

# **ACCORDO INTEGRATIVO**

al CCNL Meccatronica (cod. CNEL C055)

*per il settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti*

## **U.C.E.I.**

Unione delle Costruzioni, dell'Edilizia e dell'Industria  
*rappresentata dal Presidente Nazionale Gabriele Tullio*

## **CONFINTESA**

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori  
*rappresentata dal Segretario Generale Francesco Prudeniano*

Roma, 08/04/2026

## PREMESSA

Le Parti, U.C.E.I. e CONFINTESA, firmatarie del CCNL Meccatronica (cod. CNEL C055) sottoscritto il 20 maggio 2025,

CONSIDERATO che il settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti è caratterizzato dalla presenza di un contratto collettivo leader (CCNL C011, Federmeccanica/Assistal – FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL) rinnovato il 22 novembre 2025, i cui livelli retributivi costituiscono il parametro di riferimento per la verifica di equivalenza ai sensi del D.Lgs. 36/2023;

RITENUTO necessario rafforzare la competitività economica e normativa del CCNL C055 rispetto al contratto leader, mediante l'introduzione di strumenti retributivi integrativi, di welfare contrattuale fiscalmente efficiente e di istituti innovativi assenti nel contratto leader;

RITENUTO che la sostenibilità del costo del lavoro per le piccole e medie imprese del settore debba costituire un obiettivo prioritario, perseguibile attraverso un'architettura contrattuale che massimizzi il valore netto percepito dal lavoratore contenendo il costo lordo per il datore di lavoro;

CONFERMANDO che il CCNL C055 conserva istituti strutturalmente vantaggiosi per il lavoratore, primo fra tutti gli scatti di anzianità biennali del 5% del minimo contrattuale, eliminati dal contratto leader nel 2017;

CONVENGONO E STIPULANO il seguente Accordo Integrativo.

### Art. 1

*(Campo di applicazione e decorrenza)*

1. Il presente Accordo Integrativo si applica a tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicano il CCNL Meccatronica (cod. CNEL C055) nel settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti.
2. Il presente Accordo decorre dal 1° giugno 2026 e conserva efficacia fino alla scadenza naturale del CCNL C055 (19 maggio 2029), salvo diversa determinazione delle Parti in sede di rinnovo.
3. In caso di rinnovo del CCNL C055, le disposizioni del presente Accordo si intendono automaticamente prorogate fino alla definizione di un nuovo accordo integrativo, salvo disdetta di una delle Parti con preavviso di almeno tre mesi.

### Art. 2

*(Integrazione Retributiva Contrattuale (IRC))*

1. A decorrere dal 1° giugno 2026, a ciascun lavoratore è riconosciuta un'Integrazione Retributiva Contrattuale (IRC) nella misura mensile indicata nella seguente tabella, in aggiunta alla retribuzione di cui all'art. 45 del CCNL C055:

Livello	Retribuzione C055 €	IRC €/mese	Totale €/mese
1°	2.012,55	335,00	2.347,55
2°	1.868,60	320,00	2.188,60
2° B	1.762,16	280,00	2.042,16
3°	1.692,11	215,00	1.907,11
4°	1.591,98	280,00	1.871,98

<b>5°</b>	1.532,29	<b>300,00</b>	<b>1.832,29</b>
<b>6°</b>	1.459,75	<b>190,00</b>	<b>1.649,75</b>

2. L'IRC è corrisposta per tredici mensilità ed è computata nella base di calcolo del TFR, della tredicesima mensilità, delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo, nonché di ogni altro istituto contrattuale che faccia riferimento alla retribuzione globale di fatto.

3. L'IRC è soggetta agli adeguamenti IPCA previsti dall'art. 45 del CCNL C055, con le medesime modalità e decorrenze applicabili ai minimi tabellari.

4. L'IRC assorbe, fino a concorrenza, eventuali superminimi individuali non espressamente qualificati come non assorbibili. Non sono assorbibili gli aumenti individuali concessi con clausola espressa di non assorbibilità.

### **Art. 3**

#### *(Previdenza complementare)*

1. A decorrere dal 1° giugno 2026, le aziende che applicano il presente Accordo sono tenute ad iscrivere i lavoratori che ne facciano richiesta al Fondo Pensione Aperto Plurifonds, istituito da ITAS Vita S.p.A. e gestito con PensPlan Centrum S.p.A., iscritto all'Albo COVIP, con rating Fitch A- (stabile), nell'ambito della convenzione esclusiva sottoscritta da CONFINTESA.
2. La contribuzione a carico del datore di lavoro è fissata nella misura dello 0,30% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.
3. La contribuzione minima a carico del lavoratore iscritto è fissata nella misura dello 0,50% della medesima base retributiva, fatta salva la facoltà del lavoratore di optare per contribuzioni individuali più elevate nel rispetto dei limiti di deducibilità fiscale di cui all'art. 8, comma 4, del D.Lgs. 252/2005.
4. Il lavoratore iscritto destina al Fondo Plurifonds il 100% del TFR maturando, ovvero la quota prevista dalla normativa vigente per i lavoratori con prima occupazione antecedente al 29 aprile 1993.
5. Il Fondo Plurifonds offre cinque comparti di investimento (Garantito, Prudente, Equilibrato, Dinamico, Azionario), consentendo al lavoratore la diversificazione dell'investimento previdenziale in funzione del proprio orizzonte temporale e della propria propensione al rischio.
6. L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sorge esclusivamente nei confronti dei lavoratori che abbiano effettuato l'iscrizione al Fondo.
7. Le Parti si impegnano a innalzare l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro allo 0,50% in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, *subordinatamente alla verifica della sostenibilità economica per le imprese del settore*.

### **Art. 4**

#### *(Assistenza sanitaria integrativa)*

1. A decorrere dal 1° giugno 2026, tutti i lavoratori dipendenti cui si applica il presente Accordo sono iscritti alla Società di Mutuo Soccorso Seraphis con adesione al Piano Oro, in sostituzione della copertura base prevista dall'art. 9 del CCNL C055.
2. Il contributo mensile per il Piano Oro è fissato in €9,00 (nove/00) per ciascun lavoratore, interamente a carico del datore di lavoro. Tale importo è esente da IRPEF e da contribuzione previdenziale ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettera a), del D.P.R. 917/1986 (TUIR).
3. Il Piano Oro garantisce le seguenti prestazioni sanitarie integrative: rimborso spese per ricovero ospedaliero e interventi chirurgici; prestazioni diagnostiche specialistiche; cure odontoiatriche; assistenza post-infortunio; check-up annuale preventivo; pacchetto maternità e tutela della prima infanzia; assistenza psicologica. L'elenco completo delle prestazioni e le relative condizioni sono disciplinati dal Regolamento della forma di assistenza base Piano Seraphis Oro.
4. Il lavoratore può optare, a proprio carico per la differenza, per il Piano Platino (€16,00/mese) per l'estensione della copertura al nucleo familiare e l'accesso a massimali superiori.
5. L'obbligo di iscrizione e di versamento del contributo di cui al comma 2 decorre dal superamento del periodo di prova per i lavoratori a tempo indeterminato e dal sesto mese di servizio continuativo per i lavoratori a tempo determinato.

### **Art. 5**

*(Welfare contrattuale)*

1. A decorrere dal 1° giugno 2026, entro il 30 giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di €300,00 (trecento/00) da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.
2. I valori di cui al comma 1 sono erogati ai sensi e nei limiti dell'art. 51, comma 2, del TUIR e sono pertanto esenti da IRPEF e da contribuzione previdenziale sia per il lavoratore che per il datore di lavoro. Essi sono esclusi dalla base di calcolo del TFR.
3. Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno con contratto a tempo indeterminato, ovvero con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso dell'anno civile.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo, gli strumenti di welfare comprendono: buoni acquisto, buoni carburante, rimborso spese per istruzione e formazione dei figli, servizi di assistenza ai familiari non autosufficienti, abbonamenti per il trasporto pubblico locale, contributi per attività ricreative e culturali, servizi di baby-sitting, versamenti integrativi al Fondo Plurifonds o alla Mutua Seraphis.
5. Il lavoratore ha la facoltà di destinare, in tutto o in parte, il valore di cui al comma 1 alla Mutua Seraphis per l'innalzamento del piano sanitario, ovvero al Fondo Plurifonds quale contribuzione aggiuntiva alla previdenza complementare.

## Art. 6

### *(Indennità Competenze Digitali)*

1. A decorrere dal 1° giugno 2026, a ciascun lavoratore è riconosciuta un'Indennità Competenze Digitali nella misura fissa di €30,00 (trenta/00) mensili per tredici mensilità.
2. L'indennità di cui al comma 1 remunera la disponibilità del lavoratore ad acquisire e mantenere aggiornate le competenze digitali e tecnologiche necessarie all'evoluzione dei processi produttivi del settore metalmeccanico e mecatronico, con particolare riferimento all'Industria 4.0, all'automazione industriale, alla robotica collaborativa, ai sistemi IoT, alla cybersicurezza industriale e all'intelligenza artificiale applicata alla manifattura.
3. L'indennità è computata nella base di calcolo del TFR, della tredicesima mensilità e delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.
4. In connessione con la presente indennità, le aziende garantiranno ai lavoratori l'accesso ad almeno 8 ore annue di formazione specifica in ambito digitale e tecnologico, aggiuntive rispetto alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza. Tale formazione potrà essere erogata anche mediante piattaforme e-learning, FAD, o modalità blended, e potrà essere finanziata tramite i Fondi Interprofessionali o l'Ente Bilaterale ENBIUC.

## Art. 7

### *(Conferma e rafforzamento degli scatti di anzianità)*

1. Le Parti confermano integralmente la disciplina degli scatti di anzianità di cui all'art. 53 del CCNL C055, nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria di appartenenza per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda.
2. Gli scatti di anzianità maturano sull'importo del minimo contrattuale (paga base) vigente alla data di maturazione del singolo scatto. In caso di passaggio a livello superiore, gli scatti già maturati sono ricalcolati sul minimo del nuovo livello a decorrere dal mese successivo al passaggio.
3. L'Integrazione Retributiva Contrattuale (IRC) di cui all'art. 2 del presente Accordo non rileva ai fini del calcolo degli scatti biennali, la cui base rimane esclusivamente il minimo contrattuale della categoria.
4. Il numero massimo di scatti maturabili è fissato in 5 (cinque) bienni, per un incremento complessivo massimo pari al 25% del minimo contrattuale.

**Nota a verbale:** Le Parti evidenziano che l'istituto degli scatti biennali, conservato dal CCNL C055, costituisce un elemento differenziante di primaria rilevanza rispetto al CCNL leader C011, che ha eliminato ogni forma di progressione retributiva per anzianità dal 1° gennaio 2017. La progressione biennale garantita dal CCNL C055 consente al lavoratore di raggiungere la piena parità retributiva con il contratto leader entro 4 anni di servizio e di superarlo dal sesto anno.

## Art. 8

### *(Diritto alla disconnessione)*

1. Ai lavoratori che svolgano la prestazione in modalità di lavoro agile o che utilizzino abitualmente strumenti digitali aziendali è riconosciuto il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro al di fuori dell'orario contrattuale, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 19 della L. 81/2017 e successive modificazioni.
2. Salvo comprovate esigenze di urgenza, il lavoratore non può essere contattato né essere tenuto a rispondere a comunicazioni aziendali nelle fasce orarie comprese tra le ore 20:00 e

le ore 07:00 del giorno successivo, nonché durante i giorni di riposo settimanale, le festività e i periodi di ferie.

3. La violazione sistematica del diritto alla disconnessione da parte del datore di lavoro costituisce comportamento rilevante ai fini della valutazione dello stress lavoro-correlato ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

## **Art. 9**

### *(Congedo di paternità integrativo)*

1. In aggiunta al congedo obbligatorio di paternità previsto dalla normativa vigente, è riconosciuto al padre lavoratore un congedo retribuito integrativo di 3 (tre) giorni lavorativi, da fruire entro i primi trenta giorni dalla nascita del figlio o dall'ingresso del minore nel nucleo familiare in caso di adozione o affidamento.

2. Il trattamento economico per i giorni di congedo integrativo è pari al 100% della retribuzione globale di fatto ed è interamente a carico del datore di lavoro.

3. La fruizione del congedo di cui al comma 1 è cumulabile con il congedo obbligatorio di legge e con eventuali permessi aggiuntivi previsti dalla contrattazione aziendale.

## **Art. 10**

### *(Indennità di trasporto)*

1. A decorrere dal 1° giugno 2026, ai lavoratori la cui sede di lavoro disti più di 10 km dalla propria residenza anagrafica è riconosciuta un'indennità mensile di trasporto nella misura forfetaria di €30,00 (trenta/00), corrisposta per undici mensilità (escluso il mese di fruizione delle ferie).
2. L'indennità di cui al comma 1 è erogata ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettera d-bis), del TUIR, nei limiti e con le modalità ivi previsti. Ove i requisiti di esenzione non siano soddisfatti, l'indennità è soggetta al regime ordinario di tassazione e contribuzione.
3. L'indennità non è cumulabile con eventuali rimborsi chilometrici o indennità di trasferta già corrisposti dall'azienda al lavoratore, ma è cumulabile con l'abbonamento per il trasporto pubblico locale eventualmente erogato nell'ambito del welfare di cui all'art. 5.

## **Art. 11**

### *(Clausola di equivalenza e non discriminazione)*

1. Le Parti dichiarano che il presente Accordo Integrativo, congiuntamente al CCNL C055, garantisce ai lavoratori un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal CCNL C011 «Industria Metalmeccanica Privata e Installazione di Impianti» sottoscritto da Federmeccanica/Assistal e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL, ai sensi e per gli effetti dell'art. 11 dell'Allegato I.01 al D.Lgs. 36/2023.
2. Ai fini della verifica di equivalenza, le Parti redigono apposita Scheda Comparativa TEC/TEN e Dichiarazione di Equivalenza, che costituiscono parte integrante del presente Accordo quali Allegati A e B.
3. Qualora nel corso della vigenza del presente Accordo intervengano modifiche al CCNL C011 che determinino un aumento del trattamento economico complessivo del contratto leader, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dalla pubblicazione delle nuove tabelle retributive per valutare eventuali adeguamenti dell'IRC.

## **Art. 12**

### *(Clausola di salvaguardia sul costo del lavoro)*

1. Le Parti convengono che il costo complessivo del lavoro derivante dall'applicazione del presente Accordo Integrativo non debba in alcun caso superare il costo complessivo del lavoro risultante dall'applicazione del CCNL C011 per il medesimo livello di inquadramento e anzianità di servizio.
2. Qualora, per effetto di variazioni normative, fiscali o contributive, si verifichi il superamento della soglia di cui al comma 1, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 60 giorni per concordare le necessarie rettifiche, privilegiando la riduzione delle componenti non retributive e la rimodulazione del welfare contrattuale.

## **Art. 13**

### *(Disposizioni finali)*

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Accordo Integrativo, si applicano le disposizioni del CCNL Meccatronica (cod. CNEL C055) e, in subordine, le norme di legge vigenti.
2. Il presente Accordo Integrativo è depositato presso il CNEL e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 151/2015.

3. Le Parti si impegnano a rendere disponibile il testo del presente Accordo ai lavoratori e alle aziende attraverso i propri canali istituzionali e l'Ente Bilaterale ENBIUC.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 08/04/2026

<p><b>Per U.C.E.I.</b> <i>Il Presidente Nazionale</i></p> <hr/> <p><i>Gabriele Tullio</i></p>	<p><b>Per CONFINTESA</b> <i>Il Segretario Generale</i></p> <hr/> <p><i>Francesco Prudeniano</i></p>
---	---

## **ALLEGATI**

**Allegato A — Scheda Comparativa TEC/TEN (CCNL C055 + Integrativo vs CCNL C011)**

**Allegato B — Dichiarazione di Equivalenza ai sensi dell'Allegato I.01 al D.Lgs. 36/2023**

**Allegato C — Regolamento Mutua SMS Seraphis – Piano Oro**

**Allegato D — Scheda informativa Fondo Pensione Aperto Plurifonds (ITAS Vita S.p.A.)**