Per uno studio della contrattazione collettiva / Accordi aziendali

Accordo Carraro: premialità, welfare e partecipazione in un circolo virtuoso

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Marco Menegotto

Parti firmatarie datoriali: Gruppo Carraro, assistita da Confindustria Veneto Est

Parti firmatarie sindacali: organizzazioni sindacali del coordinamento sindacale del Gruppo

Data di sottoscrizione: 14 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: > 1.000

Novembre 2026

Oggetto e tipologia di accordo

L'intesa in esame di qualifica come un **accordo integrativo** raggiunto **a livello di Gruppo,** composto da un ampio capitolo inerente al **trattamento economico** in termini di premio di risultato e **misure di welfare, anche nell'ottica di conciliazione vita-lavoro,** con una attenzione particolare a **strumenti di partecipazione** connessi alle diverse misure introdotte. L'intesa rinvia poi a **confronti ed accordi di sito** per l'implementazione di talune misure di prossimità.

L'accordo ha validità per il **triennio 2026-2028.**

Parti firmatarie e contesto

L'accordo, raggiunto il 14 luglio 2026, è stato sottoscritto dai vertici del Gruppo con l'assistenza di Confindustria Veneto Est e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali che costituiscono il coordinamento sindacale di Gruppo. L'accordo arriva dopo la presentazione di apposita piattaforma a cui è seguita una **discussione per aree tematiche con gruppi di lavoro specializzati su tavoli tecnici.**

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

L'accordo in esame ruota attorno a tre nuclei essenziali, oltre meglio dettagliati ma che potremmo così ripartire: **(1) rapporti sindacali e partecipazione; (2) strumenti di conciliazione vita-lavoro; (3) trattamento economico variabile.**

Sul piano dei rapporti sindacali, vi sono alcuni elementi che incidono certamente sulle agibilità sindacali, come anche sul diritto di **assemblea** assicurato, nel rispetto delle policy aziendali, **anche da remoto;** rispetto invece alle agibilità sindacali, da un lato si pongono le basi per valutazioni in merito alla possibilità di introdurre **bacheche sindacali digitali** in funzione delle diverse esigenze di sito, con definizione della tecnologia da parte dell'azienda in coerenza con attività inerenti l'introduzione di strumenti tecnologici a livello complessivo; dall'altro è prevista l'**esclusione** (per uno dei siti collocato a significativa distanza) **dal conteggio dei permessi sindacali per la partecipazione della RSU al coordinamento sindacale nazionale del Gruppo Carraro,** nel limite massimo di 48 ore complessive nell'anno.

Il rinnovo rafforza un modello di relazioni industriali fondato sul confronto e sul coinvolgimento dei lavoratori, in coerenza con quanto richiesto nella piattaforma di rinnovo di parte sindacale.

Il modello si articola nelle **commissioni paritetiche di sito** e nei gruppi di lavoro dedicati a organizzazione, formazione, pari opportunità, digitalizzazione e innovazione. Queste sedi di confronto hanno il compito di tradurre conoscenze ed esperienza delle persone in proposte e piani di miglioramento (vedi *infra*).

Due incontri annuali di coordinamento nazionale **su alcuni argomenti d'interesse globale** come lo scenario macroeconomico e di mercato, investimenti, risultati di business e di premio di risultato, CIGO, organici, formazione, salute e sicurezza, appalti. Almeno due incontri annui per sito assicurano continuità al dialogo tra azienda e rappresentanze sindacali (organico/tipologie contrattuali, dinamiche assunzionali a tempo indeterminato, andamento del premio di risultato).

Particolarmente apprezzabile è la conferma della costituzione del **comitato consultivo di partecipazione** previsto dall'articolo 3, sez. Prima del CCNL applicato in azienda ed avente ad oggetto scelte strategiche rilevanti per l'assetto industriale o la prospettiva occupazionale (per i diritti partecipativi a seguito del rinnovo di CCNL, v. Aa. Vv. *Sezione I. Relazioni industriali e mercato del lavoro della metalmeccanica*, in I. Armaroli, G. Impellizzieri, M. Menegotto, M. Tiraboschi (a cura di), *CCNL industria metalmeccanica (Codice CNEL C011). Primo commento al rinnovo del 22 novembre 2025*, ADAPT University Press, 2026, spec. Cap. III), che è **integrato nell'architettura esistente** facendo quindi salve le materie oggetto dei confronti a livello di coordinamento (v. sopra).

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Un ampio capitolo dell'accordo in parola è certamente dedicato al trattamento economico variabile e ad alcune particolari misure di welfare.

La struttura del premio di risultato si divide in una prima parte connessa ad **obiettivi di gruppo** (Ebitda) e da una seconda parte composta da **obiettivi ed indicatori di sito** con misurazione da un lato della **redditività della società** e dall'altro delle **performance di stabilimento,** da concordare in ciascuna sede.

L'erogazione del premio di risultato è condizionata al raggiungimento di una **soglia minima** pari all'80% del

parametro di gruppo ed almeno 50% del parametro industriale di stabilimento.

Il **valore nominale** del premio di risultato è stabilito in € 1.800 per ciascuna annualità, **incrementabile** a € 1.850 secondo la particolare condizione della **conversione in welfare, a livello di gruppo, pari almeno al 60%** del premio convertibile dell'anno precedente.

Presenti anche misure di favore per l'ipotesi di c.d. *over performance*, ovvero nel caso di raggiungimento di un Ebitda superiore al 100% ed entro il 120%, a compensazione di eventuali minori livelli di performance negli obiettivi di stabilimento.

La **soglia** di raggiungimento **dell'80% dell'obiettivo di redditività di Gruppo è** peraltro **condizione minima** necessaria **per il riconoscimento di una ulteriore misura di welfare** del controvalore di € 100/150/200 nelle relative annualità.

È prevista poi la **facoltà di conversione del premio** di risultato maturato in beni e servizi welfare, con un **premio alla conversione a carico azienda connesso al valore effettivamente convertito.**

Di particolare interesse è poi la gestione in ottica partecipativa del premio di risultato, con la costituzione di sedi di **coinvolgimento paritetico dei lavoratori** (art. 4, decreto interministeriale 25 marzo 2016) per ciascuna società/sito; questi saranno **istituiti con appositi accordi di sito** unitamente alla definizione degli obiettivi e degli indicatori di stabilimento e alla definizione di **specifici "piani di innovazione".** Ciò consentirà – verificata la praticabilità della tassazione agevolata – pure l'applicazione del **meccanismo di decontribuzione** previsto dall'art. 5, decreto-legge n. 50/2017.

La **combinazione dei diversi strumenti** di contenuto economico, consente, ricorrendone i requisiti anche rispetto alle norme fiscali e contributive, da un lato un **aumento del valore percepito** di oltre il 20% rispetto al valore della base 2025 proiettato sui tre anni e dall'altro il **contenimento del costo del lavoro.**

Chiude il capitolo del trattamento economico una particolare clausola relativa all'introduzione di un **premio annuale omnicomprensivo,** che – inserendosi in un percorso negoziale pregresso relativo al c.d. "premio feriale", fino ad oggi completamente fisso – risulta ora **connesso all'eventuale assenteismo individuale;** il premio decresce infatti di 1/12 per ogni mese in cui si siano verificati due o più nuovi eventi di malattia e può salire oltre al 100% se non vi sono eventi rilevanti.

Valutazione di aspetti di innovazione rispetto al nazionale

L'intesa introduce apprezzabili interventi in ottica migliorativa rispetto alle misure minime previste a livello di CCNL. Oltre alla conferma di istituti già oggetto di precedenti integrativi e all'aggiornamento/attualizzazione delle agibilità sindacali (v. sopra), ci riferiamo in particolare all'**integrazione** (1 giorno oltre i 3 previsti) **e ampliamento della platea (mediante innalzamento della età dei figli: 14** anni anziché 4) dei permessi per malattia del figlio (art. 9, sez. Quarta, Titolo VI, CCNL), ma anche all'introduzione di **un giorno di permesso annuo retribuito aggiuntivo di paternità.** Sono infine riconosciute **8 ore di permesso retribuito** per ciascun anno **in caso di secondo evento luttuoso,** in aggiunta alla fruizione dei 3 giorni di permesso previsti da legge e contratto (art. 10, sez. Quarta, Titolo VI, CCNL).

Valutazione di insieme

L'intesa si distingue per il grado di innovazione rispetto alle **dinamiche partecipative,** in particolare a livello economico ed organizzativo. Questo poiché, come dimostra la lettura sistematica dei report ministeriali, non è così frequente la introduzione di piani di innovazione e comitati paritetici.

Ma anche per l'introduzione di **soluzioni peculiari in termini di welfare e condizionalità** che consentono la **tenuta del costo del lavoro** e maggior **riconoscimento economico pro-capite.**