenn **zum Zeitpunkt der Einstellung** des betroffenen Mitarbeiters einer der folgenden Gründe zutrifft:

- der betroffene Mitarbeiter **über 50 Jahre alt** ist;
- der betroffene Mitarbeiter **unter 35 Jahre alt** ist und seit **mindestens einem Jahr** keiner **regelmäßig vergüteten Beschäftigung** nachgegangen ist;
- der betroffene Mitarbeiter **unter 35 Jahre alt** und **alleinerziehend** ist;
- der betroffene Mitarbeiter seit **mindestens 6 Monaten** im **außerordentlichen Lohnausgleich** ist;
- der betroffene Mitarbeiter seit **mindestens 6 Monaten** in der **Arbeitslosenliste** eingetragen ist;
- **Einstellung für Messen oder Ausstellungen** im Zeitraum von **15 Tagen vor bis 15 Tage nach der Veranstaltung**;
- **Einstellung für Koordinierungsaufgaben** in Projekten mit **vordefinierter Laufzeit**;
- **Einstellung zur Ausführung bestimmter Aufträge, Bestellungen oder Dienstleistungen**, deren Durchführung **vorübergehenden Charakter** hat, einschließlich in jenen Fällen, in denen auf Grund unerwarteter Verzögerungen ein zusätzlicher Personalbedarf entsteht, welcher rein auf die **Fertigstellung eines bestimmten Auftrages** beschränkt ist.

Die obgenannten Fälle können sowohl für **neue befristete Verträge** genutzt werden als auch für **Verlängerungen und Erneuerungen** die über 12 Monate hinausgehen.

Ab dem **1. Januar 2027** ist die Nutzung der obgenannten Fälle an die **unbefristete Übernahme** im selben Unternehmen gebunden. Diese muss **mindestens 20%** der Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen entsprechen, die im **vorangegangenen Kalenderjahr** unter die genannten Fälle fielen und beendet wurden (ausgenommen: Beendigungen während der Probezeit, Entlassungen oder Kündigungen aus triftigem Grund „giusta causa“).

Mitteilung bezüglich der Geschlechtergleichstellungssituation

Unternehmen mit **mindestens 50 Beschäftigten** müssen den Gewerkschaftsvertretern (R.S.U.) der unterzeichnenden Gewerkschaften (FIM-CISL, FIOM-CGIL und UILM-UIL), **nach vorheriger Anfrage seitens dieser**, im Jahr vor der Erstellung des periodischen Berichts über die Situation des männlichen und weiblichen Personals die folgenden Informationen mitteilen:

- die **Gesamtzahl der Beschäftigten**, nach Produktionseinheit sowie die entsprechende Zahl der **weiblichen Beschäftigten**;

- die **Gesamtvergütungen**, die den gesetzlichen Kategorien oder Einstufungsniveaus des Personals (mit Ausnahme der Führungskräfte) entsprechen, einschließlich der Angabe der Werte, die sich auf das **weibliche Personal** beziehen;
- die **Bilanz zwischen Einstellungen und Austritten** je Produktionseinheit sowie die Gesamtzahl der Beschäftigten, einschließlich der Angabe der entsprechenden Daten für das **weibliche Personal**.

Neuer jährlicher Beitrag zu MetAppendo

In Bezug auf die Vereinigung **MetAppendo** ist vorgesehen, dass ab dem **1. Januar 2026** alle Unternehmen, die den Kollektivvertrag Metallindustrie anwenden, einen **jährlichen Beitrag von 1,50 Euro pro Beschäftigtem** zahlen müssen. Die Zahlung hat **bis spätestens April** zu erfolgen und wird anhand der **Beschäftigtenzahl zum 31. Dezember des Vorjahres** berechnet.

Beschäftigten die **nach einer durchgehenden Abwesenheit** infolge von Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit von **mindestens fünf Monaten**, bzw. von **sechs Monaten** im Falle von Krankheit, Arbeitsunfall, Freistellung gem. Gesetz 104/1992, außerordentlichem Lohnausgleich (CIGS) oder Versetzung, **an ihren Arbeitsplatz zurückkehren**, stehen, **zusätzlich** zu den bereits vorgesehenen 24 Stunden **weitere 4 Stunden Weiterbildung** zu.

Finanzieller Beitrag der Mitarbeiter zur Erneuerung des Kollektivvertrages

Alle Unternehmen müssen, durch **Aushang** im Zeitraum vom **1. Februar bis 15. April 2026**, ihren Mitarbeitern mitteilen, dass anlässlich der Erneuerung des Kollektivvertrages, die unterzeichnenden Gewerkschaften (FIM, FIOM und UILM) von allen **nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern** eine **außerordentliche Mitgliedsbeitragsquote von 30,00 Euro** für die Jahre **2026, 2027 und 2028** verlangen.

Dieser Beitrag wird **von der Vergütung des Monats Juni** eines jeden der genannten Jahre einbehalten. Die Unternehmen verteilen gemeinsam mit der **Lohnabrechnung April 2026** das entsprechende Formular, mit dem der Arbeitnehmer die Anfrage der Gewerkschaft **annehmen oder ablehnen** kann. Das Formular ist **bis spätestens 15. Mai 2026** an das Unternehmen zurückzugeben und bis spätestens zur Ausarbeitung der Junilöhne an unser Büro zu übermitteln. **Erhalten wir kein Formular** zurück, wird der **Abzug stillschweigend** auf dem Junilohnstreifen des entsprechenden Jahres vorgenommen.

Die **einbehaltenen Beiträge** werden von den Unternehmen auf das bei der BPER BANCA S.p.A. in Rom geführte Bankkonto der Vereinigung FIM, FIOM und UILM überwiesen.

IBAN: IT97H0538703202000004590400



Im Anhang erhalten Sie das **Informationsschreiben**, welches im Unternehmen ausgehängt werden muss, um die Mitarbeiter über den Abzug zu informieren und ein entsprechendes **Formular zur Erklärung des Widerspruchs** gegen den Einbehalt des Beitrages.



INFORMATIONSSCHREIBEN BEZÜGLICH ERNEUERUNG DES KOLLEKTIVVERTRAGES

COMUNICAZIONE INFORMATIVA IN MERITO AL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO

METALLINDUSTRIE | METALMECCANICA AZIENDE INDUSTRIALI

Der nationale Kollektivvertrag für Metallindustrie wurde am 22. November 2025 erneuert und hat eine Gültigkeit bis zum 30. Juni 2028.

Hierin ist eine **jährliche Zahlung in Höhe von 30,00 Euro je Arbeitnehmer vorgesehen**, die der Vertragserneuerung und -umsetzung dient. Der Betrag wird vom Arbeitgeber auf der Lohnabrechnung der Monate **Juni 2026, Juni 2027 und Juni 2028** einbehalten und anschließend an das im Vertrag angegebene Konto der zuständigen Gewerkschaften überwiesen.

Arbeitnehmer, die bereits regelmäßig Mitgliedsbeiträge an eine der vertragsschließenden Gewerkschaften (FIM-CISL, FIOM-CGIL oder UILM-UIL) zahlen, sind von dieser zusätzlichen Zahlung befreit. Arbeitnehmer die **keine regelmäßigen Beiträge leisten**, können durch schriftlichen Widerspruch **bis spätestens 15. Mai 2026** auf den Einbehalt der 30,00 Euro pro Jahr verzichten.

Il CCNL per l'industria metalmeccanica è stato rinnovato in data 22 novembre 2025 e avrà validità sino al 30 giugno 2028.

In tale ambito **è prevista una contribuzione annuale pari a euro 30,00 per ciascun lavoratore**, finalizzata a sostenere le attività di rinnovo e di attuazione del contratto. L'importo sarà trattenuto dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei mesi di **giugno 2026, giugno 2027 e giugno 2028** e successivamente versato sul conto indicato nel contratto a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

I lavoratori che già versano con regolarità i contributi associativi a una delle Organizzazioni sindacali firmatarie (FIM-CISL, FIOM-CGIL o UILM-UIL) sono **esentati** dall'obbligo del suddetto contributo aggiuntivo. I lavoratori che non corrispondono contributi associativi con continuità possono **opporsi** alla trattenuta dell'importo annuo di euro 30,00 mediante **dichiarazione scritta**, da presentarsi **entro e non oltre il 15 maggio 2026**.

ERKLÄRUNG DES VORHERIGEN WIEDERSPRUCHS

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Ausführungen erkläre ich hiermit durch meine nachstehende Unterschrift, dass ich von meinem Recht Gebrauch mache, den **Zusatzbeitrag an die vertragsschließenden Gewerkschaften nicht zu entrichten**. Zugleich erhebe ich **ausdrücklichen Widerspruch gegen den entsprechenden Einbehalt** auf meinen Lohnstreifen für die Monate Juni 2026, Juni 2027 und Juni 2028.

DICHIARAZIONE DI CONTRADDITORIO PREVENTIVO

Tenuto conto di quanto sopra esposto, dichiaro con la mia firma di avvalermi del diritto di **non corrispondere il contributo aggiuntivo** alle Organizzazioni sindacali stipulanti. Contestualmente, formulo **espreso dissenso** nei confronti della relativa trattenuta sulle mie buste paga dei mesi di giugno 2026, giugno 2027 e giugno 2028.

☐ Stimme dem Abzug zu | Acconsento alla relativa trattenuta

☐ Stimme dem Abzug **nicht** zu | **Non** acconsento alla relativa trattenuta

Der/Die Unterfertigte | Il/La sottoscritto/a _____

Unterschrift | Firma _____

Ort & Datum | Luogo e data _____