

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare 27-2026

Oggetto: Rinnovo contrattuale Chimica, Gomma, Vetro – PMI (Parte normativo CNEL B018)

In data 23 febbraio 2026 tra UNIONCHIMICA CONFAPI e FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL è stata raggiunta la seguente Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL datato 5 dicembre 2023, scaduto il 31 dicembre 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 marzo 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.

Il contratto ha validità triennale, decorre dal **1° gennaio 2026 e scade il 31 dicembre 2028**, sia per la parte economica che per quella normativa.

Di seguito si illustrano i principali contenuti normativi previsti nell'accordo:

- Previdenza complementare;
- Cumulo di mansioni;
- Periodo di prova;
- Preavviso;
- Lavoro eccedente e lavoro a turni;
- Malattia;
- Maternità;
- Permessi;
- Contratto a tempo parziale;
- Sicurezza;
- Abiti da lavoro;
- Anticipo TFR.

Previdenza complementare

A partire dal 1° gennaio 2026, per tutti i settori, la contribuzione a carico **azienda** a FONDAPI è incrementata dello 0,10%.

Cumulo di mansioni

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

Periodo Prova

La durata del periodo di prova, riferita alle giornate di effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

Livelli	Giorni
Q,8,7	130
6	100
5	85
4,3	75
2	55
1	350

Preavviso

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 1 mese**, fatta salva la rinuncia da parte dell'azienda.

Cumulo di mansioni

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

Lavoro eccedente e lavoro a turni

Fino alla data del 30 aprile 2026 non è prevista nessuna maggiorazione per le ore lavorate da oltre l'orario medio settimanale a 38,5 ore settimanali ed una maggiorazione del 10% per le ore lavorate da oltre 38,5 a 48 ore settimanali.

A decorrere **dal 1° maggio 2026** è prevista una maggiorazione del 10% per le ore lavorate da oltre **l'orario medio settimanale a 37,5 ore settimanali fino a 48 ore settimanali**.

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

Malattia

Con riferimento a tutti i settori del CCNL viene stabilito che, **per i lavoratori con disabilità** certificata ai sensi della Legge n. 68/99, 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.

L'accordo recepisce la Legge n. 106/2025 per cui, **a partire dal 1° marzo 2026**, ai 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 medica, spettano:

- **10 ore annue di permesso** per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché cure mediche frequenti. Lo stesso numero di ore sarà riconosciuto ai dipendenti con figlio minorenni affetto dalle malattie sopra individuate;
- **un periodo di congedo**, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi, durante il quale 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 il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile.

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 10 mesi, prorogabile con le medesime modalità, una sola volta per un pari periodo.

Maternità

Per tutti i settori, a partire Dal 1° marzo 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 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%.

Permessi

In tema di permessi per cariche sindacali, per il settore plastica e gomma, si conviene che, salve le situazioni di miglior favore in atto, l'esercizio del diritto è limitato ad un monte globale annuo di:

- 56 ore per le aziende con meno di 40 dipendenti;
- 112 ore per le aziende con un numero fino a 150 dipendenti;
- 168 ore per le aziende con un dimensioni numero dimensionale di dipendenti superiore.

I suddetti monte ore sono da considerarsi complessivamente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL (precisazione valida anche per il settore vetro).

Riguardo a tutti i settori, in caso **di esaurimento delle 10 ore di assemblea**, viene riconosciuta **1 ora aggiuntiva di assemblea**, il cui o.d.g. sarà destinato alle materie di salute e sicurezza, previdenza complementare e al rinnovo del CCNL. Tali assemblee saranno tenute durante l'orario di lavoro.

Contratto a tempo parziale

Relativamente a tutti i settori, le aziende riconosceranno le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in misura, paria:

- al 4% fino a 50 dipendenti;
- Al 6% da 51 a 100 dipendenti;
- All' 8% oltre 100 dei lavoratori in forza, a tempo indeterminato, al momento della richiesta, eccezion fatta per i casi di infungibilità della mansione.

Sicurezza

Le imprese che applicano il presente CCNL 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. 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.

Abiti da lavoro

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. 81/2008, il tempo impiegato, presso i locali aziendali, **per la vestizione/svestizione** degli indumenti è di considerarsi orario di lavoro. In ogni caso, **entro il limite di 10 minuti giornalieri**, l'eventuale svolgimento delle anzidette 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 CCNL. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore già in essere a livello aziendale.

Anticipo TFR

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.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 23 marzo 2026

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmасchio