

CCNL Gomma plastica Confapi

Accordo di rinnovo

del 23 febbraio 2026

Costituzione delle parti

Il 23.2.2026,

tra:

- Unionchimica Confapi

e

- Filctem - Cgil;

- Femca - Cisl;

- Uiltec - Uil;

è stata raggiunta la seguente Ipotesi di Accordo per il rinnovo del C.C.N.L. datato 5.12.2023, scaduto il 31.12.2025, per i lavoratori della piccola e media industria dei settori della chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica, vetro.

La già menzionata Ipotesi di Accordo verrà sottoposta dalle OO.SS. firmatarie alle assemblee dei lavoratori e lavoratrici entro la data del 30.3.2026. Per quanto riguarda la parte economica con decorrenza gennaio 2026 la stessa ha decorrenza immediata in attesa dello scioglimento della riserva da parte delle OO.SS. firmatarie.

Relazioni industriali

Normativa comune a tutti i settori

Omissis

1.1 Osservatorio nazionale plurisettoriale

L'Osservatorio Nazionale e paritetico analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, e comunque almeno una volta all'anno, le materie suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva dei settori rappresentati delle PMI, al fine di individuare le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne la possibilità di superamento.

Gli studi e le analisi svolte dalle Parti all'interno dell'Osservatorio Nazionale potranno essere di orientamento per l'attività di competenza delle Parti stesse.

A tale scopo le Parti si incontreranno entro il primo semestre di ogni anno per:

- costruire l'agenda degli incontri ed i relativi argomenti di discussione;
- insediare eventuali Comitati paritetici nazionali.

Quanto sopra al fine di rendere sistematico, efficiente ed efficace il funzionamento dell'Osservatorio Nazionale di Settore.

Al fine quindi di rendere omogeneo ed univoco il linguaggio nonché uniforme il dato raccolto, le Parti si incontreranno entro 6 mesi dalla firma per concordare il sistema di raccolta, valido per tutto il territorio nazionale e per i vari livelli sui quali è articolata l'informativa.

Le Parti si danno atto che quanto nella presente Parte Prima concordato costituisce uno strumento di concreta gestione delle relazioni industriali.

Le Parti auspicano che i dati raccolti, necessariamente integrati da quelli forniti da altre componenti sociali e istituzionali, possano divenire la base per la elaborazione da parte degli organi competenti e con la partecipazione di tutte le Parti interessate di una reale programmazione economica della struttura produttiva italiana nelle sue articolazioni preminenti e che in quanto tali garantiscono le possibilità di sviluppo dei settori rappresentati.

L'apporto così fornito da Unionchimica a tale programmazione, basata su criteri di partecipazione responsabile di tutte le Parti sociali, avrà la sua realizzazione al livello nazionale in cui necessariamente sono da operare le grandi scelte economiche.

L'Osservatorio Nazionale Plurisettoriale è suddiviso nelle seguenti macroaree:

Chimico - Farmaceutico;

Plastica - Gomma;

Concia;

Ceramica - Abrasivi;

Vetro.

L'Osservatorio Nazionale sarà altresì articolato in Comitati paritetici nazionali per:

- la verifica della consistenza dei settori rappresentati nelle aree di crisi e dismesse. Tale verifica sarà finalizzata allo studio di fattibilità di eventuali intese da sottoporre alle Parti stipulanti;
- l'analisi della struttura del salario, degli oneri diretti, indiretti e differiti;
- l'analisi del tipo e del grado di utilizzo delle forme di rapporto di lavoro, che rendono flessibile la prestazione di lavoro, quali ad es. apprendistato, rapporti a tempo determinato e a tempo parziale, telelavoro, somministrazione e altre forme di lavoro anche non subordinato;
- verificare l'opportunità di modificare l'attuale struttura classificatoria, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute ed alle problematiche dell'interconnessione tra aree professionali e livelli di inquadramento;
- verificare l'opportunità dell'armonizzazione di alcuni istituti contrattuali;
- monitorare la contrattazione decentrata, l'utilizzo delle forme contrattuali di flessibilizzazione della prestazione lavorativa, le gestioni dell'orario di lavoro contrattuale, le intese raggiunte per la definizione dei premi per obiettivi;
- l'esame delle problematiche inerenti la sicurezza e l'igiene ambientale, il riciclaggio delle materie plastiche nonché i riflessi ecologici degli insediamenti industriali;
- l'esame dell'invecchiamento attivo, e dell'integrazione lavorativa tra generazioni e le conseguenti ricadute sugli aspetti organizzativi della prestazione lavorativa, degli orari di lavoro, della salute e sicurezza, della formazione;
- le azioni positive;
- realizzando le disposizioni legislative in tema di pari opportunità e direttiva UE 970/2023 in materia di Gender Pay Gap;
- la definizione di linee guida al fine di agevolare l'utilizzo corretto e consapevole nell'ambito delle organizzazioni aziendali di sistemi e/o di servizi di intelligenza artificiale a supporto delle attività e dei processi, con lo scopo di fornire indicazioni utili per la gestione delle tematiche legate alla I.A.

4. Appalti, terziarizzazione, decentramento produttivo e lavoro a domicilio

Omissis

Tutte le aziende:

- inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge (assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro) nonché dai contratti collettivi di loro pertinenza sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative. Pertanto, la società appaltante richiederà alla società appaltatrice l'applicazione del contratto collettivo sottoscritto alle OO.SS. maggiormente rappresentative del settore al quale la società appaltatrice appartiene.
- garantiranno ai lavoratori delle imprese appaltatrici l'uso dei servizi aziendali (spogliatoi, servizi igienici e, ove esistenti, servizi di mensa) alle stesse condizioni dei dipendenti delle imprese appaltanti, fornendo a tali lavoratori le adeguate informazioni ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le aziende informeranno preventivamente la R.S.U. su casi di terziarizzazione che abbiano riflessi sull'occupazione complessiva, per consentire alle O.S.L. la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali.

All'interno della R.S.U. aziendale la stessa potrà individuare, dandone comunicazione alla Direzione aziendale, un proprio componente con il compito di assistenza ai lavoratori dell'azienda appaltatrice per il rispetto degli obblighi previsti dal C.C.N.L. in capo all'azienda appaltante come sopra definiti, ovvero (spogliatoi, servizi igienici etc.).

5. Organizzazione del lavoro

Omissis

La Direzione aziendale e le R.S.U. a conferma avvenuta della nuova organizzazione, potranno provvedere alla definizione delle eventuali nuove figure professionali risultanti dalla polivalenza funzionale, anche con l'applicazione di parametri retributivi intermedi rispetto a quelli contrattualmente previsti. Al contempo, Direzione aziendale e R.S.U., procederanno alla verifica della presenza di figure professionali polivalenti (intendendo la polivalenza come intervento su più posizioni di lavoro all'interno della medesima posizione organizzativa/livello) e/o polifunzionali (intendendo la polifunzionalità come esercizio di mansioni svolte su più posizioni organizzative/su differenti livelli), alle quali verrà attribuito in caso di polivalenza, un riconoscimento economico, ed in caso di polifunzionalità, l'idoneo inquadramento, derivante da una professionalità acquisita anche tramite specifica formazione con mansioni normalmente e continuativamente svolte.

6. Innovazione tecnologica

In caso di introduzione in aziende di impianti con caratteristiche tecnologiche particolarmente avanzate o di nuovi impianti industriali o gestionali particolarmente significativi e tali da comportare nell'inserimento rilevanti riflessi di carattere organizzativo, occupazionale e ambientale, la Direzione Aziendale fornirà alla R.S.U., preventivamente informazioni, nella doverosa tutela del segreto aziendale, sulle principali caratteristiche innovative riferite agli impianti, ai nuovi piani industriali e alle innovazioni organizzative gestionali.

In assenza di accordo collettivo definito a livello aziendale, l'applicazione delle linee guida, definite nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, per l'introduzione della Intelligenza Artificiale costituirà oggetto di confronto con le R.S.U. per gli aspetti operativi e per le implicazioni che la I.A. può comportare nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

In assenza di R.S.U., le OO.SS. Territoriali potranno chiedere apposito incontro per il tramite delle Associazioni Provinciali dei datori di lavoro, al fine dell'espletamento del confronto di cui sopra.

L'Unionchimica negli incontri previsti per l'informazione a livello nazionale, provvederà a dare informazioni in presenza di determinate innovazioni tecnologiche intervenute nei settori rappresentati, che comportino sostanziali mutamenti nel modo di produrre nei singoli comparti tecnici, tali da giustificare diverse qualificazioni professionali del personale addetto.

8. Formazione continua

Unionchimica-Confapi e Filctem-Femca-Uiltec congiuntamente ritengono che la ricerca di un alto livello di qualità richiesto dal settore sia elemento basilare per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie.

Le Parti esprimono la comune opinione che per il raggiungimento di tale obiettivo sia indispensabile il pieno supporto di una professionalità dei lavoratori dipendenti sempre adeguata alle esigenze delle imprese così come costantemente modificate dall'evoluzione della tecnologia, dei prodotti e dei cicli produttivi.

Da ciò l'indispensabilità di un sistema di formazione continua, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dall'esperienza lavorativa, che abbiano l'obiettivo prioritario di perseguire la valorizzazione delle risorse umane del settore orientandosi non solo al consolidamento e all'adeguamento delle conoscenze di base, ma anche alla riqualificazione e alla crescita professionale del lavoratore all'interno dell'azienda.

Le Parti convengono che, qualora processi di innovazione tecnologica e di processo provochino obsolescenza professionale dei lavoratori, le aziende e le R.S.U. potranno definire programmi specifici di formazione anche utilizzando quanto disposto dall'art. 51 (Diritto allo studio e facilitazioni particolari per i lavoratori studenti) del presente C.C.N.L.. Analoghe iniziative potranno essere definite a supporto del reinserimento delle lavoratrici madri al termine dei periodi di aspettativa previsti dalla legge. In tale senso, Unionchimica-Confapi e Filctem Femca-Uiltec, in stretta collaborazione con le rispettive Confederazioni, opereranno affinché nell'Ente Bilaterale Nazionale costituito ai sensi dell'Accordo Interconfederale 28.12.2012 possano essere valutate tutte le opportunità offerte dal panorama legislativo comunitario, nazionale, regionale al fine di indirizzare risorse pubbliche al sistema delle PMI dei settori rappresentati, sensibilizzando nel contempo tutti gli enti locali competenti in ordine alla materia in oggetto.

Ai fini dell'operatività di cui sopra, a livello aziendale, previa verifica tra le Parti dei fabbisogni formativi, saranno predisposti piani formativi concordati con le R.S.U./OO.SS., finanziati attraverso le risorse del Fondo Formazione PMI che le Parti confermano quale strumento privilegiato per l'attuazione dei piani formativi definiti.

Analoghi piani formativi potranno essere concordati anche in funzione dell'utilizzo dei congedi parentali previsti dalla vigente legislazione in materia, nonché della diffusione della conoscenza delle normative inerenti la sicurezza sul lavoro, i rischi ambientali e la relativa prevenzione, le tematiche economiche relative alle caratteristiche dei mercati in cui opera l'azienda, le conoscenze linguistiche necessarie all'integrazione nel contesto europeo ed internazionale.

In attesa della definizione del libretto formativo, le aziende rilasceranno al lavoratore interessato, al termine degli interventi formativi in cui è stato coinvolto, l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti internamente; a tal fine si riporta un facsimile di modello di attestazione.

Attestazione a titolo esemplificativo - attestazione dell'attività formativa

Attestazione dell'attività formativa {curriculum formativo del lavoratore)

Azienda

Ragione sociale ...

Sede indirizzo ...

Partita Iva ... Codice Fiscale ...

Dipendente

Attività Formativa	Durata in ore/Periodo	Tipo di competenza trasmessa CB - Conoscenze di Base CT - Conoscenze Trasversali CSR - Competenze Specifiche di Ruolo C - Capacità	Modalità adottata	Livello delle competenze conseguite (anche con richiamo ad altro certificato o attestato riconosciuto)
	Ore ... Periodo		☐ Aula ☐ On the job ☐ E-learning ☐ Interna ☐ FAD (Formazione a distanza) ☐ ... ☐ Esterna ☐ Esterna presso	
	Ore ... Periodo		☐ Aula ☐ On the job ☐ E-learning ☐ Interna ☐ FAD (Formazione a distanza) ☐ ... ☐ Esterna ☐ Esterna presso	

Sarà, altresì, rilasciata al lavoratore idonea documentazione direttamente dai soggetti erogatori, nelle modalità da questi ultimi definite, ed il cui onere è stato sostenuto dall'azienda.

Nelle aziende con almeno 100 dipendenti e nelle quali la R.S.U. è composta da almeno tre delegati, la R.S.U. individua nel proprio ambito il delegato alla formazione, in possesso di adeguate competenze, per la condivisione dei piani formativi aziendali.

Parte seconda

Bilateralità, sanità integrativa, previdenza integrativa

Articolo 4

A. Previdenza integrativa - Fondapi

Omissis

A far data dall'1.1.2026, la contribuzione a carico azienda è incrementata dello 0,10.

Omissis

Parte terza

Capitolo I: Mercato del lavoro

Articolo 3

Contratto a tempo parziale (normativa comune a tutti i settori)

Omissis

Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, le aziende riconosceranno le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in misura del 4% fino a 50 dipendenti, ~~[5%]~~ 6% da 51 a 100 dipendenti, ~~[6%]~~ 8% oltre 100 dei lavoratori in forza, a tempo indeterminato, al momento della richiesta, eccezion fatta per i casi di infungibilità della mansione.

Omissis

Articolo 7

Cumulo di mansioni (normativa comune a tutti i settori)

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diversi livelli, è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, ~~[sempreché quest'ultima sia svolta con prevalenza]~~, derivante da attività svolte normalmente e continuativamente (per almeno 6 mesi), che attestino una professionalità la cui acquisizione avvenga anche tramite specifica formazione.

Capitolo III

Articolo 10

Periodo di prova

Chimica - Concia e settori accorpati

Omissis

La durata del periodo di prova, riferita alle giornate di effettivo servizio, è disciplinata dalle seguenti tabelle:

Giorni	Aree e parametri
130	V, par. H; V, par. G; V, par. F
90	IV, par. E; III, par. D
60	II, par. C
35	I, par. B; I, par. A

Plastica e Gomma

Omissis

La durata del periodo di prova, riferita alle giornate di effettivo servizio, è disciplinata dalle seguenti tabelle:

Giorni	Livelli
130	Quadri, Vili, VII
100	VI
85	V
75	IV, III
55	II
35	I

Omissis

Vetro

- Settori meccanizzati

Omissis

La durata del periodo di prova è disciplinata dalle seguenti tabelle:

Durata	Categoria/P.O.
Sei mesi	A e B
Cinque mesi	C2
Quattro mesi	C1 - D2 (gr. 1 e 2)
45 gg. di effettiva prestazione	D1 e D2 (gr. 3) - D3
35 gg. di effettiva prestazione	E2 - E3
30 gg. di effettiva prestazione	F1 - E1

Omissis

Settori della trasformazione

Durata	Livelli	
sei mesi	8-7	
cinque mesi	6	
quattro mesi	5-6	Gruppi 1 e 2
45 gg. di effettiva prestazione	5-5°	Gruppo 3
45 gg. di effettiva prestazione	4	
35 gg. di effettiva prestazione	3	
30 gg. di effettiva prestazione	1-2	

Omissis

Settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

Durata	Livelli	
sei mesi	9-8	Gruppo 1
cinque mesi	6	Gruppo 1
60 gg. di effettiva prestazione	8°	Gruppo 3
45 gg. di effettiva prestazione	7-6	Gruppo 3
45 gg. di effettiva prestazione	5	Gruppo 1
35 gg. di effettiva prestazione	4-5	Gruppo 1 - Gruppo 3
30 gg. di effettiva prestazione	1-2-3	Gruppo 1 - Gruppo 3

Omissis

Capitolo IV: Classificazione del personale

Articolo 11

Classificazione del Personale

Commissione paritetica per l'unificazione, semplificazione e aggiornamento del sistema di Inquadramento professionale.

Le Parti convengono che l'attuale sistema di inquadramento professionale, debba essere rivisto, tenuto conto dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, con particolare riferimento alla evoluzione dei mercati e delle imprese, alla crescente digitalizzazione ed alle ulteriori evoluzioni connesse a Industria 4.0, comportanti una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità ad essa connesse.

In relazione a quanto sopra, ~~[concordano che, a partire dal mese di 4.2024, avranno inizio]~~ hanno avviato, a partire dal mese di 4.2025, i lavori della Commissione paritetica al fine di completare l'approfondimento finalizzato alla definizione di una proposta da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti.

In particolare, la Commissione paritetica ~~[precederà]~~ ha avviato alla verifica delle attuali declaratorie ~~[aggiornando e semplificando]~~ con un primo aggiornamento dei profili professionali e le relative figure; ~~[laddove necessario]~~, anche in considerazione di specifiche caratteristiche dei diversi settori.

Nell'ottica di una armonizzazione, la stessa Commissione ~~[farà]~~ continuerà nel lavoro di ~~[un']~~ analisi anche rispetto ad alcuni istituti contrattuali.

Tale fase di completamento dei lavori dovrà concludersi ~~[entro 4.2025]~~ durante la vigenza del presente C.C.N.L. al fine di sottoporre alle Parti stipulanti i relativi ulteriori risultati.

~~[La Commissione paritetica verrà nominata entro febbraio 2024 sarà composta da 6 componenti in rappresentanza di Fildem Femca Uiltec e da 6 componenti in rappresentanza di Unionchimica Confapi che saranno comunicati tra le Parti, entro la data di avvio dei lavori.]~~

~~[All'atto di insediamento la Commissione procederà all'approvazione di un regolamento per il funzionamento della propria attività.]~~

Le Parti si danno atto che l'introduzione di un nuovo sistema di inquadramento avrà effetti sul prossimo rinnovo del presente C.C.N.L., salvo quanto diversamente concordato.

Inoltre, la Direzione aziendale e le R.S.U, almeno una volta l'anno, si incontreranno per verificare gli inquadramenti dei lavoratori.

In assenza delle R.S.U., le OO.SS. Territoriali potranno chiedere apposito incontro, per il tramite delle Associazioni Provinciali dei datori di lavoro, al fine dell'espletamento della verifica di cui sopra.

In sede di stesura del testo contrattuale verranno apportate modifiche/integrazioni in ambito declaratorio (es. cancellazione profili non più esistenti) e lessicali.

Si procederà altresì all'inserimento delle declaratorie e dei relativi livelli d'inquadramento per il Settore Materiali Compositi, il Settore Cavi e il Settore Biomedicale, come da Allegati 1), 2) e 3) alla presente Ipotesi di Rinnovo, definendone le modalità applicative.

Articolo 12

Orario di lavoro

Plastica e Gomma

Le giornate lavorate annue nei cicli continui verranno introdotte in sede di stesura del testo contrattuale.

Capitolo V

Orario lavoro, riposi, festività

Articolo 17

Lavoro eccedente, straordinario, banca ore, lavoro notturno e festivo ed a turni: maggiorazioni

Omissis

Chimica - Concia e Settori accorpati

Fino alla data del 30.4.2026

da oltre l'orario medio settimanale a 38,5 ore settimanali: nessuna maggiorazione

1) da oltre 38,5 a 48 settimanali 10%

Omissis

Dalla data dell'1.5.2026

1) da oltre l'orario medio settimanale a 37,5 ore settimanali a 48 ore settimanali 10%

Omissis

Inserire al termine delle maggiorazioni del settore Chimica - Concia e Settori accorpati la seguente

Nota a verbale

Fermo restando le condizioni attualmente in essere e salvo diverse e successive intese collettive a livello aziendale, le Parti confermano che la percentuale del 10% decorre solo dopo il raggiungimento dell'orario medio settimanale, realizzabile anche come media su cicli plurisettemanali, secondo quando previsto per i periodi in cui operano orari diversi dalle 37,5 ore settimanali.

Vetro

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Omissis

Dalla data dell'1.4.2026 le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

- turni diurni:	4%;
- turni notturni:	28%;
- lavoro straordinario (dalla 41- alla 48-):	18%;
- lavoro straordinario diurno feriale (49^ ora):	22%;
- lavoro straordinario diurno feriale (ore successive):	30%;
- lavoro straordinario notturno:	50%;
- lavoro in giorni festivi:	55%;
- lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:	32%;
- lavoro straordinario festivo:	65%;
- lavoro domenicale con riposo compensativo non compreso in turni avvicendati:	10%.

Nota a verbale

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dagli accordi aziendali vigenti.

Omissis

Articolo 18

Turnisti a ciclo continuo

Omissis

Plastica e Gomma

Omissis

Le Parti procederanno in sede di stesura a rivedere l'attuale testo dell'articolo, facendo riferimento anche a quanto introdotto all'art. 12.

Articolo 31

Contrattazione aziendale (normativa comune a tutti i settori)

Fermo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 26.7.2016 tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, le Parti definiscono i seguenti principi di raccordo tra la contrattazione di 1° livello (contrattazione collettiva nazionale) e di 2° livello (contrattazione aziendale):

- 1) i due livelli di contrattazione non possono sovrapporsi in termini di materie e di tempi;
- 2) in relazione al precedente punto vengono definite nel presente accordo le materie di contrattazione del livello aziendale attraverso la seguente elencazione di materie:
 - a) materie espressamente richiamate nel C.C.N.L.;
 - b) nell'ambito delle previsioni del C.C.N.L. e nelle casistiche contrattualmente e legislativamente previste: prospettive produttive, occupazionali, di ricerca e innovazione, interventi di innovazione tecnologica e relativi riflessi organizzativi;
 - c) nell'ambito delle previsioni del C.C.N.L. gestione degli orari contrattuali di lavoro, compresa eventuale riduzione orario di lavoro a fronte di quanto previsto al comma b);
 - d) obiettivi di redditività, produttività, efficienza, qualità e risparmio energetico da porre alla base della contrattazione di natura salariale;
 - e) la fruizione del pasto o eventuale indennità sostitutiva.

Articolo 32

Premio per obbiettivi

L'attività volta ad uniformare su base mensile i valori e le conseguenti tabelle dei vari settori verrà espletata in fase di stesura del testo contrattuale.

Articolo 44 bis

Malattia e infortunio - settore abrasivi

B) Conservazione del posto durante l'assenza Omissis

Nei casi di malattie non professionali o infortuni non sul lavoro che si configurino particolarmente rilevanti sul piano sociale, intendendosi per tali quelle/i che abbiano procurato un'assenza dal lavoro di almeno 8 mesi nel corso degli ultimi 12 mesi, su richiesta del lavoratore interessato, l'impresa concederà un'aspettativa non retribuita di 6-10 mesi, eventualmente prorogabile da parte dell'impresa per ulteriori 6 mesi in caso di documentato protrarsi della stessa anche su segnalazione della R.S.U. e/o su istanza delle OO.SS.

Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. n. 68/99, considerata la maggiore fragilità e conseguente aumento del rischio di malattia, il periodo di conservazione del posto di lavoro, è aumentato di 90 giorni. Durante tale ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro non decorrerà la retribuzione e l'anzianità in riferimento ad ogni istituto.

Omissis

Articolo 45

Malattia e infortunio non sul lavoro

Chimica - Concia e Settori Accorpati

Omissis

Conservazione del posto durante l'assenza

Omissis

Nel caso in cui le assenze per malattia o infortunio configurino casi particolarmente gravi per natura e durata, il lavoratore, potrà usufruire, previa richiesta scritta, da inoltrare anche per il tramite della R.S.U. e/o su istanza delle OO.SS., di un periodo di aspettativa non superiore a 6 10 mesi, prorogabile con le medesime modalità, una sola volta per un pari periodo.

Omissis

Aggiungere nel testo contrattuale:

Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. n. 68/99, considerata la maggiore fragilità e conseguente aumento del rischio di malattia, il periodo di conservazione del posto di lavoro, è aumentato di 90 giorni. Durante tale ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro non decorrerà la retribuzione e l'anzianità in riferimento ad ogni istituto.

Plastica e Gomma

Omissis

Conservazione del posto

Omissis

Per i casi di eccessiva morbilità resta fermo il diritto dell'azienda di avvalersi dell'art. 3 della L. n. 604/66. Superati i limiti di conservazione del posto il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di 6-10 mesi, rinnovabile una sola volta e per un periodo non superiore a mesi sei, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto, considerando inoltre tale periodo neutro ai fini di quanto complessivamente previsto dal seguente articolo.

Omissis

Aggiungere nel testo contrattuale:

Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. n. 68/99, considerata la maggiore fragilità e conseguente aumento del rischio di malattia, il periodo di conservazione del posto di lavoro, è aumentato di 90 giorni. Durante tale ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro non decorrerà la retribuzione e l'anzianità in riferimento ad ogni istituto.

Omissis

Trattamento economico

Entro i limiti di conservazione del posto sopra indicati, l'azienda riconoscerà ai lavoratori non in prova, il seguente trattamento economico complessivo, per l'insieme del comparto stesso:

Omissis

Appartenenti al gruppo C) di cui all'art. 11

Anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dei competenti istituti a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il loro sollecito rimborso da parte degli Istituti interessati attraverso conguaglio od analogo sistema. Inoltre, l'Azienda corrisponderà un'integrazione della predetta indennità sino a raggiungere complessivamente l'importo netto della intera retribuzione normale di fatto nei primi 2, 3 o 4 mesi, rispettivamente nella ipotesi di cui ai precedenti punti 1), 2) e 3); per il lavoratore assente per malattia, il trattamento economico ricomincia ex-novo in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di [6] 4 mesi di calendario senza alcuna assenza per malattia.

Omissis

Nota a verbale

La riduzione del periodo di calendario per il ripristino del trattamento economico ex-novo decorre dal primo evento di malattia intervenuto successivamente alla data dell'1.3.2026.

Ceramica

Omissis

Nel caso in cui le assenze per malattia o infortunio configurino casi particolarmente gravi, clinicamente comprovati, nonché in quello in cui il superamento dei periodi di conservazione del posto venga determinato da un continuativo grave evento morboso (a fronte del documentato protrarsi dello stesso), l'azienda concederà, a richiesta, un'aspettativa non retribuita successiva allo scadere del termine di conservazione del posto, per un periodo massimo di [7] 10 mesi.

Omissis

Aggiungere nel testo contrattuale:

Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. n. 68/99, considerata la maggiore fragilità e conseguente aumento del rischio di malattia, il periodo di conservazione del posto di lavoro, è aumentato di 90 giorni. Durante tale ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro non decorrerà la retribuzione e l'anzianità in riferimento ad ogni istituto.

Vetro

Omissis

B) Conservazione del posto

Omissis

Il lavoratore, superati i limiti di conservazione del posto, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di [6] 10 mesi, rinnovabile una sola volta e per un periodo non superiore a mesi sei, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto, considerando inoltre tale periodo neutro ai fini di quanto complessivamente previsto dal seguente articolo.

Omissis

Aggiungere nel testo contrattuale:

Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. n. 68/99, considerata la maggiore fragilità e conseguente aumento del rischio di malattia, il periodo di conservazione del posto di lavoro, è aumentato di 90 giorni. Durante tale ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro non decorrerà la retribuzione e l'anzianità in riferimento ad ogni istituto.

Articolo 46

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio (normativa comune a tutti i settori)

Omissis

Dall'1.3.2026, per il periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 D.Lgs. n. 151/2001 lett. a) e b), l'indennità prevista nella misura del 30 % della retribuzione è integrata fino al 50% 60% della retribuzione stessa per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco del periodo di assenza, esclusi i periodi in cui è prevista dalla legge un'indennità superiore al 30%.

Recepimento L. n. 106 del 18.7.2025

Ai sensi della L. n. 106 del 18.7.2025, a partire dall'1.3.2026 i lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto:

- a dieci ore annue di permesso per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Lo stesso numero di ore sarà riconosciuto ai dipendenti con figlio minore affetto dalle malattie sopra individuate.
- ad un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Decorso il periodo di congedo di cui all'alinea precedente il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile.

Conciliazione orario di lavoro per DSA (disturbi specifici dell'apprendimento)

Al fine di agevolare l'attività di assistenza dei familiari impegnati nelle attività scolastiche di cui all'art. 6 della Legge 170/2010 le aziende riconosceranno forme di flessibilità dell'orario di lavoro.

Trattamenti e disposizioni contrattuali

I trattamenti e le disposizioni contrattuali previsti nel presente C.C.N.L. per il "coniuge" sono estesi alle unioni civili e le convivenze di fatto riconosciute nelle forme previste dalla legge (L. n. 76/2016).

Capitolo VII: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente

Articolo 47

Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza sul lavoro (normativa comune a tutti i settori)

Omissis

Dopo il punto 4) "Sicurezza negli appalti" aggiungere il punto 5)

5) Preposto ex D.Lgs. n. 81/2008

Le imprese che applicano il presente C.C.N.L. garantiranno a favore dei lavoratori e lavoratrici nominati e formati come preposto alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nel rispetto della disciplina del D.Lgs. n. 81/2008, apposita polizza assicurativa comprensiva dell'assistenza legale. Sono esclusi dalla tutela qui disciplinata tutte le ipotesi di responsabilità del preposto per dolo o colpa grave.

Articolo 48

Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

Omissis

4) Accomodamenti ragionevoli

In riferimento alla convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva 2000/78/ CE recepito nell'ordinamento giuridico dal D.Lgs. n. 216/2003 le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore con disabilità o divenuto non più idoneo alle mansioni di assunzione o di ultima assegnazione, attraverso logiche di "accomodamento ragionevole" da intendersi le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati, che non imponendo un onere sproporzionato o eccessivo, siano adottati per consentire il godimento o l'esercizio su base di uguaglianza di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.

A tal fine, su richiesta del lavoratore, in prossimità della ripresa della prestazione lavorativa, o a seguito del giudizio del medico competente, si procederà ad un incontro finalizzato alla verifica delle condizioni di ricollocazione secondo quanto sopra riportato, anche con l'assistenza delle R.S.U. e, in assenza delle stesse, con quella delle OO.SS. Territoriali a cui il lavoratore ha conferito mandato. Tale fase di verifica dovrà concludersi entro 30 giorni dalla richiesta di incontro. In tale periodo è comunque riconosciuta al lavoratore la normale retribuzione.

Al lavoratore che sia destinatario di un progetto di reinserimento approvato e finanziato dall'Inail, ai sensi della legge 23.12.2014, n. 190, art. 1, Comma 166, e del Regolamento Inail di cui alla circ. n. 51/2016, nel periodo temporale previsto per la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del progetto e comunque non superiore a quello previsto dalla legge, è anticipata la retribuzione nella misura pari al 60%.

Omissis

Dopo il punto 5 sono aggiunti i seguenti punti:

6) Gestione del "Microclima"

La valutazione delle condizioni climatiche interne all'azienda per la gestione del microclima nei luoghi di lavoro, al fine di mitigare gli effetti sulla salute e di prevenire i rischi, a seguito di richiesta da parte di R.L.S., R.L.S.S.A., R.S.U. e R.L.S.T., sarà oggetto di incontro con Azienda ed R.S.P.P..

7) Azioni per la diffusione di buone pratiche in materia di salute e sicurezza nelle aziende di piccole dimensioni

Unionchimica Confapi e Filtem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil, ritengono necessario che vengano definite nell'ambito delle attività dell'Opnc (Organismo Paritetico Nazionale Confapi) azioni congiunte per la diffusione di buone pratiche in materia di salute e sicurezza destinate, in via prioritaria alle aziende che occupano meno di 15 lavoratori, tenuto conto della dimensione delle imprese e del livello di rischio per la salute e la sicurezza derivante dall'attività svolta.

Capitolo VIII: Clausole particolari riguardanti lo svolgimento del rapporto di lavoro

Articolo 52

Abiti da lavoro

Omissis

Nota a verbale

Fermo restando le situazioni di fatto esistenti in diverse realtà aziendali e tenuto anche conto della giurisprudenza formatasi in materia della c.d. "vestizione", al fine di individuare una interpretazione comune, qualora ai lavoratori, per esigenze aziendali, sia imposto di indossare un abbigliamento eccedente un abbigliamento ordinario, ovvero lo stesso sia richiesto, configurando anche dispositivo di protezione individuale, dal rispetto delle norme in materia di igiene, salute o sicurezza, anche ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, il tempo impiegato, presso i locali aziendali, per la vestizione/svestizione degli indumenti è da considerarsi orario di lavoro.

In ogni caso, entro il limite di 10 minuti giornalieri, l'eventuale svolgimento delle anzidetto attività preparatorie non ha incidenza retributiva, a nessun fine e/o istituto contrattuale, oltre quanto già previsto dai minimi contrattuali mensili di cui all'art. 22 Parte Terza - Capitolo V del C.C.N.L..

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore già in essere a livello aziendale.

Articolo 62

Preavviso (normativa comune a tutti i settori)

Per i lavoratori che abbiano effettuato, nei 36 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, un intervento formativo, certificato da società produttrici di impianti, macchinari e/o software, da società o centri di formazione professionale, che li rendano titolari di certificazione o attestato professionale, ed il cui costo sia sostenuto dall'azienda, i termini di preavviso sono incrementati di n. 1 mese, fatta salva la rinuncia da parte dell'azienda.

Articolo 63

Trattamento di fine rapporto

Chimica - Concia e settori accorpati

Omissis

~~[Il lavoratore che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del T.F.R. con le modalità e misure previste dalla normativa vigente, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione purché siano decorsi almeno 3 anni dalla data della prima richiesta e vi siano motivazioni diverse da quelle che hanno dato luogo alla prima anticipazione.~~

~~La seconda richiesta sarà soddisfatta in misura non superiore al 70% del T.F.R. accantonato alla data della richiesta.~~

~~Le richieste sono evase nell'ambito delle percentuali previste dalla legge, con priorità a quelle avanzate come prima richiesta~~

~~Le richieste di anticipazione relative a spese mediche dovranno essere comprovate con documentazione idonea.~~

~~Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 151/2001 il T.F.R., oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 2120 cod. civ., comma 8, può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e della L. n. 53/2000.~~

~~In aggiunta alle ipotesi previste dall'art. 2120 c.c., i lavoratori potranno richiedere un anticipo del T.F.R. durante il periodo di aspettativa facoltativa di importo tale da consentire l'integrazione dell'indennità economica dell'Inps fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta di fatto che avrebbero percepito lavorando.~~

~~L'anticipo sarà concesso nell'ambito delle condizioni e limiti previsti dall'art. 2120 c.c.]~~

Plastica e Gomma

Omissis

~~[Il lavoratore che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del T.F.R. con le modalità e misure previste dalla normativa vigente, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione purché siano decorsi almeno 3 anni dalla data della prima richiesta e vi siano motivazioni diverse da quelle che hanno dato luogo alla prima anticipazione.~~

~~La seconda richiesta sarà soddisfatta in misura non superiore al 70% del T.F.R. accantonato alla data della richiesta.~~

~~Le richieste sono evase nell'ambito delle percentuali previste dalla legge, con priorità a quelle avanzate come prima richiesta.~~

~~Le richieste di anticipazione relative a spese mediche dovranno essere comprovate con documentazione idonea.~~

~~Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 151/2001, il T.F.R., oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 2120 codice civile, comma 8, può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e della legge n. 53/2000.]~~

Omissis

Abrasivi

Omissis

~~[Il lavoratore in costanza di rapporto di lavoro può chiedere all'impresa per una seconda volta un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto maturato per le causali previste dalla legge.]~~

Ceramica

Omissis

~~[A parziale modifica di quanto previsto dalle norme di legge in materia (art. 2120 c.c., art. 1, legge 29.5.1982, n. 297), si concorda che, oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 2120 c.c., comma 8, il T.F.R., fermi restando i tetti di fruibilità previsti dalla L. n. 297/1982 sarà anticipato nelle seguenti ipotesi:~~

~~a) ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, L. n. 1204/1971, come sostituito dall'art. 3, comma 2, della L. n. 53/2000 e di cui agli artt. 5 e 6 della medesima L. n. 53/2000;~~

~~b) ai fini delle spese sostenute per la tassa d'iscrizione universitaria dei figli del lavoratore, idoneamente comprovate da documenti giustificativi dell'ente universitario di riferimento.~~

~~Il lavoratore in costanza di rapporto di lavoro può chiedere all'impresa per una seconda volta un'anticipazione sul T.F.R. maturato per le causali previste dalla legge e dal presente contratto.]~~

Omissis

Anticipo T.F.R. (normativa comune a tutti i settori)

Le Parti stabiliscono che è ammessa la concessione dell'anticipazione per una seconda volta nel corso del rapporto di lavoro per le causali previste dalla normativa vigente, subordinatamente all'assolvimento da parte dell'azienda delle richieste di prima anticipazione, all'interno delle percentuali e relative modalità applicative previste dalla legge.

Si stabilisce inoltre che in relazione all'acquisto della prima casa di abitazione sarà possibile ottenere l'anticipo per l'acquisto effettuato prima della maturazione degli otto anni di anzianità al momento della effettiva maturazione dell'anzianità, subordinatamente all'assolvimento da parte dell'azienda delle richieste di prima anticipazione all'interno delle percentuali e relative modalità applicative previste dalla legge.

Capitolo XI: Istituti di carattere sindacale

Articolo 67

Assemblee (normativa comune a tutti i settori)

Omissis

In caso di esaurimento delle 10 ore di assemblea, viene riconosciuta un'ora aggiuntiva di assemblea il cui o.d.g. sarà destinato alle materie di Salute e Sicurezza, Previdenza Complementare e al rinnovo del C.C.N.L..

Tali assemblee saranno tenute, durante l'orario di lavoro, in luoghi idonei posti a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva o, in caso di impossibilità, nelle immediate vicinanze, fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

Articolo 68

Affissioni (normativa comune a tutti i settori)

Le Direzioni aziendali consentiranno alla R.S.U. ed ai sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto di far affiggere, in apposito albo, comunicazioni firmate dai responsabili e inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere ~~[tempestivamente]~~ contestualmente inoltrate alla direzione aziendale.

Azienda e R.S.U. potranno individuare strumenti utili a favorire lo svolgimento dell'attività e dei diritti sindacali alla luce delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie (ad es. utilizzo della bacheca elettronica o altro strumento informatico di comunicazione interna all'azienda ecc. ...), nel rispetto delle disposizioni in materia cyber security presenti in azienda.

Articolo 69

Permessi per cariche sindacali

Omissis

Normativa particolare per il settore plastica e gomma

Fatte salve le situazioni di miglior favore in atto, l'esercizio del diritto di cui al presente articolo è limitato ad un monte globale annuo di 56 ore per le aziende con meno di 40 dipendenti [e], di 112 ore per le aziende con un numero fino a [200] 150 dipendenti e di 168 ore per le aziende con un [dimensioni] numero dimensionale di dipendenti superiore; i suddetti monte ore sono da considerarsi complessivamente per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L..

Normativa particolare per il settore vetro

Omissis

"... Per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L.."

Capitolo XII: Clausole riguardanti il contratto collettivo

Articolo 77

Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre dalla data dell'1.1.2026 e scade alla data del 31.12.2028.

Omissis

Tabelle retributive C.C.N.L. per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: Chimica, Concia e Settori accorpati, Plastica e Gomma, Abrasivi, Ceramica, Vetro

Omissis

Plastica e gomma

Liv.	Par.	Mimmi al 31.12.2025	1.1.2026	1.4.2027	1.12.2027	1.6.2028	1.12.2028	Aumento a regime
Q	169,07	2.769,64	76,05	62,33	26,18	74,80	19,95	259,30
8	159,81	2.669,99	71,88	58,92	24,75	70,70	18,85	245,10
7	152,87	2.439,52	68,76	56,36	23,67	67,63	18,04	234,46
6	140,18	2.182,38	63,05	51,68	21,71	62,02	16,54	214,99
5	135,62	2.026,64	61,00	50,00	21,00	60,00	16,00	208,00
4	129,10	1.911,45	58,07	47,60	19,99	57,12	15,23	198,00
3	121,28	1.829,19	54,55	44,71	18,78	53,66	14,31	186,01
2	118,80	1.773,21	53,43	43,80	18,40	52,56	14,02	182,20
1	100,00	1.615,01	44,98	36,87	15,48	44,24	11,80	153,37

Chimica - Concia Settori accorpati

Liv.	Par.	Minimi al 31.12.2025	1.1.2026	1.4.2027	1.12.2027	1.6.2028	1.12.2028	Aumento a regime
A	100,00	1.648,62	42,07	41,81	17,56	50,17	13,38	165,00
B	115,15	1.781,99	48,44	48,15	20,22	57,78	15,41	189,99
C	132,12	1.977,77	55,58	55,24	23,20	66,29	17,68	217,99
D	143,64	2.206,00	61,00	59,86	25,14	71,84	19,16	237,00
E	150,91	2.380,54	63,49	63,10	26,50	75,72	20,19	249,00
F	159,39	2.636,01	67,05	66,64	27,99	79,97	21,33	262,99
G	173,33	2.900,66	72,92	72,47	30,44	86,97	23,19	285,99
H	178,79	3.093,29	75,22	74,76	31,40	89,71	23,92	295,00

Abrasivi

Liv.	Par.	Minimi al 31.12.2025	1.1.2026	1.4.2027	1.12.2027	1.6.2028	1.12.2028	Aumento a regime
A1	220,00	2 849,65	98,68	77,03	32,35	92,44	24,65	325,15
B1	175,00	2.545,42	78,49	61,27	25,74	73,53	19,61	258,64
B2	160,00	2 381,19	71,76	56,02	23,53	67,23	17,93	236,47
C1	150,00	2.203,83	67,28	52,52	22,06	63,03	16,81	221,69
C2	145,00	2.152,04	65,04	50,77	21,32	60,92	16,25	214,30
C3	140,00	2.091,75	62,79	49,02	20,59	58,82	15,69	206,91
D1	136,00	2.040,50	61,00	47,62	20,00	57,14	15,24	201,00
D2	123,00	1.904,13	55,17	43,07	18,09	51,68	13,78	181,79
D3	118,00	1.856,51	52,93	41,32	17,35	49,58	13,22	174,40
E1	117,00	1.804,19	52,48	40,97	17,21	49,16	13,11	172,92
E2	104,00	1.705,92	46,65	36,41	15,29	43,70	11,65	153,71
E3	101,00	1.648,58	45,30	35,36	14,85	42,44	11,32	149,27
F	100,00	1.622,62	44,85	35,01	14,71	42,02	11,20	147,79

Ceramica

Liv.	Par.	Minimi al 31.12.2025	1.1.2026	1.4.2027	1.12.2027	1.6.2028	1.12.2028	Aumento a regime
A1	200,00	2.729,68	84,72	66,14	27,78	79,37	21,16	279,17
B1	175,00	2.495,67	74,13	57,87	24,31	69,44	18,52	244,27
B2	164,00	2.350,41	69,47	54,23	22,78	65,08	17,35	228,92
C1	157,00	2.186,43	66,51	51,92	21,81	62,30	16,61	219,15
C2	152,00	2.136,90	64,39	50,26	21,11	60,32	16,08	212,17
C3	148,00	2.081,17	62,69	48,94	20,56	58,73	15,66	206,58
D1	144,00	2.029,50	61,00	47,62	20,00	57,14	15,24	201,00
D2	130,00	1.894,30	55,07	42,99	18,06	51,59	13,76	181,46
D3	124,00	1.844,61	52,53	41,01	17,22	49,21	13,12	173,08
E1	121,00	1.784,34	51,26	40,01	16,81	48,02	12,80	168,90
E2	108,00	1.690,51	45,75	35,71	15,00	42,86	11,43	150,75
E3	103,00	1.640,87	43,63	34,06	14,31	40,87	10,90	143,77
F	100,00	1.593,65	42,36	33,07	13,89	39,68	10,58	139,58

Vetro settore meccanizzato prime lavorazioni

Liv.	Par.	Minimi al 31.12.2025	1.1.2026	1.4.2027	1.12.2027	1.6.2028	1.12.2028	Aumento a regime
F1	100,00	1.659,82	45,52	35,54	14,93	42,64	11,37	150,00
E1	112,00	1.793,91	50,99	39,80	16,72	47,76	12,74	168,00
E2	125,00	1.941,88	56,90	44,42	18,66	53,30	14,21	187,50
E3	128,00	1.982,62	58,27	45,49	19,10	54,58	14,56	192,00
D1	134,00	2.045,15	61,00	47,62	20,00	57,14	15,24	201,00
D2	147,00	2.194,88	66,92	52,24	21,94	62,69	16,72	220,50
D3	152,00	2.252,34	69,19	54,02	22,69	64,82	17,29	228,00
C1	157,00	2.310,40	71,47	55,79	23,43	66,95	17,85	235,50
C2	161,00	2.355,69	73,29	57,21	24,03	68,66	18,31	241,50
B1	179,00	2.565,59	81,49	63,61	26,72	76,33	20,36	268,50
B2	184,00	2.630,31	83,76	65,39	27,46	78,46	20,92	276,00
A1	201,00	2.855,87	91,50	71,43	30,00	85,71	22,86	301,50
A2	207,00	2.923,78	94,23	73,56	30,90	88,27	23,54	310,50

Vetro settore trasformazione seconde lavorazioni

Liv.	Par.	Minimi al 31.12.2025	1.1.2026	1.4.2027	1.12.2027	1.6.2028	1.12.2028	Aumento a regime
1	100,00	1.659,82	45,52	35,54	14,93	42,64	11,37	150,00
2	112,00	1.793,91	50,99	39,80	16,72	47,76	12,74	168,00
3	125,00	1.941,90	56,90	44,42	18,66	53,30	14,21	187,50
4	134,00	2.045,15	61,00	47,62	20,00	57,14	15,24	201,00
5	147,00	2.194,88	66,92	52,24	21,94	62,69	16,72	220,50
5a	152,00	2.252,35	69,19	54,02	22,69	64,82	17,29	228,00
6	157,00	2.310,40	71,47	55,79	23,43	66,95	17,85	235,50
6a	161,00	2.355,68	73,29	57,21	24,03	68,66	18,31	241,50
7	179,00	2.565,61	81,49	63,61	26,72	76,33	20,36	268,50
8	201,00	2.815,87	91,50	71,43	30,00	85,71	22,86	301,50
8a	207,00	2.923,78	94,23	73,56	30,90	88,27	23,54	310,50

Vetro settore soffio a mano semiautomatiche

Liv.	Par.	Minimi al 31.12.2025	1.1.2026	1.4.2027	1.12.2027	1.6.2028	1.12.2028	Aumento a regime
1	100,00	1.656,97	45,19	35,27	14,81	42,33	11,29	148,89
2	108,00	1.743,46	48,80	38,10	16,00	45,71	12,19	160,80
3	116,00	1.834,29	52,41	40,92	17,19	49,10	13,09	172,71
4	124,00	1.928,95	56,03	43,74	18,37	52,49	14,00	184,62
5	135,00	2.052,95	61,00	47,62	20,00	57,14	15,24	201,00
6	148,00	2.203,46	66,87	52,20	21,93	62,65	16,71	220,36
7	157,00	2.306,59	70,94	55,38	23,26	66,46	17,72	233,76
8	179,00	2.560,29	80,88	63,14	26,52	75,77	20,20	266,51
8a	181,00	2.581,11	81,79	63,84	26,81	76,61	20,43	269,49
9	201,00	2.809,90	90,82	70,90	29,78	85,08	22,69	299,27
9a	207,00	2.877,62	93,53	73,02	30,67	87,62	23,37	308,20

Decorrenza e aumenti retributivi

Dichiarazione delle parti

Con la corresponsione della prima retribuzione utile successiva alla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, le aziende procederanno alla corresponsione degli aumenti relativi ai mesi di gennaio e febbraio 2026.

Qualora entro il mese di febbraio 2026 non fossero già stati adempiuti gli obblighi retributivi relativi ai mesi di gennaio e febbraio, il riconoscimento degli aumenti contrattuali potranno essere corrisposti con la retribuzione del mese marzo 2026.

Per quanto concerne il solo l'aumento relativo al mese di gennaio 2026 tale aumento non sarà utile per il ricalcolo degli istituti diretti già liquidati nel suddetto mese.

Nuovi profili plastica e gomma

Allegato 1

Declaratorie e livelli settore materiali compositi

Rispetto al ciclo produttivo i reparti interessati sono i seguenti:

1. MAGAZZINO;
2. TAGLIO;
3. LAMINAZIONE;
4. ESTRAZIONE;
5. RIFILATURA;
6. INCOLLAGGIO;
7. CONTROLLO QUALITÀ/DIMENSIONALE;
8. VERNICIATURA;
9. SPEDIZIONI.

Personale operativo così inquadrato:

2 LIVELLO

mansioni di parziale autonomia e vengono adibiti a lavorazioni non complesse come componenti strutturali delle auto rispetto a quelli estetici che necessitano di maggiore manualità e hanno margini di errori minimi;

3 LIVELLO

mansione con autonomia sulla commessa assegnata indipendentemente dal reparto, conosce tutte le fasi della lavorazione del suo reparto;

4 LIVELLO

mansione del così detto Team Leader che gestisce, di norma, una commessa assegnata dal capo reparto ed ha responsabilità di coordinamento di un gruppo di altri lavoratori. Il Team Leader riceve una formazione mirata alla comunicazione e alla gestione delle risorse umane;

5/6 LIVELLO

Capo reparto ha responsabilità di coordinamento di un numero cospicuo di lavoratori e si interfacciano con i vari responsabili aziendali;

Il livello tra 5 e 6 varia in base al numero di lavoratori coordinati; l'assegnazione del livello sarà definita tramite confronto a livello aziendale.

Allegato 2

Declaratorie e livelli settore cavi

Rispetto il ciclo produttivo i reparti interessati sono i seguenti:

1. METALLURGICO (Plastica e Gomma);
2. ESTRUSIONE;
3. COLLAUDO;
4. CONFEZIONAMENTO.

Personale operativo così inquadrato:

2 LIVELLO

- Operatore Trefole con mansione operatore generico in linea;
- Operatore Corderia con mansione operatore generico in linea;
- Operatore Taglio, Matassine, Stracannaggi con mansioni generiche in linea;

3 LIVELLO

- Operatore Multifilo con mansione di conduzione macchinario;
- Operatore Estrusione con mansione di conduzione macchinario;

4/5 LIVELLO

Capo reparto ha la responsabilità di coordinamento di un numero cospicuo di lavoratori e si interfaccia con i vari responsabili aziendali;

Il livello tra il 4 e 5 varia in base al numero di lavoratori coordinati; l'assegnazione del livello sarà definita tramite confronto a livello aziendale.

Allegato 3

Declaratorie e livelli settore biomedicale

Camera bianca

Operatore, Operatrice camera bianca (3° - 4° livello)

Opera su macchine assemblatrici

- carico materie prime e semi lavorati in macchina
- monitoraggio e supervisione funzionamento macchina assemblatrici.
- monitoraggio e supervisione funzionamento macchina blisteratrici.

Capolinea o capolinee (4° - 5° livello)

- Coordinamento e supervisione attività operatore camera bianca.
- Alimenta di Materie prime o semilavorati le linee di produzione.
- Gestione cambi lotto e cambi formato.

MANSIONI UFFICIO GARE

Impiegato semplice (5° - 6° livello)

- Monitoraggio quotidiano bandi e avvisi.
- Raccolta e archiviazione documenti amministrativi e tecnici.
- Preparazione modulistica standard.
- Inserimento dati nelle piattaforme di gara.
- Supporto nella preparazione offerte economiche.
- Gestione corrispondenza e scadenze.

- Supporto logistico per sopralluoghi o incontri.
- Attività amministrative ordinarie.

Coordinatore ufficio gare (6° - 7° livello)

- Pianificazione e assegnazione attività al personale operativo.
- Revisione dei fascicoli gara.
- Coordinamento con uffici tecnici, qualità e regolatorio.
- Gestione scadenziario gare e reporting interno.
- Supporto nella stesura dell'offerta economica.
- Relazione con stazioni appaltanti.
- Formazione del personale junior.

Responsabile ufficio gare (8° livello - Q)

- Definizione della strategia di partecipazione alle gare.
- Approvazione finale delle offerte economiche.
- Coordinamento interfunzionale con funzioni tecniche e commerciali.
- Gestione rapporti strategici con stazioni appaltanti e clienti chiave.
- Supervisione delle procedure interne e compliance.
- Valutazione rischi contrattuali.
- Reporting al top management.