

集体劳动合同续签：相关协议均已达成， 工资上调措施已全面生效



MILANO - BERGAMO - CROTONE - SESTO SAN GIOVANNI - ROMA

CF/P.IVA 10264100966 - Tel +39.02.45.47.69.50

CCNL劳动合同新闻

1

第三产业高管CCNL劳动合同

2

金属机械工业CCNL劳动合同

3

电信业CCNL劳动合同

4

家政服务业CCNL劳动合同

CCNL劳动合同的续签与新规

第三产业高管CCNL劳动合同

2025年11月5日，《第三产业、分销及服务业企业高管CCNL劳动合同》完成续签，合同自2026年1月1日起生效，至2028年12月31日到期。

现将主要的经济与法规更新内容列示如下：

最低工资标准

合同原定每月4340.00欧元的最低工资将按以下方式提高：

生效期	增额	最低工资标准
2026年1月	320.00欧元	4660.00欧元
2027年1月	260.00欧元	4920.00欧元
2028年1月	220.00欧元	5140.00欧元

这些增额不得被已有的个人薪资待遇所抵消，除非是2025年7月31日之后因预支未来合同涨薪而发放的特定金额。

福利

在2026-2028三年期内，合同约定的福利额度将得到加强，从1000欧元提高至1500欧元，可通过CFMT平台使用。若该额度未被全部或部分使用，高管可选择将其结转至下一年度，或将其划拨至Mario Negri基金。

此外，CFMT平台的年管理费从50欧元降至36欧元，由企业和高管平均分担。因此，自2026年1月1日起至2028年12月31日止，应向Mario Negri培训基金缴纳的年度费用（包含CFMT

1

平台管理费) 为: 雇主承担308.00欧元, 高管承担148.00欧元。

Mario Negri基金

自2026年起, 由企业和员工承担的补充缴费费率将予以上调。

Antonio Pastore协会

自2025年第四季度起, 每位高管用于Antonio Pastore协会工伤保障的保险费将从410.00欧元提高至560欧元/年。

2

金属机械工业CCNL劳动合同

2025年11月22日(星期六), Federmeccanica-Assistal与Fim、Fiom、Uilm共同就已于2024年6月到期的《金属机械工业CCNL合同》达成了续签协议。

该协议勾勒出该行业未来三年(有效期至2028年6月30日)新的经济与法规框架。

除了薪酬调整外, 协议文本还对多项合同制度进行了修订, 涉及工作组织、人员分类以及企业义务管理等方面。

企业须在2026年10月至12月期间, 向无期限合同员工分发新合同副本, 以确保合同信息的正确传达。

最低工资标准的上调

从经济层面看, 最主要的更新体现在合同最低工资标准的调高, 分三期进行, 并在未来三年内通过每年6月份的工资发放给员工。

以中等级别C3为例, 其月毛收入总额将增加177.62欧元。

以下为按级别划分的预计加薪汇总表：

级别	2026年6月1日起	2027年6月1日起	2028年6月1日起
D1	1.784,94 欧元	1.833,02 欧元	1.885,37 欧元
D2	1.979,37 欧元	2.032,70 欧元	2.090,76 欧元
C1	2.022,12 欧元	2.076,59 欧元	2.135,89 欧元
C2	2.064,88 欧元	2.120,52 欧元	2.181,09 欧元
C3	2.211,43 欧元	2.271,01 欧元	2.335,88 欧元
B1	2.370,33 欧元	2.434,19 欧元	2.503,72 欧元
B2	2.542,98 欧元	2.611,49 欧元	2.686,08 欧元
B3	2.838,99 欧元	2.915,48 欧元	2.998,76 欧元
A1	2.907,01 欧元	2.985,33 欧元	3.070,61 欧元

上述加薪可被个人加薪所抵消，除非该个人加薪明确附带了不可抵消条款。

福利

自2026年起，企业须于每年6月1日前为员工提供的福利额度从200欧元提高至250欧元。此类弹性福利须在下一年度的5月31日前使用完毕。

仅在2026年，上述金额须于当年2月底前发放到位。

有期限劳动合同——新的适用事由与稳定化条款

对于签订期限超过12个月且不超过24个月的有期限劳动合同，现明确了新的特定适用事由，其中包括雇佣以下人员

- 年满50周岁的劳动者；
- 年龄小于35岁，且符合下列条件之一的劳动者：
 - a) 已至少6个月未有正规带薪工作；
 - b) 独居且需负担一名或多名受抚养人；
- 已领取特殊工资保障基金待遇至少6个月，或已被列入失业登记名单至少6个月的劳动者；

- 需在展览会、博览会活动期间（含活动开始前15天及结束后15天）雇用的劳动者；
- 需在预定期限项目协调活动中雇用的劳动者；
- 需在执行特定订单、指令或专项任务中雇用的劳动者，且该工作的执行具有临时性质，包括因外部因素导致延误、致使所需活动期限超出最初预计的情形。

此类情形须在个人劳动合同中详细描述，并可在有期限合同总期限超过12个月但不超过24个月的情况下，依法用于合同的续期或延期。

需明确：自2027年1月1日起，使用上述事由须以将上一年度到期终止的有限期合同的20%转为无固定期限合同为前提；在计算时，因试用期内解约、劳动者辞职或因正当理由解雇而终止的劳动关系不予计入。

协议草案中特别规定的事由，仅可在正式解除保留后使用。

岗位定级——从事更高级别工作

若劳动者从事高于其当前岗位定级的工作并达到以下相应期限，则有权晋升至更高一级别：

- 连续60天，或一年内非连续累计120天，或三年内非连续累计6个月；
- 连续4个月，或三年内非连续累计9个月（适用于晋升至B1、B2、B3及A1级别）。

电信业CCNL劳动合同

在合同空窗三年后，2025年11月11日，协会Asstel与劳方工会SLC CGIL、FISTel CISL及UILCOM UIL共同签署了《电信业CCNL劳动合同》的续订协议草案。该草案涵盖2023至2025年期间，并提前确定了2026至2028年的新三年期框架。

以下是主要的经济法规方面的新变化。

客户关系管理-业务流程外包（CRMBPO）部门的新分类系统与保障措施

首次针对CRM-BPO部门（呼叫中心、客户技术支援等外包活动）这一最易受技术演进与变革冲击的环节，在其内部供应链上作出了区分，并规定了更多的灵活性工具，以确保经济与就业的可持续性，并遏制合同倾销现象。

本次续约的核心要点之一是引入了新的职业分类体系。该体系基于专业领域进行组织，将技能、职责和工作类型相似的岗位归为一类，从而取代了传统的等级制度。代了传统的等级制度。其目的在于提升技能价值、促进职业发展透明度以及推动职业成长。该模型采用双重架构：一套适用于整个行业的通用架构，以及一套专门针对CRM-BPO业务活动的特定架构。

增加工资

自2026年1月起，计划将合同最低薪资标准分多期进行上调。

电信业

对于电信行业的企业，薪资增长将分为四期进行：

- 2026年1月
- 2026年12月
- 2027年7月
- 2028年12月

以下为参照新专业领域制定的新最低薪资标准表：

专业领域D						
旧级别	新级别	2025年12月31日	2026年1月1日	2026年12月1日	2027年7月1日	2028年12月1日
Q	D1	2.405,57	2,542,92	2.611,59	2,680,26	2.814,86

专业领域C						
旧级别	新级别	2025年12月31日	2026年1月1日	2026年12月1日	2027年7月1日	2028年12月1日
7	C4	2.405,57	2,542,92	2.611,59	2,680,26	2.814,86
6	C3	2.195,3	2.317,44	2.378,51	2.439,58	2.559,28
5S	C2	1.951,95	2.056,6	2.108,93	2.161,26	2.263,82
5	C1	1888,73	1.988,73	2.038,73	2.088,73	2.186,73

专业领域B						
旧级别	新级别	2025年12月31日	2026年1月1日	2026年12月1日	2027年7月1日	2028年12月1日
4	B2	1.751,79	1841,94	1.887,02	1.932,1	2.020,45
3	A1	1.622,26	1.702,98	1.743,34	1.783,7	1.862,81

专业领域A						
旧级别	新级别	2025年12月31日	2026年1月1日	2026年12月1日	2027年7月1日	2028年12月1日
2	A2	1.489,43	1.560,5	1.596,04	1.631,58	1.701,25
1	A1	1.339,44	1.399,68	1.429,8	1.459,92	1.518,96

客户关系管理/业务流程外包行业

对于客户关系管理/业务流程外包公司，薪资增长将分为五期发放：

- 2026年4月
- 2026年12月
- 2027年12月
- 2028年7月
- 2028年12月

以下为参照新专业领域制定的新最低薪资标准表：

专业领域D							
旧级别	新级别	2025年12月31日	2026年4月1日	2026年12月1日	2027年12月1日	2028年7月1日	2028年12月1日
Q	D1	2.405,57	2.474,24	2.522,31	2.590,98	2.659,65	2.801,12

专业领域C							
旧级别	新级别	2025年12月31日	2026年4月1日	2026年12月1日	2027年12月1日	2028年7月1日	2028年12月1日
7	C4	2.405,57	2.474,24	2.522,31	2.590,98	2.659,65	2.801,12
6	C3	2.195,3	2.256,37	2.299,12	2.360,19	2.421,26	2.547,07
5S	C2	1.951,95	2.004,27	2.040,90	2.093,23	2.145,56	2.253,36
5	C1	1888,73	1.938,73	1.973,73	2.023,73	2.073,73	2.176,73

专业领域B							
旧级别	新级别	2025年12月31日	2026年4月1日	2026年12月1日	2027年12月1日	2028年7月1日	2028年12月1日
4	B2	1.751,79	1.796,87	1.828,42	1.873,50	1.918,58	2.011,44
3	A1	1.622,26	1.662,62	1.690,87	1.731,23	1.771,59	1.854,73

专业领域A							
旧级别	新级别	2025年12月31日	2026年4月1日	2026年12月1日	2027年12月1日	2028年7月1日	2028年12月1日
2	A2	1.489,43	1.524,96	1.549,84	1.585,38	1.620,92	1.694,15
1	A1	1.339,44	1.369,56	1.390,64	1.420,76	1.450,88	1.512,93

固定期限劳动合同、劳务派遣与10月4日假期

- 有期限合同的聘用：依据现行法规重新引入了订约事由。具体如下：
 - a) 执行与技术革新引入相关的活动和/或工程和/或服务；或与新产品和/或服务的市场推出和/或开发相关的活动；或与组织架构或生产流程调整相关的活动；
 - b) 执行因特殊气候环境条件限制、无法在一年中其他时期延续进行的安装或组装活动；

c) 执行因所需产品/服务的数量和/或特殊性和/或工艺要求超出正常生产能力范围的活动；或需要雇与通常所用专业技能不同的专业人才的活动。

- **试用期：** 已根据法律规定进行相应调整。
- **劳务派遣：** 加强了信息披露要求，对于在多地点运营的企业，须提供各具体所在地点的专项数据。
- **新增假日：** 合同将10月4日（圣方济各节）定为节假日。

福利与强化保障

另一项核心要点是引入了多项强化养老保险、补充医疗保险及收入支持工具的举措。主要更新内容如下：

- **向Telemaco基金的缴款：** 自2026年1月1日起增加0.2%，对应金额为4.38欧元。由此，公司承担的总缴款比例将升至1.6%。
- **行业补充医疗保险：** 一个对等委员会须在2026年4月前提交一项提案，旨在从2026年7月1日起建立一个行业医疗基金，面向未享有其他补充保险的劳动者。该缴款将完全由企业承担，每月最低额度为10欧元。

家政服务业CCNL劳动合同

最低工资标准上调

对于BS级别的住家工作者，每月薪资总额将整体提高100欧元，具体分期如下：

- 2026年1月1日起为40欧元
- 2027年1月1日起为30欧元
- 2028年1月1日起为15欧元
- 2028年9月1日起为15欧元

对于其他合同级别，薪资将按相应比例增长，并遵循相同的时间安排执行。

此外，针对合格的家庭助理（具备UNI 11766:2019职业认证的人员），其职业认证津贴金额已更新为每月30欧元。欧元。

以下为新的薪资标准表：

级别	月薪	时薪	固定津贴
A	900,00 欧元	6,45 欧元	
AS	950,00 欧元	6,70 欧元	
B	974,39 欧元	6,95 欧元	
BS	1.043,99 欧元	7,38 欧元	
C	1.113,62 欧元	7,79 欧元	
CS	1.183,19 欧元	8,23 欧元	
D	1.391,98 欧元	9,48 欧元	205,84 欧元
DS	1.461,59 欧元	9,88 欧元	205,84 欧元

