

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL UNIONCHIMICA CONFAPI PER I LAVORATORI DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA DEI SETTORI DELLA CHIMICA, CONCIA E SETTORI ACCORPATI, PLASTICA E GOMMA, ABRASIVI, CERAMICA E VETRO**

\*\*\*

In data 5 dicembre 2023 è stata raggiunta la seguente Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL datato 8 marzo 2019 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 31 gennaio 2024. 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.**

UNIONCHIMICA CONFAPI



FILCTEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL



PARTE PRIMA  
RELAZIONI INDUSTRIALI  
(NORMATIVA COMUNE A TUTTI I SETTORI)

**1.1 Osservatorio Nazionale Plurisetoriale**

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.

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 per i 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 Plurisetoriale 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, ~~contratti di inserimento~~, 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 alla sicurezza e l'igiene ambientale, il riciclaggio delle materie plastiche nonché i riflessi ecologici degli insediamenti industriali;

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



- 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;

- promuovendo azioni positive a favore del personale femminile, predisponendo schemi di progetti, con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego, verificando l'efficacia dei programmi applicati;

- promuovendo la conoscenza dei progetti concordati verso le proprie strutture associative.

Nell'Osservatorio confluiscono i dati reciprocamente in possesso, che consentiranno ad UNIONCHIMICA e FILCTEM-FEMCA-UILTEC di procedere a verifiche relativamente a:

- prospettive produttive e di mercato nazionale ed internazionale nonché di linee di sviluppo del settore;

- fenomeni di aggregazione e di riaggregazione tra realtà nazionali e/o internazionali;

- **individuazione di eventuali distretti produttivi;**

- andamento dei prezzi delle materie prime;

- previsioni degli investimenti, anche in relazione agli indirizzi di sviluppo tecnologico del settore e relativi effetti occupazionali (Mezzogiorno);

- l'andamento dell'occupazione nel settore in generale e nei riguardi dei vari segmenti del mercato del lavoro ed in particolare di quella giovanile;

- sviluppo di professionalità (anche legate all'O.d.L.) emergenti nel settore al fine di verificare la necessità e i contenuti di programmi di formazione professionale o di eventuale riqualificazione;

- previsioni di utilizzo dei finanziamenti a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato, dalle Regioni e dalla Unione Europea nel quadro di apposite leggi con particolare riferimento alla quota degli stessi destinati alla ricerca scientifica;

- nell'eventualità di finanziamenti pubblici a fondo perduto, riconosciuti ad aziende o consorzi di aziende associate, finalizzati alla ricerca scientifica, relative all'utilizzo di tali investimenti per: sintesi ed andamento dei programmi di ricerca; tematiche di individuazione di nuovi prodotti o processi di miglioramento per quelli esistenti; collaborazione con enti di ricerca pubblica; nel quale caso se ne indicheranno i tempi prevedibili di attuazione;

- elementi conoscitivi relativi alle eventuali problematiche connesse con inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori disabili;

- l'elaborazione di linee guida relative ai provvedimenti da assumere contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;

- monitoraggio del fenomeno dell'immigrazione e delle relative problematiche conseguenti;

- l'elaborazione di linee guida di comportamento per prevenire azioni di mobbing nei luoghi di lavoro e stalking;

- monitoraggio sullo stato di attuazione della Legge 68/1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili);

- Monitoraggio sul numero e sulle tipologie degli infortuni sul lavoro.

Inoltre, al fine di una comune conoscenza sulla disponibilità ad attuare ricerca scientifica con finanziamenti a fondo perduto previsti dalla normativa vigente nonché dalla Legge 46/82, nei dati informativi si darà luogo ad una precisa identificazione di titoli di ricerca scientifica che sia specifica a ciascun singolo settore rappresentato.

Le Parti, nel riconfermare il reciproco interesse ad una piena funzionalità dell'Osservatorio Nazionale e territoriale plurisettoriale quale punto centrale del loro sistema di confronto, unitamente alla Commissione Paritetica di cui al successivo punto 1.2), convengono di procedere ad una cadenza programmata di incontri, da tenersi di norma semestralmente.

#### 4.1. Appalti/terziarizzazioni e decentramento produttivo

Sono esclusi dagli appalti, i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa riferita all'attività



di produzione, ad eccezione di quelle che siano svolte fuori dai normali turni di lavoro, o che richiedano l'utilizzo di particolari professionalità non presenti nell'organico aziendale, o che debbano essere affidate alle case fornitrici delle macchine e/o degli impianti.

Per quanto concerne i lavori conseguenti a programmi di risanamento e bonifica degli impianti, ove essi presentino continuità, costanza nel tempo e orario pieno, le aziende concorderanno con la R.S.U. le possibili soluzioni sostitutive. Ai fini della ricerca di tali soluzioni sostitutive, si dovrà tenere conto delle caratteristiche di programmabilità dei lavori stessi, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi.

Le norme di cui ai precedenti commi non si applicano nei confronti delle aziende che occupano fino a 50 dipendenti.

Le aziende informeranno annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, la R.S.U. sulla natura delle attività da conferire in appalto e la data di scadenza dei relativi contratti.

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 dalle 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 Decreto Legislativo 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.

Qualora la terziarizzazione configuri uno scorporo o cessione di ramo di azienda si applicheranno le procedure previste dalle disposizioni di legge in materia.

## 6. INNOVAZIONE TECNOLOGICA E ORGANIZZATIVA.

In caso di introduzione in aziende di impianti con caratteristiche tecnologiche particolarmente avanzate **o di nuovi piani 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 ~~rispetto all'installazione degli impianti in Azienda,~~ **sembrarie** informazioni, nella doverosa tutela del segreto aziendale, sulle principali caratteristiche innovative ~~contenute~~ **riferite agli** ~~negli~~ **impianti, in oggetto: ai nuovi piani industriali e alle innovazioni organizzative gestionali.**

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.

## 7. AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative attualmente in vigore in tema di ~~parità uomo-donna~~ **pari opportunità**, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive. ~~a favore del personale femminile.~~

Gli schemi di progetto di azioni positive, qualora concordemente definiti dal Comitato paritetico nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordati alle proprie strutture.

30

RR

30

30

30

30

30

30



**(NUOVO) – 7.BIS MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE**

Le Parti – anche alla luce dell'Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20.12.2018 sottoscritta tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ripreso dall'allegato (.....) dell'Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

Rimandando integralmente alla normativa vigente e alla Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, al verificarsi delle condizioni disciplinate dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito della durata massima di 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.

Le lavoratrici qualora vi siano in presenza di più sedi lavorative e compatibilmente con le possibilità organizzative, hanno il diritto di richiedere il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, 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.

Sempre al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, 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 saranno agevolate 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.

**(NUOVO) – Art. 12 - RAPPRESENTANZA**

In attuazione all'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 come modificato dall'accordo integrativo del 19 settembre 2019, sottoscritti da Confapi / CGIL- Cisl, Uil sono state definite le regole per la misurazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria.

In base, pertanto, alle vigenti disposizioni amministrative sulla materia, UNIONCHIMICA-CONFAPI e FILCTEM-FEMCA-UILTEC richiamano i contenuti delle convenzioni sottoscritte con Inps per l'esposizione da parte delle aziende dei dati utili da riportare sulla dichiarazione Uniemens per la certificazione della rappresentanza secondo le regole previste dagli accordi in materia. Le aziende pertanto procederanno alla certificazione degli iscritti tramite compilazione completa e puntuale dell'UNIEMENS.

**PARTE SECONDA**

**BILATERALITÀ, SANITÀ INTEGRATIVA, PREVIDENZA INTEGRATIVA**

**Art. A-4 - Previdenza integrativa – FONDAPI**

Per quanto concerne la previdenza integrativa, le Parti richiamano gli accordi in materia di iscrizione al Fondapi.



A far data dall'1/1/2025 la contribuzione a carico dell'azienda è incrementata dello 0,10.  
La contribuzione prevista per lavoratori e azienda è riportata nel prospetto All. \_\_\_\_

**(NUOVO) – Art. A-5 - Informazione e Formazione Bilateralità.**

**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".**

*PARTE TERZA*

*CAPITOLO I*

*MERCATO DEL LAVORO*

**Art. 3 - Contratto a tempo parziale (normativa comune a tutti i settori)**

Normativa a decorrere dal 01/10/2016

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs 81/2015, per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale che viene quindi regolato come segue a far data dalla sottoscrizione del presente CCNL.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

- 1) gli elementi previsti dall'art. 25 del presente CCNL;
- 2) le mansioni;
- 3) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- 4) Eventuali clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e alle variazioni di orario aggiuntivo.

Il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.U., indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, ferma restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.

Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. La variazione in aumento della durata della prestazione, è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi. In caso di preavviso inferiore le maggiorazioni di cui al comma precedente da corrispondere al lavoratore sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 5 giorni lavorativi.

Previo accordo tra le parti è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa.



E' possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno. Tale possibilità è consentita per gli stessi casi per i quali al lavoratore a tempo pieno può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.

Le prestazioni supplementari, comprese nel limite quantitativo di cui al comma 9, saranno retribuite con la maggiorazione del 16% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Nel lavoro a tempo parziale è possibile la prestazione di lavoro straordinario così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003. A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

La Direzione aziendale informerà la R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali, annualmente o a richiesta trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

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 % da 51 a 100 dipendenti, 6% oltre 100** dipendenti dei lavoratori in forza, a tempo indeterminato, al momento della richiesta, eccezion fatta per i casi di infungibilità della mansione.

I lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 8, c. 3, c. 4, D.lgs. 81/2015 hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Le posizioni tecniche e organizzative relative alla infungibilità che possono ostacolare la concessione del part time saranno oggetto di confronto con le R.S.U.

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.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla maggiorazione di cui al comma 5, nel caso in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sua necessità.

#### Art. 5 - Lavoro Agile – Smart Working (normativa comune a tutti i settori)

In riferimento a quanto previsto dall'art. 18 della legge 81/2017 e dal le parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e di favorire adeguate risposte alle esigenze aziendali, sociali e personali dei lavoratori, tra cui quelle di incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sperimentare processi organizzativi più rispondenti e moderni, sviluppare l'utilizzo delle tecnologie informatiche, ridurre il pendolarismo, rispettare l'ambiente.

A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

"Il lavoro agile o smart working" consiste in una prestazione di lavoro subordinato, con modalità non continuativa, che si svolge in parte al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.



Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza riservatezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali specifiche regolamentazioni previo accordo sindacale nonché i criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le parti. L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "lavoro agile" se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

~~Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il "lavoro agile", le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse e eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.~~

**Per tutto quanto non previsto dalla norma di legge e dalla disciplina contrattuale, si rinvia al protocollo nazionale su lavoro in modalità agile sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle parti sociali in vigore e riportato in allegato ( all...)**

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Le parti a livello aziendale tramite appositi accordi potranno effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti la materia in questione.

#### CAPITOLO IV

#### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### Art. 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 aprile 2024** avranno inizio 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 procederà alla verifica delle attuali declaratorie aggiornando e semplificando i 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 un'analisi anche rispetto alcuni istituti contrattuali.**



Tale fase di completamento dei lavori dovrà concludersi **entro aprile 2025** al fine di sottoporre alle Parti stipulanti i relativi risultati.

La Commissione paritetica **verrà nominata entro febbraio 2024** e sarà composta da 6 componenti in rappresentanza di Filctem – Femca - Uiltec e da 6 componenti in rappresentanza di Unionchimica Confapi

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 CCNL.**

Plastica e Gomma

Classificazione del Personale

I AREA – II Livello

Declaratoria

**Nota seconda alinea: sostituire “dopo 18 mesi di inquadramento nel II livello” con “dopo 18 mesi di inquadramento nel I livello”.**

#### CAPITOLO V

#### ORARIO DI LAVORO, RIPOSTI, FESTIVITÀ

ART. 37 – TRASFERTA

Omissis.

Norma particolare per il settore Coibenti

Omissis.

Ultimo comma: **“Con decorrenza 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”.**

#### CAPITOLO VI

#### INTERRUZIONE, SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI ORARIO

**Art. 42 – Aspettativa e Banca ore solidali (normativa comune a tutti i settori)**

A) Aspettativa.

omissis

**B) Banca ore solidali.**

**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 Confapi e Filctem- Femca- Uiltec hanno condiviso le Linee guida di seguito riportate, quale strumento gennaio di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.**

Linee guida applicazione della Banca delle Ore solidale:

**UNIONCHIMICA, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle Ore solidale, ex D.Lgs. 151/2015, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni**

*(Handwritten signatures and initials)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*



aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

La Banca delle Ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di Rol e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie. Si specifica che per quanto riguarda le ferie possono solo essere cedute le ferie aggiuntive maturate nell'anno di competenza oltre le 4 settimane.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruito dal lavoratore beneficiario.

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, Rol ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite, anche in via sperimentale:

1. le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;
2. i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;
3. le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
4. la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
5. le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
6. ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
7. fatte salve diverse specifiche regolamentazioni, la gestione delle eventuali quote non fruito, prevedendo che le quote cedute e non fruito rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

Le Parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto o di chiarimenti da parte degli enti previdenziali sulle norme esistenti al fine di apportare i necessari correttivi

#### Art. 45 - Malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo in caso di comprovato impedimento. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi protocolli identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire in azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

La direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.



Il lavoratore potrà conoscere la propria situazione delle assenze per malattia almeno un mese prima della scadenza del periodo di comporto; vengono escluse dal computo del periodo di comporto le assenze per malattia effettuate per sottoporsi a terapie salvavita e viene reso esigibile un congedo non retribuito per gravi e documentati motivi di famiglia.

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o cronico degenerative, accertate dalla struttura pubblica, in caso di superamento del periodo di comporto previsto dalla singola disciplina di settore, sarà concessa a richiesta un periodo di aspettativa non retribuita, della durata massima di mesi 12.

### 1° Nota a Verbale

#### Disciplina comune a tutti i settori.

**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.**

### 2° Nota a Verbale

#### Disciplina comune a tutti i settori

**La malattia sopravvenuta durante il godimento delle ferie ne interrompe il decorso se la patologia contratta non permette il recupero psicofisico del lavoratore.**

Omissis

#### Chimica – Concia e Settori Accorpati

B) Trattamento economico durante l'assenza

~~La malattia sopravvenuta durante un periodo di ferie, le sospende in caso di ricovero ospedaliero~~

#### Vetro

##### A) DENUNCIA

L'Azienda, cui deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore ogni eventuale mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia, ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore con le modalità e secondo le procedure stabilite dalle vigenti disposizioni di legge; per quanto concerne in particolare il controllo delle assenze per malattia è stabilito quanto segue:

Il lavoratore, nel caso in cui sia autorizzato ad uscire dal medico curante, ha l'obbligo di farsi trovare disponibile per l'effettuazione delle visite di controllo nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato ai sensi del comma precedente, nelle seguenti fasce orarie: dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 o negli eventuali diversi orari che fossero previsti per legge.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e/o accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda, indicando il nuovo orario di reperibilità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni di cui ai commi precedenti o in caso di ritardo oltre i termini sopraindicati, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

##### B) CONSERVAZIONE DEL POSTO

In caso di interruzione del servizio per malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) mesi 9 per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) mesi 12 per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- c) mesi 16 per anzianità di servizio oltre 6 anni.



Comunque il lavoratore decade dal diritto alla conservazione del posto, quando nell'arco temporale di trentasei mesi abbia cumulato più assenze complessivamente superiori ai limiti di conservazione del posto sopraindicati.

Ai soli effetti del comports di malattia, i mesi devono intendersi composti di 30 giorni di calendario. Il ricovero ospedaliero di durata pari o superiore a venti giorni e fino a sessanta, afferente a uno o più eventi morbosi, sospende per una sola volta nell'arco temporale di 36 mesi, il decorso del comports di cui al primo comma, per un massimo di 60 giorni dall'inizio dell'evento.

~~La malattia sopravvenuta durante il periodo di godimento delle ferie, regolarmente comunicata e certificata secondo le vigenti disposizioni di legge e di contratto, interrompe il decorso delle ferie stesse nei seguenti casi:~~

~~a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;~~

~~b) malattia la cui durata sia superiore a otto giorni consecutivi compreso il ricovero ospedaliero.~~

L'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (13<sup>a</sup>, T.F.R., ecc.).

Superato il termine della conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre il termine suddetto non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR.

**Il lavoratore, superati i limiti di conservazione del posto, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di 6 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.**

Ove, superato il periodo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro non sia risolto né ad iniziativa dell'Azienda né ad iniziativa del lavoratore, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

#### **Art. 46 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio (normativa comune a tutti i settori)**

Omissis

B. L'azienda erogherà a tutte le lavoratrici interessate un'integrazione salariale, in aggiunta al trattamento previsto dalla legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione di fatto per i primi 5 mesi di assenza. La stessa integrazione sarà riconosciuta anche al padre lavoratore in caso di fruizione del congedo obbligatorio post partum ai sensi del art. 28 comma 1 D.lgs. n.151/2001.

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

Al padre lavoratore in concomitanza con la nascita del figlio ed in caso di esaurimento degli istituti contrattuali, sarà riconosciuto 2 giorni di permesso retribuito aggiuntivo a quelli previsti dalla legge. Le assenze dal lavoro per maternità, con esclusione del congedo anticipato, e puerperio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10 ed entro l'anno di età del bambino.

Una volta concluso il periodo di astensione facoltativa post-partum, la lavoratrice potrà richiedere una aspettativa non retribuita fino al compimento dell'anno di vita del bambino. In caso di adozione internazionale che avvenga sulla base della vigente legislazione e previa idonea documentazione, sarà concesso alla lavoratrice/lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita



comunque non superiore a trenta giorni di calendario. Le imprese, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 9 della legge 53/2000 e delle opportunità ivi contenute, promuoveranno l'assunzione di iniziative per facilitare in caso di necessità il reinserimento produttivo delle lavoratrici/lavoratori a seguito di assenza per maternità/paternità o per fruizione di congedi parentali, attraverso percorsi formativi/informativi che saranno individuati a livello nazionale

## CAPITOLO VII

### SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE

#### Art. 48 - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

Omissis

##### 1) ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

In riferimento alla convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva 2000/78/CE recepita nell'ordinamento giuridico dal D.lgs. 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.

##### 2) 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.

## CAPITOLO IX

### COMPORAMENTI IN AZIENDA

Art. 57 - Permessi ed assenze (normativa comune a tutti i settori)

D) permessi parzialmente retribuiti

Omissis

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.

Omissis

## CAPITOLO XII

### CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 77 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dalla data del 01.01.2023 e scade alla data del 31.12.2025.



Omissis.

**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.

**DECORRENZA AUMENTI RETRIBUTIVI E UNA TANTUM**

**DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

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.

The page contains numerous handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the document. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from various individuals, likely representing the 'Parti' mentioned in the text above. The signatures are written in a cursive style, with some using blue ink and others black ink. There are also some scribbles and marks that do not clearly resemble signatures.



Tabella retributive CCNL per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: Chimica, Concia e Settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica, vetro.

Chimica							
livelli	parametri	minimi al 01/01/2023	nov-23	gen-24	apr-25	dic-25	aumento a regime
A	100,00	1.516,90 €	68,97 €	24,14 €	31,38 €	7,24 €	131,72 €
B	109,84	1.637,30 €	75,75 €	26,51 €	34,47 €	7,95 €	144,69 €
C	126,23	1.811,49 €	87,06 €	30,47 €	39,61 €	9,14 €	166,28 €
D	145,00	2.015,00 €	100,00 €	35,00 €	45,50 €	10,50 €	191,00 €
E	162,30	2.166,75 €	111,93 €	39,18 €	50,93 €	11,75 €	213,79 €
F	177,05	2.402,79 €	122,10 €	42,74 €	55,56 €	12,82 €	233,22 €
G	196,72	2.641,53 €	135,67 €	47,48 €	61,73 €	14,25 €	259,13 €
H	218,03	2.806,09 €	150,37 €	52,63 €	68,42 €	15,79 €	287,20 €

Plastica e Gomma							
Livelli	parametro	minimi al 1 gennaio 2023	nov.23	gen.24	apr. 25	dic. 25	aumenti a regime
Q	203,85	2.521,15	148,80 €	40,92 €	41,66 €	17,11 €	248,49 €
8	194,49	2.432,91	141,96 €	39,04 €	39,75 €	16,33 €	237,08 €
7	174,19	2.227,19	127,15 €	34,97 €	35,60 €	14,62 €	212,33 €
6	150,95	1.998,38	110,18 €	30,30 €	30,85 €	12,67 €	184,00 €
5	137,00	1.859,64	100,00 €	27,50 €	28,00 €	11,50 €	167,00 €
4	126,00	1.757,86	91,97 €	25,29 €	25,75 €	10,58 €	153,59 €
3	117,00	1.686,57	85,40 €	23,49 €	23,91 €	9,82 €	142,62 €
2	113,00	1.635,47	82,48 €	22,68 €	23,09 €	9,49 €	137,74 €
1	100,00	1.493,11	72,99 €	20,07 €	20,44 €	8,39 €	121,90 €

Abrasivi							
livelli	parametri	minimi al 01/01/2023	nov. 2023	gennaio 2024	aprile 2025	dicembre 2025	aumento a regime
A1	220,00	2.589,21	161,76 €	45,29 €	37,21 €	16,18 €	260,44
B1	175,00	2.338,25	128,68 €	36,03 €	29,60 €	12,87 €	207,17
B2	160,00	2.191,78	117,65 €	32,94 €	27,06 €	11,76 €	189,41
C1	150,00	2.026,26	110,29 €	30,88 €	25,37 €	11,03 €	177,57
C2	145,00	1.980,39	106,62 €	29,85 €	24,52 €	10,66 €	171,65
C3	140,00	1.926,01	102,94 €	28,82 €	23,68 €	10,29 €	165,74
D1	136,00	1.879,50	100,00 €	28,00 €	23,00 €	10,00 €	161,00
D2	123,00	1.758,52	90,44 €	25,32 €	20,80 €	9,04 €	145,61
D3	118,00	1.716,82	86,76 €	24,29 €	19,96 €	8,68 €	139,69
E1	117,00	1.665,68	86,03 €	24,09 €	19,79 €	8,60 €	138,51
E2	104,00	1.582,80	76,47 €	21,41 €	17,59 €	7,65 €	123,12
E3	101,00	1.529,01	74,26 €	20,79 €	17,08 €	7,43 €	119,57
F	100,00	1.504,24	73,53 €	20,59 €	16,91 €	7,35 €	118,38







Vetro - soffio e semiautomatiche							
livelli	parametri	minimi al 01/01/2023	nov.23	gen.24	apr.25	dic.25	aumento a regime
1	100,00	1.537,71 €	74,07 €	20,74 €	17,04 €	7,41 €	119,26
2	108,00	1.614,66 €	80,00 €	22,40 €	18,40 €	8,00 €	128,80
3	116,00	1.695,95 €	85,93 €	24,06 €	19,76 €	8,59 €	138,34
4	124,00	1.781,07 €	91,85 €	25,72 €	21,13 €	9,19 €	147,88
5	135,00	1.891,95 €	100,00 €	28,00 €	23,00 €	10,00 €	161,00
6	148,00	2.026,96 €	109,63 €	30,70 €	25,21 €	10,96 €	176,50
7	157,00	2.119,35 €	116,30 €	32,56 €	26,75 €	11,63 €	187,24
8	179,00	2.346,82 €	132,59 €	37,13 €	30,50 €	13,26 €	213,47
8a	181,00	2.365,25 €	134,07 €	37,54 €	30,84 €	13,41 €	215,86
9	201,00	2.570,19 €	148,89 €	41,69 €	34,24 €	14,89 €	239,71
9a	207,00	2.630,75 €	153,33 €	42,93 €	35,27 €	15,33 €	246,87

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*  
 - Top right: *del*  
 - Middle right: *Ed*, *puh*, *Puu*  
 - Middle: *Mm*  
 - Middle left: *P*  
 - Middle right: *ste*  
 - Middle right: *M*  
 - Middle right: *EL*  
 - Middle left: *pe*  
 - Middle right: *st*  
 - Middle right: *ROO*  
 - Middle left: *f*  
 - Middle right: *st*  
 - Middle right: *st*  
 - Middle right: *st*  
 - Bottom left: *mi*  
 - Bottom left: *me*  
 - Bottom right: *st*  
 - Bottom right: *st*



