



Ipotesi di rinnovo del Ccnl Unionchimica Confapi

È stata sottoscritta in data 5 dicembre 2023 tra UNIONCHIMICA e FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori della piccola e media industria dei settori della chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro.

Rimandano alla lettura completa dell'Ipotesi di Accordo allegata alla presente circolare, si evidenziano le principali novità.

Parte Normativa

1) Decorrenza e durata

Il CCNL avrà validità di 3 anni con decorrenza dal **1.1.2023** e scadenza al **31.12.2025**.

2) Relazioni Industriali

Nell'ambito delle materie di competenza dell'Osservatorio Nazionale Plurisettoriale, è stata introdotta la previsione di verificare l'opportunità dell'armonizzazione di alcuni istituti contrattuali tra i vari comparti a cui si applica il presente CCNL e di valutare l'esistenza di eventuali distretti produttivi.

3) Appalti/terziarizzazioni e decentramento produttivo.

In aggiunta a quanto già disciplinato dal CCNL in materia è stato definito che nel contratto di appalto la società appaltante richiederà alla società appaltatrice l'applicazione del contratto collettivo, sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative, del settore al quale la società appaltatrice appartiene.

4) Misure per le donne vittime di violenza di genere (nuovo articolo)

Nel richiamare le intese esistenti in materia e gli accordi Interconfederali sottoscritti tra Confapi e Cgil, Cisl e Uil, è stata introdotta a favore delle donne vittime di violenza di genere, ed al verificarsi delle condizioni disciplinate dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, la possibilità di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito di massimo 5 mesi, fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del citato articolo e dagli interventi di sostegno previsti da ENFEA.

Ai sensi del comma 5 del D. Lgs. n. 80/2015, il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, nel rispetto di un congruo preavviso.

È stato altresì previsto che le lavoratrici, qualora vi siano più sedi lavorative e compatibilmente con le possibilità organizzative, hanno il diritto di richiedere il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

Alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo è riconosciuto il diritto in materia di formazione continua nei termini ivi previsti.

Altresì alle lavoratrici di cui al presente articolo è riconosciuto un diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a 12 mesi e un'agevolazione nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa, nonché si potrà applicare la disciplina in materia di ferie e par solidali.

5) Rappresentanza (nuovo articolo)

In riferimento all'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 come modificato dall'accordo integrativo del 19 settembre 2019, sottoscritto da Confapi, Cgil, Cisl e Uil che definisce le regole per la misurazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, UNIONCHIMICA CONFAPI e FILCTEM CGIL, FEMCA Cisl e UILTEC Uil, in base alle vigenti disposizioni amministrative sulla materia, hanno richiamato le regole previste dagli accordi per la certificazione degli iscritti tramite compilazione completa e puntuale dell'UNIEMENS da parte delle aziende.

6) Informazione e Formazione Bilateralità (Nuovo articolo)

Al fine di promuovere la conoscenza tra i lavoratori degli strumenti della bilateralità previsti dalla contrattazione collettiva, viene riconosciuta, in caso di esaurimento delle ore di assemblea di cui all'art 67 un'ora aggiuntiva di assemblea il cui o.d.g. dovrà specificare "informazione e formazione relativa al sistema della Bilateralità contrattuale".

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

Sono state ridefinite le percentuali per il riconoscimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle misure del 4% fino a 50 dipendenti, 5 % da 51 a 100 dipendenti e 6% oltre 100 dipendenti. La percentuale viene calcolata in riferimento ai lavoratori in forza, a tempo indeterminato, al momento della richiesta, eccezion fatta per i casi di infungibilità della mansione.

Nulla è stato innovato in materia e quindi rimane confermato che nell'ambito della suddetta percentuale sono ricomprese, in via prioritaria, le trasformazioni del rapporto di lavoro da full time a part time previste da disposizioni di legge, nonché quelle già in essere alla data di entrata in vigore del presente articolo e sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

8) Lavoro Agile – Smart Working (normativa comune a tutti i settori)

Alla normativa già esistente nel CCNL è stata aggiunto il rinvio al protocollo nazionale su lavoro in modalità agile sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle parti sociali, laddove sia necessario integrare l'attuale disciplina contrattuale.

9) Classificazione del personale

L'accordo di rinnovo ha previsto l'avvio dei lavori della Commissione per la revisione dell'inquadramento a partire dal mese di **aprile 2024** con termine lavori entro il mese di **aprile 2025**.

Le parti hanno definito che l'introduzione di un nuovo sistema di inquadramento avrà effetti sul prossimo rinnovo del presente CCNL.

10) Settore PLASTICA E GOMMA - I AREA – II Livello

Nella relativa Declaratoria è stata apportata la seguente nota a verbale di chiarimento: “Nota seconda alinea: sostituire “dopo 18 mesi di inquadramento nel II livello” con “dopo 18 mesi di inquadramento nel I livello”.

11) Banca ore solidali (normativa comune a tutti i settori)

Al fine di valorizzare e promuovere l’istituto della Banca ore solidali prevista dall’articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, UNIONCHIMICA e FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL hanno definito le Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

12) Malattia e infortunio non sul lavoro

Sono state introdotte due importanti novità disciplinate nelle due note a verbale inserite in calce all’art. 46, comune a tutti i settori.

In particolare con la prima Nota a Verbale è stato definito che su espressa richiesta scritta del lavoratore interessato, per un massimo di due richieste all’anno, il datore di lavoro fornirà la situazione relativa al periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio non sul lavoro, mentre con la seconda Nota a Verbale viene stabilito che la malattia sopravvenuta durante il godimento delle ferie ne interrompe il decorso se la patologia contratta non permette il recupero psicofisico del lavoratore.

13) Malattia – Comparto Vetro

Anche per il comparto del Vetro è stata introdotta la possibilità per il lavoratore, superati i limiti di conservazione del posto, di usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di 6 mesi, rinnovabile una sola volta e non oltre sei mesi, 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.

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

L’attuale normativa contrattuale è stata integrata prevedendo che a far data dal **1° gennaio 2024** 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% 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%.

Sempre a decorrere dal **1° gennaio 2024** il congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27 bis del D.lgs. n.151/2001, della durata dieci giorni lavorativi, è incrementato di una giornata retribuita a carico azienda.

15) Accomodamenti ragionevoli

È stata inserita nel testo contrattuale la previsione sugli "Accomodamenti ragionevoli" di matrice europea (Dir. 2000/78/CE "*Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*") e sovranazionale (Convenzione ONU 2006 "*Sui diritti delle persone con disabilità*").

16) Rilevazione Quasi infortuni

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP, e RLS/RLSSA e RSU, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni in azienda al fine di valutare opportune misure gestionali.

Pertanto, sarà possibile istituire una Commissione con la funzione di raccogliere ed elaborare le segnalazioni pervenute dagli RLS/RLSSA, RSU e dai RSPP per individuare le buone prassi in materia di prevenzione e agevolarne massiva diffusione.

17) Permessi ed assenze (normativa comune a tutti i settori)

A parziale modifica della lettera D) dell'art. 57 è stato previsto che:

- Il lavoratore titolare dei permessi mensili previsti dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 potrà usufruire degli stessi anche in modalità frazionata ad ore (24/mese) a gruppi di 4 ore.;
- Il lavoratore per i periodi di fruizione darà comunicazione per iscritto nelle modalità previste dalla legge, dando di norma un preavviso di almeno 5 giorni al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Parte economica

1) Previdenza integrativa – FONDAPI

A far data dall'**1/1/2025** la contribuzione a carico dell'azienda è incrementata dello 0,10.

2) TRASFERTA per il settore Coibenti

Con decorrenza dal **1° gennaio 2024** l'importo della diaria di cui alla lettera C) è fissato in € 46,48 giornaliera per trasferte in Italia ed € 77,47 giornaliera per trasferte all'estero.

3) UNA TANTUM

Con la retribuzione afferente al mese di **novembre 2023**, a tutti i lavoratori e lavoratrici in forza alla data del **1° novembre 2023**, sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfetaria pari ad 101,00 euro lordi. Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'importo in oggetto è uguale per tutti i livelli di inquadramento e pertanto non verrà effettuato alcun ricalcolo in relazione al livello di appartenenza.

In caso di lavoro svolto nella modalità part-time l'importo una tantum verrà riproporzionato in base all'orario di lavoro concordato.

4) Minimi retributivi

L'ipotesi di rinnovo ha previsto i seguenti incrementi a regime:

- Settore plastica gomma, livello V: aumento a regime di € **167,00** €;
- Settore chimica-concia e settori accorpati, livello D: aumento a regime di € **191,00**;
- Settori Abrasivi, Ceramica e Vetro: aumento a regime di € **161,00**.

Gli aumenti sono stati scaglionati in 4 tranches con decorrenza dal **1° novembre 2023**, **1° gennaio 2024**, **1° aprile 2025**, **1° dicembre 2025**.

Le tabelle retributive, in vigore dal **1° novembre 2023** e alle scadenze convenute, sono allegate alla presente circolare.

In relazione a quanto previsto in materia di adeguamento dei minimi retributivi dal **1° novembre** e della corresponsione dell'una tantum nello stesso novembre, si evidenzia che l'accordo di rinnovo ha previsto quanto segue:

- Per quanto riguarda la parte economica relativa all'anno **2023** la stessa ha decorrenza immediata in attesa dello scioglimento della riserva da parte delle OO.SS. firmatarie prevista entro il mese di **gennaio 2024**.

- Nel caso in cui alla data di sottoscrizione della presente Ipotesi di Accordo fossero già stati adempiuti gli obblighi retributivi del mese di novembre 2023, il riconoscimento dell'importo una tantum e degli aumenti contrattuali decorrenti dal 1° novembre 2023 potranno essere corrisposti con la retribuzione del mese di dicembre 2023.

Per le tabelle complete e dettagliate, si rimanda direttamente al testo dell'accordo.