

Per uno studio della contrattazione collettiva / Accordi aziendali

Il rinnovo dell'accordo Technogym: ancora più spazio alla partecipazione

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Ilaria Armaroli

Parti firmatarie datoriali: Technogym S.p.A., assistita da Confindustria Romagna

Parti firmatarie sindacali: RSU, con l'assistenza delle strutture territoriali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil

Data di sottoscrizione: 22 luglio 2026

CCNL applicato dall'azienda: CCNL per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti – codice CNEL C011

Macrosettore ATECO: Sezione “C – Attività manifatturiere”

Dimensione aziendale: 500-999

Settembre 2026

Oggetto e tipologia di accordo

L'intesa sottoscritta il 22 luglio 2026 costituisce il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale di Technogym S.p.A., azienda leader nel mondo nei prodotti e nelle tecnologie digitali per il fitness, lo sport e il benessere. L'accordo, che disciplina un insieme ampio di istituti gestionali, economici e normativi, ha **durata triennale, decorrendo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028**, ferme le specifiche scadenze di gennaio, febbraio e aprile 2029 relative alla corresponsione del premio di risultato.

Per gli istituti regolati, l'intesa integra e sostituisce i precedenti accordi aziendali sottoscritti dal 1999 al 2023. Si tratta quindi di un rinnovo complessivo che **si raccorda al CCNL per l'industria metalmeccanica applicato (codice CNEL: C011)**.

Parti firmatarie e contesto

L'accordo è firmato dai vertici aziendali di Technogym, assistiti da Confindustria Romagna, e dalla RSU, con l'assistenza delle strutture territoriali dei sindacati Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

La logica complessiva è quella di collegare competitività e sostenibilità dell'impresa alla valorizzazione delle persone. Nella premessa le parti richiamano infatti il contributo dei lavoratori al successo aziendale e l'esigenza di consolidare relazioni sindacali improntate al confronto costruttivo. **Le finalità risultano quindi coerenti con l'identità di Technogym che, come ricorda Giacomo Gasperoni della Fim-Cisl Romagna, ha fatto dei concetti di "wellness" e più recentemente di "healthness", quindi del benessere fisico e mentale, il valore cardine della sua mission.**

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Tra i contenuti più qualificanti emerge anzitutto il **consolidamento di un sistema stabile di informazione e confronto**. È confermata una calendarizzazione specifica degli incontri annuali tra azienda e RSU su un vasto novero di materie, quali occupazione, andamento della produzione e degli indicatori del premio di risultato, tassi di assenteismo, sicurezza e segnalazioni di rischio da parte dei lavoratori. A ciò si affianca lo **sviluppo della "partecipazione organizzativa", ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 76/2025 e della Sezione Prima del CCNL**, attraverso l'evoluzione del precedente Gruppo di Valutazione e Miglioramento (GVM) nell'attuale **Commissione Paritetica di Valutazione e Miglioramento (CPVM)**, con funzioni informative, consultive e propositive su organizzazione del lavoro, formazione, premio di risultato,

sicurezza, welfare, tematiche ESG e miglioramento continuo. La CPVM, che si riunisce normalmente con cadenza trimestrale, semestrale o annuale a seconda dei temi da affrontare, **è composta da responsabili aziendali e rappresentanti dei lavoratori, costituiti questi ultimi da almeno un componente della RSU e, in caso di necessità, da uno o più lavoratori con esperienza tecnica sull'argomento trattato, individuati congiuntamente dalle parti.**

La dimensione della partecipazione organizzativa è completata da alcune pratiche di partecipazione diretta o coinvolgimento paritetico dei lavoratori, già attive negli anni precedenti e sulle quali la CPVM acquisisce un ruolo consultivo e propositivo. Si tratta, da un lato, dei **Team di Miglioramento** (struttura operativa di consultazione e monitoraggio, composta da responsabili aziendali e lavoratori, che opera sulle tematiche stabilite nei Piani annuali di innovazione e miglioramento continuo), e dall'altro, del **sistema dei suggerimenti individuali dei lavoratori**, il cui positivo andamento costituisce peraltro condizione necessaria per l'erogazione del premio di risultato al personale operaio.

"Si parla tanto di conciliazione vita-lavoro", riferisce Gasperoni, "ma a volte si perde l'attenzione su quella che è la qualità della vita dentro il lavoro". Per questa ragione, quindi, il rinnovo 2026 potenzia la dimensione organizzativa della partecipazione, quale strumento per valorizzare non solo il ruolo dei delegati ma anche e soprattutto quello dei lavoratori, agenti attivi tanto nei Team e nel sistema di suggerimenti quanto nella Commissione Paritetica di Valutazione e Miglioramento.

Rilevante è anche l'attenzione alla salute e sicurezza: oltre al ruolo degli RLS, sono disciplinati, in coerenza con quanto stabilito dal CCNL, i cosiddetti **"Break Formativi"**, brevi e periodici momenti formativi sulla sicurezza da svolgersi direttamente nei reparti e durante l'orario di lavoro.

L'asse della partecipazione è sostenuto da diritti e agibilità sindacali. In particolare, 14 sono le ore mensili di permesso retribuito a disposizione di ciascun componente della RSU e 80 è il monte ore annuo di permessi retribuiti per ciascun RLS. Dal computo di questi permessi sono inoltre esclusi alcuni importanti momenti di interlocuzione sindacale, come le riunioni convocate dall'azienda, quelle della CPVM, quelle legate al rinnovo dell'integrativo e gli incontri di consultazione sulla salute e sicurezza. Le ore annue di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee sindacali, che attualmente si svolgono in locali esterni all'azienda, sono 17; scenderebbero a 10, conformemente all'articolo 20 dello Statuto dei lavoratori, nel caso in cui l'azienda mettesse a disposizione un locale interno.

Ampio spazio è poi dedicato all'organizzazione del lavoro. Per il personale full time delle aree produttive viene confermato **un sistema di flessibilità plurisettimanale**

pari a 84 ore (a fronte delle 96 ore ammesse dal CCNL) che consente, nei periodi di maggiore intensità, settimane fino a 45 ore, compensate nei periodi successivi. Sono previsti limiti riproporzionati per il part-time.

L'accordo disciplina anche un ampio ventaglio di misure conciliative. Sul piano personale, sono riconosciuti aspettative non retribuite (da 1 a 6 mesi per il personale con almeno 5 anni di anzianità), permessi retribuiti pari a 8 ore per visite mediche specialistiche, nonché la possibilità di ricorrere a ferie/PAR solidali in presenza di esigenze familiari rilevanti. **Particolare attenzione è dedicata alla genitorialità e alla cura:** sono previsti permessi aggiuntivi per l'inserimento dei figli al nido o alla scuola dell'infanzia, visite pediatriche e specialistiche, ricovero di figli o conviventi, lutto di familiari, oltre a 2 giorni aggiuntivi di permesso per i padri in occasione della nascita dei figli. L'accordo disciplina, inoltre, la fruizione del congedo di maternità facoltativo (integrato del 20% rispetto all'indennità INPS) e riconosce **specifici permessi** (fino a un massimo di 2 ore annue) **per l'assistenza ad animali domestici.** Vengono integrati i permessi previsti dalla legge n. 104/1992 e viene rafforzato il ricorso al part-time, anche superando la soglia del 4% prevista dal CCNL, in presenza di determinate condizioni personali e familiari. Per alcune aree produttive viene prevista anche la possibilità di accedere a un orario al 75%, entro limiti organizzativi e numerici.

Ulteriori misure riguardano la conferma del servizio di ristorazione (T Wellness Restaurant) con contribuzione del lavoratore pari al 30% del costo aziendale, la fruizione anticipata del TFR e **la richiesta di formule di riduzione dell'orario di lavoro per il personale in prossimità del pensionamento**, anche attraverso l'introduzione di una Banca del Tempo.

L'accordo prevede inoltre **l'analisi congiunta dei contenuti professionali**, attraverso verifiche periodiche sui percorsi di crescita e sui livelli di inquadramento, e dedica attenzione alle aree produttive, dove implementare modelli di rotazione interna dei lavoratori e interventi di miglioramento ergonomico e organizzativo.

Un altro nucleo qualificante dell'intesa riguarda **la formazione professionale:** l'azienda si impegna a garantire una formazione iniziale ai neoassunti pari ad almeno 16 ore continuative e a sostenere percorsi di aggiornamento continuo, anche attraverso strumenti digitali, tracciabilità delle attività formative e confronto con la rappresentanza sindacale. Sono previsti anche interventi per il diritto allo studio, con specifiche ore di permesso per alfabetizzazione, conseguimento di titoli di studio ed esami universitari.

Infine, sul piano occupazionale, **viene ridotto da 48 a 42 mesi il limite massimo di durata delle missioni dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo indeterminato**, con l'obiettivo dichiarato di favorire percorsi di stabilizzazione.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Il Premio di Risultato conserva una struttura legata a indicatori misurabili e differenziati per popolazione professionale. Per operai ed equiparati gli obiettivi comprendono, tra gli altri, qualità, performance produttiva e frequenza degli infortuni; per il personale impiegatizio (che costituisce la gran parte della popolazione aziendale) sono utilizzati indicatori connessi agli interventi di assistenza tecnica e alla qualità dei prodotti/servizi. Gli importi lordi sono parametrati ai livelli D2, C2, C3 e B1, e possono variare da un minimo di 1.581 euro per gli operai e 1.209 euro per gli impiegati fino a un massimo di 6.845 euro per gli operai e 4.095 euro per gli impiegati. Per gli operai ed equiparati, inoltre, l'erogazione è subordinata anche a condizioni di partecipazione e coinvolgimento nell'ambito del sistema di raccolta dei suggerimenti, in base al cui andamento è altresì riconosciuto un ulteriore importo premiale che può variare tra i 250 e i 350 euro. Per gli impiegati invece, questa ulteriore cifra variabile è erogata proporzionalmente all'indice di soddisfazione del cliente. Il sistema prevede altresì verifiche periodiche nell'ambito della CPVM e meccanismi di maturazione del premio coerenti con la presenza e con la durata del rapporto nell'anno di riferimento.

Il welfare aziendale viene confermato attraverso il portale T-Welfare. In questo ambito, è riconosciuta **la possibilità di convertire in welfare almeno il 30% del premio di risultato, con un'integrazione aziendale pari al 20% della quota convertita.** Il testo disciplina anche il riporto dei crediti residui e la loro fruizione entro il periodo di vigenza dell'accordo.

È inoltre previsto **un rafforzamento della previdenza integrativa (con un contributo aziendale pari al 2,2% per ciascun lavoratore aderente al fondo Cometa)** e una copertura assicurativa migliorativa per i lavoratori con almeno dieci anni di anzianità.

Valutazione di aspetti di innovazione rispetto al nazionale

Il raccordo tra l'integrativo Technogym e il CCNL emerge in più punti. La CPVM è rinnovata anche in conformità alla Sezione Prima del CCNL; i break formativi sono confermati in coerenza con la disciplina nazionale; l'accordo prevede un'analisi congiunta dei contenuti professionali e l'eventuale adeguamento degli inquadramenti alla luce della declaratoria nazionale.

D'altro canto, sono riscontrabili anche **interventi adattivi rispetto alla cornice nazionale**, quali il possibile superamento del limite del 4% per il personale impiegato con contratto part-time, la riduzione da 48 a 42 mesi della durata massima delle missioni per i somministrati a tempo indeterminato, la flessibilità multiperiodale pari a 84 ore anziché 96, nonché l'aumento del contributo datoriale al fondo Cometa.

Valutazione di insieme

Nel complesso, l'intesa combina flessibilità produttiva, confronto paritetico, sicurezza, formazione, premio di risultato e misure di welfare e conciliazione. **Il tratto maggiormente caratterizzante è l'integrazione tra Commissione paritetica, Team di Miglioramento, suggerimenti individuali e premio di risultato:** il coinvolgimento dei lavoratori non mantiene così una funzione meramente organizzativa ma diviene anche condizione concreta per l'erogazione premiale.

Restano affidate a successivi incontri alcune attuazioni, in particolare la regolamentazione operativa della Banca del Tempo e il completamento entro il 2028 dell'analisi dei contenuti professionali. Proprio su questo terreno, oltre che sull'operatività dell'impianto partecipativo, si misurerà l'effettiva capacità dell'accordo di tradurre in prassi gli strumenti previsti. In questa prospettiva, come osservato da Gasperoni, **l'attuazione dell'intesa richiederà ai delegati e alle strutture sindacali territoriali un significativo investimento in termini di responsabilità, competenza e capacità di presidio** in tutte le sedi e fasi di interlocuzione pattuite.