

Per uno studio della contrattazione collettiva / Accordi aziendali

## **Il rinnovo dell'accordo aziendale Ingersoll Rand Italia s.r.l. & Ingersoll Rand Italiana Manufacturing s.r.l.**

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Fausto Barsi

**Parti firmatarie datoriali:** Ingersoll Rand Italia s.r.l. e Ingersoll Rand Italiana Manufacturing s.r.l.

**Parti firmatarie sindacali:** FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL e RSU

**Data di sottoscrizione:** 3 febbraio 2026

**CCNL applicato dall'azienda:** CCNL Industria metalmeccanica e della installazione di impianti - codice CNEL C011

**Macrosettore ATECO:** Sezione "C – Attività manifatturiere"

**Dimensione aziendale:** 250-499 dipendenti

**Ottobre 2026**

## **Oggetto e tipologia di accordo**

Accordo integrativo aziendale di secondo livello.

### **Parti firmatarie e contesto**

L'accordo integrativo del Gruppo Ingersoll Rand è stato oggetto di lunghe trattative per il nuovo periodo di vigenza contrattuale. Esse, infatti, come rilevato dalle stesse parti in premessa, si sono sviluppate in un contesto incerto ed articolato, caratterizzato, da un lato, dal prolungamento delle trattative per il rinnovo del CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti e, dall'altro, dai sopraggiunti conflitti in Ucraina e in Medio Oriente. Situazioni, queste, che hanno determinato maggiori difficoltà nell'individuazione di scenari di sostenibilità economica di medio periodo.

L'iter si è concluso nel febbraio dell'anno corrente, con la sottoscrizione del rinnovo da parte di FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL e della RSU.

### **Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità**

Uno dei punti qualificanti dell'integrativo in discorso risulta l'impegno dell'Azienda a preservare gli standard occupazionali del sito di Vignate, compatibilmente con lo sviluppo positivo dei volumi di produzione ad esso assegnati, con un piano industriale da presentare alle RSU entro il 30 aprile di ogni anno.

Nello specifico, Ingersoll Rand s'impegna all'assunzione o alla stabilizzazione a tempo indeterminato di almeno 6 persone (anche tramite percorsi di apprendistato) nei ruoli operativi di produzione e di ufficio, nell'arco del triennio di vigenza contrattuale; per la casistica di personale a termine con causale, invece, si prospetta la stabilizzazione entro 30 mesi una volta maturati 20 mesi di servizio, anche non consecutivi.

Anche a tal fine, viene istituito un Gruppo di Lavoro Paritetico di cui faranno parte da 3 componenti aziendali (Team HR e rappresentanti delle funzioni interessate) e 3 componenti RSU. Tale Commissione si riunirà almeno due volte l'anno e avrà la funzione di monitorare i percorsi di formazione, verificando le competenze acquisite dai neoassunti ed attuando eventuali azioni correttive.

Nell'ambito di tale accordo vengono poi confermati i percorsi di valutazione semestrale del personale, secondo una particolare "skill matrix" e relativo prospetto individuale, incentrati su criteri professionali (polivalenza, polifunzionalità) e competenze (team working, qualità tecnica, orientamento al risultato, rispetto delle procedure) che le parti definiscono in maniera puntuale nella stessa intesa.

Questo criterio di valutazione viene applicato con cadenza semestrale, in occasione della performance review, a tutto il personale operativo soggetto alla struttura retributiva prevista per i neoassunti.

### **Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare**

A proposito del trattamento retributivo, l'accordo integrativo innanzitutto aggiorna le indennità relative a disagiata sede, pernottamento e verniciatura.

Si sofferma poi sulla struttura retributiva del personale neoassunto, confermando la disciplina sulla progressiva maturazione degli elementi aggiuntivi già previsti a livello aziendale (terzo elemento, premio produzione mensile, premio produzione annuale, indennità di funzione Quadri), stabilita nel previgente integrativo.

Infine, viene integralmente richiamato lo specifico accordo sul premio di risultato, relativo agli anni 2026 e 2027, il quale risulta articolato sul parametro dell'efficienza. Con riferimento all'anno 2028, invece, le Parti s'impegnano ad incontrarsi nel primo semestre dello stesso anno al fine di definire le caratteristiche dell'erogazione premiale.

A proposito del welfare, l'accordo integrativo conferma la possibilità, per tutti i lavoratori dello stabilimento di Vignate, di fruire di permessi retribuiti per visite mediche, comunque nella misura massima di 4 ore nella giornata e per un massimo di 24 permessi annui per ciascun lavoratore (in caso di malattie oncologiche o neurologiche degenerative tale limite è aumentato fino a 30).

Inoltre, viene incrementata la quota welfare – nella misura di € 200 per l'anno 2026, € 225 per l'anno 2027 e € 250 per l'anno 2028 – in aggiunta a quella stabilita nel CCNL applicato (art. 17, sez. Quarta, Titolo IV) per come definito nell'ultimo rinnovo (per

un commento al rinnovo del CCNL, vedi Aa. Vv., *CCNL industria metalmeccanica (Codice CNEL C011). Primo commento al rinnovo del 22 novembre 2025. Aggiornato alle previsioni della legge di bilancio 2026 in materia di contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2026).

Circa l'assistenza sanitaria integrativa (Mètasalute), viene confermato il Piano Sanitario A, quale condizione di miglior favore rispetto al Piano base previsto dal CCNL applicato. Circa la previdenza complementare (Cometa), invece, viene innalzato il contributo a carico dell'Azienda fino al 4,70% per l'anno 2026, al 4,90% per l'anno 2027 e al 5% per l'anno 2028.

### **Valutazione di aspetti di innovazione rispetto al nazionale**

Rispetto al CCNL per l'industria metalmeccanica e l'installazione di impianti, l'integrativo in discorso presenta alcuni profili di novità soprattutto in merito alle soluzioni di welfare ed alla valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

In particolare, con riferimento alla previdenza complementare, mentre l'art. 15, Titolo IV, Sezione Quarta del contratto nazionale prevede una contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 2,2% dei minimi contrattuali da versare al Fondo Cometa (per i lavoratori di nuova adesione dopo il 5 febbraio 2021 e con età inferiore a 35 anni), il contratto di livello aziendale stabilisce un aumento progressivo di tale contributo pari al 4,70%, 4,90% e 5% rispettivamente per gli anni 2026, 2027 e 2028.

Il successivo art. 17, inoltre, prevede che le aziende debbano mettere a disposizione dei lavoratori, entro il 1° giugno di ogni anno, strumenti di welfare del valore di € 250; mentre il contratto integrativo stabilisce che, in aggiunta alla suddetta quota, il datore di lavoro metta a disposizione un'ulteriore quota welfare pari a € 200, € 225 e € 250 rispettivamente per gli anni 2026, 2027 e 2028.

### **Valutazione di insieme**

Il contratto integrativo del Gruppo Ingersoll Rand attesta l'importanza di un efficace sistema di relazioni industriali prevedendo incontri con cadenza mensile tra la Direzione aziendale e RSU, oltre a garantire incontri con frequenza trimestrale con OO.SS. e RSU per affrontare le tematiche di maggior rilievo.

Nel complesso, le Parti confermano il quadro di welfare definito nell'accordo vigente per il triennio 2022-2024, prevedendo tuttavia alcuni trattamenti di miglior favore per i lavoratori.

Oltre agli aggiornamenti degli elementi economici retributivi per il triennio di vigenza contrattuale, nelle premesse del testo viene richiamato lo specifico accordo sul premio di risultato, che quindi diviene parte integrante dello stesso.

Assumono rilevanza anche gli impegni assunti al fine di preservare l'occupazione, così come la definizione dei sistemi di valutazione del personale.