Per uno studio della contrattazione collettiva / Accordi aziendali

Il rinnovo dell'accordo aziendale per il contratto integrativo di secondo livello 2026 – Acciaierie di Verona S.p.A.

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Giacomo Romagnolo

Parti firmatarie datoriali: Acciaierie Verona S.p.a, con l'assistenza di Confindustria Verona

Parti firmatarie sindacali: R.S.U. dello Stabilimento di Verona, assistita dalle strutture territoriali di Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm Uil

Data di sottoscrizione: 11 maggio 2026

CCNL applicato dall'azienda: CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti

Macrosettore ATECO: Sezione "C – Attività manifatturiere"

Dimensione aziendale: 300-400

Ottobre 2026

Oggetto e tipologia di accordo

Lo scorso 11 maggio 2026 è stato sottoscritto il contratto integrativo dello Stabilimento di Verona, Lungadige Galtarossa, di Acciaierie di Verona S.p.a. L'accordo ha durata a partire dal mese di giugno 2026 fino al mese di maggio 2029 e integra quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale, in particolare con riferimento ai premi di produzione e all'organizzazione del personale, al fine di perseguire la finalità di raggiungere una migliore efficienza produttiva in relazione al presente quadro economico e industriale.

Parti firmatarie e contesto

L'intesa è stata sottoscritta da Acciaierie Verona assistita da Confindustria Verona, con i rappresentanti dell'R.S.U. dello stabilimento di Verona, assistiti a loro volta dalle strutture territoriali di FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL.

Risulta importante riportare quanto sottolineato fin dalle prime battute del contratto integrativo, laddove si sottolinea come questo sia maturato alla luce sia degli investimenti del gruppo societario nel territorio sia, soprattutto, degli sconvolgimenti internazionali che hanno comportato impatti significativi soprattutto con riguardo alla disponibilità e ai costi delle materie prime (e in particolare dell'energia).

Le parti sottolineano dunque la necessità di intervenire su alcuni aspetti chiave demandati al secondo livello di contrattazione quali: l'organizzazione del personale; la formazione dei lavoratori; gli elementi retributivi di natura premiale (tra i quali il "premio di risultato"); il welfare contrattuale; l'organizzazione del sistema impianti (questo proprio in funzione del contesto e degli oneri di finanziamento a cui si fa riferimento sopra), con un'attenzione dettagliata ai temi della sicurezza e dell'ambiente.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Tra i punti che risultano maggiormente qualificanti all'interno dell'intesa raggiunta tra le parti, ci sono le clausole in materia di organizzazione del personale nonché le disposizioni in materia di formazione dello stesso, organizzazione del lavoro, sicurezza sul lavoro e esternalizzazioni.

Partendo dall'ambito della formazione, è bene sottolineare che già il contratto collettivo nazionale di riferimento afferma come il tema della formazione individuale costituisca uno strumento indispensabile sia per la valorizzazione delle persone sia per l'aumento della competitività delle imprese. Sulla base di quanto contenuto nel CCNL, l'accordo aziendale prevede quindi che l'azienda debba contemplare percorsi di formazione e addestramento di natura tanto teorica quanto pratica che coinvolgano la generalità dei lavoratori.

È importante sottolineare a questo riguardo come il contratto aziendale preveda che l'impresa si affiderà ad una corporate school esterna, la quale si occuperà della progettazione, dell'organizzazione e della realizzazione degli interventi formativi, di concerto con i rappresentanti aziendali. L'azienda si impegna infatti a presentare alla R.S.U. i temi oggetto di formazione, con particolare riferimento all'educazione digitale e finanziaria, in coerenza con la richiamata esigenza del diritto soggettivo alla formazione come previsto nel Contratto collettivo nazionale.

In parte collegato all'aspetto della formazione è il tema dell'organizzazione del personale. Oltre a stabilire un quadro di confronto con la R.S.U. su base semestrale al fine di informare limitatamente alla pianta organica e agli inquadramenti professionali, il contratto introduce il "multiruolo". Con quest'ultimo si intende un percorso di indubbia originalità che intreccia sia l'ambito della formazione – poiché la generalità dei lavoratori sarà coinvolta in percorsi formativi e di addestramento avviati dall'azienda – sia l'aspetto legato alla retribuzione – poiché in caso di superamento del percorso multiruolo verrà riconosciuta una ulteriore voce retributiva indicata come "elemento aggiuntivo" distinta rispetto all'assegno di professionalità.

Nello specifico, sono previsti 13 percorsi distinti, ciascuno associato a uno specifico profilo, Specialist o Generalist. Per ogni profilo, in ciascun reparto e per ogni specifica area, sono individuate le funzioni di riferimento, corredate dalle relative competenze richieste. L'insieme di questi elementi definisce il percorso multiruolo, attraverso il delineamento delle attività e le competenze previste per ciascun ambito.

Per quanto riguarda l'ambito della sicurezza l'accordo intende procedere in una direzione di informazione e partecipazione con R.l.s. e R.S.U. attraverso l'instaurazione di tavoli permanenti, analisi di quasi infortuni e delle situazioni di rischio con i rappresentanti di ciascuna area e con i R.l.s. i quali sono anche coinvolti nella definizione di misure di prevenzione.

L'Accordo fa inoltre riferimento ad un sistema procedura lizzato per la segnalazione di situazioni rischiose e di quasi infortuni che consiste in una procedura aziendale interna, di segnalazione dei rischi che vede il coinvolgimento delle parti di cui sopra

Correlato a questo punto vi è anche il tema dei rischi derivanti dagli appalti. Gli appalti sono considerati (al pari delle internalizzazioni), in un quadro di rilancio e investimenti, necessari, pur sempre nel rispetto delle relazioni sindacali e dei lavoratori. E proprio con riguardo al rispetto delle relazioni sindacali, il contratto afferma come ogni sei mesi l'azienda informerà l'R.S.U., indicando per ciascun appaltatore la denominazione dell'azienda, il contratto

collettivo nazionale di lavoro applicato e oggetto, durata e numero medio di lavoratori impiegati.

Il contratto introduce poi una clausola sperimentale sulla gestione dei rischi interferenziali, intendendosi per questi ultimi non i rischi specifici propri dell'impresa appaltatrice né i rischi delle singole mansioni, ma rischi ulteriori derivanti dalla commistione tra le attività del datore di lavoro committente e le attività svolte da imprese appaltatrici negli stessi luoghi di lavoro. Da questi rischi derivano oneri in capo al datore di lavoro committente, il quale deve sia svolgere attività svolte al coordinamento dei soggetti preposti all'individuazione e riduzione al minimo di tali rischi sia individuare un responsabile dell'appalto con il supporto tecnico del Servizio di Protezione e Prevenzione.

Ulteriore onere in capo al datore di lavoro committente attiene alla convocazione dei responsabili degli appalti insieme agli addetti al servizio di protezione e prevenzione, al fine di svolgere un'analisi tecnica nei casi di criticità di natura operativa riscontrate nello svolgimento delle attività e di risolvere le segnalazioni effettuate attraverso la procedura aziendale e in caso di infortuni o quasi infortuni.

Un altro aspetto rilevante trattato nel contratto aziendale riguarda la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa in merito alla quale le parti, (sulla scia di quanto previsto da CCNL di riferimento) introducono permessi della durata di 8 ore subordinati a esigenze di natura familiare. Tra queste esigenze figurano: l'assistenza di familiari anziani o ricoverati presso strutture di cura; decesso, grave malattia o ricovero certificati del coniuge o del parente entro il secondo grado; assistenza sanitaria ai figli fino ai 14 anni.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Rivolgendo lo sguardo all'ambito retributivo, una attenzione merita quanto sottoscritto nel contratto aziendale con riguardo al premio di risultato. In attuazione di quanto stabilito nel CCNL, le parti istituiscono un premio variabile, la cui erogazione è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi.

In particolare, il premio di risultato si articola in tre componenti, riferite rispettivamente alla produzione/volumi, alla produttività e alla qualità, cui sono attribuiti pesi differenti ai fini della determinazione dell'importo complessivo. In proposito, è importante sottolineare che la definizione dei parametri avviene in costante contatto con le R.S.U., alle quali sono comunicati gli obiettivi determinati dall'azienda sulla base degli andamenti storici e in base allo stato degli impianti oltreché dell'organizzazione del lavoro.

L'erogazione del premio su base individuale è riparametrata sulla base delle ore effettivamente retribuite (includendo tra queste anche le ore di formazione, le ore di infortunio, le ore di assemblea, le ore di permessi sindacali, le ore di permessi per lutto e la maternità obbligatoria e congedo di paternità) ed è differenziato in base al reparto in cui il lavoratore opera.

Sempre in materia di retribuzione, il contratto aziendale fa riferimento ad un elemento di stabilizzazione e ad un premio di produzione.

Con riguardo al primo, il valore varia rispetto all'esercizio contrattuale di riferimento e viene erogato con cadenza mensile in base alle ore contrattuali lavorate, con espressa esclusione quindi delle ore di permessi non retribuiti, delle ore di sciopero e delle ore di cassa integrazione guadagni. L'elemento di stabilizzazione, inoltre, al pari del premio di risultato, non incide su nessun'altro istituto contrattuale o di legge compreso il trattamento di fine rapporto per espressa previsione delle parti.

Per quanto riguarda il premio di produzione, è necessario evidenziare come l'erogazione del premio, il cui valore complessivo varia in base all'anzianità aziendale, non debba essere considerata esclusivamente con riguardo all'aspetto della produttività, poiché la "Componente aggiuntiva Complessiva" del premio di produzione deve tenere conto di elementi riconducibili al cosiddetto "equilibrio vita-lavoro". A tal proposito le parti richiamano strumenti di conciliazione come lo smart working o orari di lavoro flessibili, facendo riferimento, nel caso concreto, all'avvicendamento dei turni e a quanto necessario per l'attività lavorativa affermando come nella quantificazione complessiva del premio di produzione si terrà conto di questi elementi, pur senza individuare puntualmente i criteri attraverso i quali essi incidono sulla determinazione del relativo importo.

Valutazione di aspetti di innovazione rispetto al nazionale

Come già accennato in precedenza, un aspetto di particolare interesse del contratto aziendale riguarda le misure previste in materia di sicurezza sul lavoro. Ciò che assume specifico rilievo è, in particolare, la clausola sperimentale sulla gestione dei rischi interferenziali negli appalti continuativi, attraverso la quale le parti procedimentalizzano a livello aziendale la gestione di tali rischi, prevedendo specifici momenti di segnalazione, confronto e verifica con il coinvolgimento dei soggetti competenti. L'accordo delinea così un sistema strutturato di coordinamento e prevenzione, che contempla anche l'analisi delle criticità riscontrate e, ove necessario, la verifica e l'aggiornamento delle misure di prevenzione adottate.

L'accordo risulta innovativo anche laddove collega il tema dell'organizzazione del personale a quello della formazione

professionale con il dichiarato fine di accrescere gli investimenti e puntare al rilancio del gruppo.

Da non sottovalutare anche quanto previsto in materia di retribuzioni, poiché, oltre al premio di risultato, le parti hanno previsto due ulteriori voci retributive, ovvero l'elemento di stabilizzazione e il premio di produzione.

Valutazione di insieme

Nel complesso, il contratto integrativo in esame contiene elementi importanti che incidono sugli aspetti concreti del lavoro in azienda, come, ad esempio, in materia di premi oppure di appalti e esternalizzazioni, rappresentando un caso di accordo aziendale che, muovendosi nel solco di quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di riferimento, coniuga la dimensione dello sviluppo economico della azienda con la dimensione della formazione e dell'organizzazione del personale.

Ed è a questo proposito che è utile sottolineare come particolare enfasi sia posta sulla formazione dei dipendenti, considerata come un elemento essenziale sia per i lavoratori stessi sia per la società, che la definisce come una politica di investimento e una leva per la competitività.

Competitività e politiche di investimento che trovano comunque un attento bilanciamento con le esigenze dei lavoratori soprattutto con riguardo ad aspetti fondamentali attinenti alla salute e alla sicurezza, come nel caso della disciplina degli appalti continuativi e della clausola sui rischi interferenziali, ma anche al bilanciamento delle ore vita-lavoro.

Il contratto segna dunque un avanzamento positivo, nella salvaguardia del ruolo svolto dalle rappresentanze sindacali in azienda.