



Circolare informativa

Ipotesi di rinnovo del Ccnl Unionchimica Confapi 23 febbraio 2026, scaduto il 31 dicembre 2025

È stata sottoscritta in data 23 febbraio 2026 tra UNIONCHIMICA Confapi 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.

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

Parte Normativa

Decorrenza e durata

Il CCNL avrà validità di 3 anni con decorrenza dal **1.1.2026** e scadenza al **31.12.2028**.

Relazioni Industriali

Nell'ambito di competenza dell'Osservatorio Nazionale Plurisettoriale, sono state introdotte nuove materie per le attività dell'Osservatorio. In particolare, segnaliamo 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.**

Appalti/terziarizzazioni e decentramento produttivo

È stato previsto che nell'ambito delle attività delle RSU 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 CCNL in capo all'azienda appaltante per l'utilizzo dei servizi quali spogliatoi, servizi igienici etc.

Organizzazione Del Lavoro

In relazione alle diverse situazioni organizzative aziendali, si è proceduto alla definizione della polivalenza (intendendo la polivalenza come intervento su più posizioni di lavoro all'interno della medesima posizione organizzativa/livello) e/o della polifunzionalità (intendendo la polifunzionalità come esercizio di mansioni svolte su più posizioni organizzative/su differenti livelli). Ai fini della loro applicazione a livello aziendale, è stato previsto che, in caso di polivalenza, verrà attribuito un riconoscimento economico da definirsi tra Azienda e RSU ed in caso di polifunzionalità, l'idoneo inquadramento, derivante da una professionalità acquisita anche tramite specifica formazione con mansioni normalmente e continuativamente svolte nel rispetto del criterio temporale previsto dalla legge (sei mesi) e richiamato nell'art. 7 (cumulo di mansioni) di cui alla parte terza, capitolo I, mercato del lavoro.

Innovazione tecnologica

Come già riportato al punto 2 della presente circolare, nelle materie affidate all'Osservatorio Nazionale è stata prevista l'elaborazione di linee guida per l'introduzione in azienda dell'Intelligenza artificiale. È stato pertanto previsto che l'applicazione delle linee guida, definite nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, in assenza di accordo collettivo a livello

aziendale, costituirà oggetto di confronto con le RSU per gli aspetti operativi e per le implicazioni che la I.A. può comportare nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

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

Formazione continua

L'accordo di rinnovo ha introdotto per le aziende la consegna al lavoratore, al termine degli interventi formativi in cui è stato coinvolto, dell'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti internamente. Per agevolare l'uniformità dell'attestazione è stato definito un facsimile di modello di attestazione.

Capitolo I - Mercato Del Lavoro

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 6 % da 51 a 100 dipendenti e 8% 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.

Capitolo III

Art. 10 – Periodo di prova

Su richiesta di Unionchimica, al fine di consentire una maggior tempo di verifica per le nuove assunzioni, i periodi di prova sono stati modificati come segue nei termini evidenziati in "grassetto":

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, VIII, VII
100	VI
85	V
75	IV, III

55	II
35	I

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

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	

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 e 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

Classificazione del personale

L'accordo di rinnovo del precedente CCNL aveva previsto l'avvio dei lavori della Commissione per la revisione dell'inquadramento che ha concordato in via preliminare alcuni interventi di modifica sull'attuale sistema delle declaratorie e dei profili previsti che saranno completati nella fase di stesura del nuovo testo del CCNL.

Si è concordato inoltre di inserire all'interno del rinnovo nuove declaratorie, con i relativi profili e livelli d'inquadramento per alcuni settori, oggi non previsti, quali il Settore Materiali Compositi, il Settore Cavi e il Settore Biomedicale, come da allegati 1), 2) e 3) alla presente ipotesi di rinnovo rinviando le modalità applicative alla fase di stesura.

Inoltre, è stato previsto che la Direzione aziendale e le R.S.U, almeno una volta l'anno, si incontreranno per una verifica in merito agli 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.

Capitolo V - Orario lavoro, riposi, festività

Art. 12 Orario di lavoro - Plastica e Gomma

È stato previsto che nella fase di stesura saranno definite per i cicli continui le giornate lavorate annue per gli anni di vigenza del presente CCNL, tenendo conto dell'attuale regime di riduzione di orario di lavoro spettante a tali lavoratori.

Art. 17 - Lavoro eccedente, straordinario, banca ore, lavoro notturno e festivo ed a turni: maggiorazioni

Le novità introdotte

1) Settore Chimico

Dalla data del 1° maggio 2026, per il settore chimico la decorrenza del lavoro eccedente è stata fissata da oltre l'orario medio settimanale a 37,5 ore settimanali a 48 ore settimanali con mantenimento della percentuale del 10%.

Con nota a verbale è stato precisato che, fermo restando le condizioni attualmente in essere e salvo diverse e successive intese collettive a livello aziendale, è confermato che la percentuale del 10% decorre solo dopo il raggiungimento dell'orario medio settimanale, realizzabile anche come media su cicli plurisettimanali, secondo quando previsto per i periodi in cui operano orari diversi dalle 37,50 ore settimanali.

2) Settore Vetro

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Dal 1° aprile 2026 è stata aggiornata la tabella delle percentuali di maggiorazione con l'introduzione delle seguenti percentuali:

- turni diurni: 4%
- turni notturni: 28%

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

Malattia e infortunio non sul lavoro - Sono state introdotte importanti novità disciplinate come segue:

- **Comune a tutti i settori**
 - **Unificazione della aspettativa non retribuita al termine del periodo di comporto che viene prevista in mesi 10**
 - **Prolungamento del periodo di comporto per i lavoratori con disabilità certificata**

Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge 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 decorreranno la retribuzione e l'anzianità in riferimento ad ogni istituto. Il prolungamento del comporto per tali lavoratori allinea la normativa contrattuale ai consolidati orientamenti giurisprudenziali in materia.

- **Settore Gomma e Plastica**

Per i lavoratori appartenenti al gruppo C) di cui all'art. 11 (operai) è stato previsto che il trattamento economico ricomincia ex-novo in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 4 mesi (prima sei) di calendario senza alcuna assenza per malattia.

La riduzione del periodo di calendario per il ripristino del trattamento economico ex-novo decorre dal primo evento di malattia intervenuto successivamente alla data del 1° marzo 2026.

- **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 10 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.

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° 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%.

Recepimento Legge n. 106 del 18 luglio 2025

L'accordo di rinnovo ha recepito le principali disposizioni legislative previste dalla recente normativa concernente la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

Ai sensi della Legge n. 106 del 18 luglio 2025, a partire dal 1° marzo 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 minorene affetto dalle malattie sopra individuate (per il trattamento retributivo si rinvia alla circolare Inps 159 del 19/12/2025).
- 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.

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.

Norma di rinvio

In linea con la previsione legislativa, è stato previsto che i trattamenti e le disposizioni contrattuali regolamentati nel presente CCNL per il "coniuge" sono estesi alle unioni civili e le convivenze di fatto riconosciute nelle forme previste dalla legge (L. 76/2016).

CAPITOLO VII - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE

Preposto ex D.lgs. 81/2008

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 escluse dalla tutela qui disciplinata tutte le ipotesi di responsabilità del preposto per dolo o colpa grave.

Accomodamenti ragionevoli

In linee con 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"), il rinnovo ha definito la procedura per il reinserimento lavorativo tramite accomodamenti ragionevoli (modifiche organizzative o tecniche senza oneri eccessivi per l'azienda). In sintesi:

- Procedura: 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. Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della Rsu, qualora presente in azienda, o in alternativa, dalla organizzazione sindacale territoriale a cui ha conferito mandato;
- Tutela economica: Durante la procedura di verifica la cui durata è fissata in 30 giorni, il lavoratore percepisce la retribuzione intera;
- Intervento INAIL: Per i progetti di reinserimento finanziati dall'INAIL (ex Legge 190/2014), l'azienda anticipa la retribuzione al 60% per la durata degli interventi per conto dell'Inail.

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 RLS, RLSSA, RSU e RLST, sarà oggetto di incontro con Azienda ed RSPP.

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

Nella prospettiva di una maggiore sensibilizzazione nelle aziende di piccola dimensione si è deciso di richiedere all'OPNC (Organismo Paritetico Nazionale Confapi) la definizione di azioni congiunte per la diffusione di buone pratiche in materia di salute e sicurezza destinate 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

Art. 52 - Abiti da lavoro – Tempo di vestizione

Con l'obiettivo di contribuire alla definizione, per via contrattuale, di una tematica ad alto tasso di contenzioso e considerando altresì l'equilibrio tra il diritto del lavoratore a vedere retribuito il tempo necessario alla vestizione e le esigenze organizzative del datore di lavoro, è stata introdotta una "Nota a verbale", del seguente tenore:

"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 da 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.”

La Nota, fungendo da interpretazione dell'intenzione delle Parti sottoscrittrici del C.C.N.L. (artt. 1362 c.c. e ss.), agisce, dunque, sotto un duplice profilo.

Da una parte, facendo proprio il costante orientamento giurisprudenziale in materia (Cfr. per tutte Cass. Sez. Un. 16 maggio 2013, n. 11828 e Cass. 1 luglio 2019, n. 17635), qualifica espressamente come “orario di lavoro” i tempi di vestizione/svestizione impiegati giornalmente dal lavoratore, laddove imposti, “esplicitamente” ovvero “implicitamente”, dal datore di lavoro (es. mediante regolamento, obbligare ad indossare e dismettere un certo abbigliamento presso il locale aziendale adibito a spogliatoio, prima e subito dopo l'inizio e la fine concordati del turno; oppure, ancorché in assenza di esplicita regolamentazione, gli indumenti assolvono alla specifica funzione di sicurezza e igiene inerenti all'incolumità dei dipendenti, integrando così la fattispecie di “dispositivo di protezione individuale” e venendo perciò meno ogni libertà, per gli stessi, di determinare tempi e luoghi per le anzidette attività).

Dall'altra, definendo un *quantum* giornaliero pari a 10 minuti che, in ogni caso (ivi compresi quelli anzidetti) ritenendo questo tempo ascrivibile a quelle attività c.d. “preparatorie” e, come tali, necessarie alla diligente esecuzione delle mansioni affidate (art. 2104 c.c.), non dà diritto a retribuzione “aggiuntiva”, risultando già compreso nella quantificazione, operata dalle Parti nella loro autonomia contrattuale, dei minimi mensili stabiliti con l'art. 22 Parte Terza - Capitolo V del C.C.N.L.

Di contro, secondo quanto previsto dalla Nota, resta invece ferma la retribuibilità, ricorrendone le condizioni, dei periodi eccedenti i 10 minuti giornalieri, così come le condizioni di miglior favore eventualmente previgenti a livello aziendale (es. accordo che retribuisca autonomamente e/o a *forfait* i tempi di vestizione ovvero consenta ai lavoratori flessibilità “in entrata” e “in uscita”, al fine di consentire l'espletamento delle operazioni in parola).

Art. 63 - Trattamento di fine rapporto

Il rinnovo ha previsto l'unificazione tra i vari settori a cui si applica il CCNL della normativa contrattuale che regola la richiesta di anticipazione del trattamento di fine rapporto. Pertanto, la nuova normativa prevede 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

Art. 67 – Assemblee (normativa comune a tutti i settori)

La norma introduce la possibilità a fronte, *“dell'esaurimento delle 10 ore di assemblea”*, di riconoscere *“un'ora aggiuntiva di assemblea il cui o.d.g. sarà destinato alle materie di Salute e Sicurezza, Previdenza Complementare e al rinnovo del CCNL.”*

Viene altresì precisato che le ore di assemblee riconosciute saranno tenute durante l'orario di lavoro.

Art. 68 – Affissioni (normativa comune a tutti i settori)

All'attuale normativa viene aggiunta la previsione che "Azienda e RSU 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."

Art.69

È stata modificata la nota verbale che regolamentava il monte ore dei permessi per componenti degli organismi sindacali ai vari livelli prevedendo per il:

- 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 150 dipendenti e di 168 per le aziende con un numero dimensionale di dipendenti superiore; i suddetti monte ore sono da considerarsi complessivamente per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.

- IL SETTORE VETRO

I permessi previsti devono intendersi per "ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL".

Parte economica

Previdenza integrativa – FONDAPI

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

Art. 22 - Minimi Contrattuali

Con decorrenza dalle date sotto riportate le variazioni dei minimi tabellari sono definite come segue:

Plastica e Gomma									
	Livelli	PARAMETRI	Minimi al 31/12/2025	01/01/26	01/04/27	01/12/27	01/06/28	01/12/28	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 e Settori accorpati									
LIVELLI	PARAMETRI	Minimi al 31/12/2025	01/01/2026	01/04/2027	01/12/2027	01/06/2028	01/12/2028	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									
Livelli	Parametri	Minimi al 31/12/2025	01/01/26	01/04/27	01/12/27	01/06/28	01/12/28	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									
Livelli	PARAMETRI	Minimi al 31/12/2025	01/01/26	01/04/27	01/12/27	01/06/28	01/12/28	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									
Li-velli	Parametri	Minimi al 31/12/2025	01/01/26	01/04/27	01/12/27	01/06/28	01/12/28	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									
Li-velli	Parametri	Minimi al 31/12/2025	01/01/2026	01/04/27	01/12/2027	01/06/28	01/12/28	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 e semiautomatiche									
Li- velli	Parametri	Minimi 31/12/2025	al	01/01/26	01/04/27	01/12/27	01/06/28	01/12/28	Aumento a re- gime
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

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, gli aumenti contrattuali potranno essere corrisposti con la retribuzione del mese di marzo 2026.

Per quanto concerne il solo l'aumento relativo al mese di gennaio 2026, tale aumento non sarà utile per il solo ricalcolo degli istituti diretti già liquidati nel suddetto mese (indennità di malattia, maggiorazione turni, straordinari e relativa maggiorazione ecc.) fatta eccezione per il TFR.

Si precisa infine che, così come previsto dall'ipotesi di accordo, 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.