

Per uno studio della contrattazione collettiva / Contratti nazionali

Il rinnovo del CCNL Unionchimica Confapi

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Francesco Alifano, Giorgio Impellizzieri, Anna Saioni, Michele Tiraboschi

Codice contratto: B018

Codice Ateco: Sezione “C – Attività manifatturiere”; Divisioni “20 - Fabbricazione di prodotti chimici”; “22 - Fabbricazione di prodotti in gomma e materie plastiche”; “23 – Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi”.

Parti firmatarie datoriali: Unionchimica Confapi

Parti firmatarie sindacali: Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Inizio storia del CCNL: 27 luglio 1990

Durata del rinnovo: 1 gennaio 2026 - 31 dicembre 2028

Vacanza contrattuale: 54 giorni

Numero aziende interessate: 2.806

Numero di lavoratori interessati: 50.918

Incremento salariale: +165 euro liv. A chimica-concia (+10,01%); +208 euro liv. 5 plastica-gomma (+10,26%); +201 euro ceramica, abrasivi e vetro (+9,79%-9,90%); TEC non calcolabile integralmente

Contesto del rinnovo

Il 23 febbraio 2026 Unionchimica Confapi e Filtem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil hanno sottoscritto a Roma l'ipotesi di rinnovo del CCNL per la piccola e media industria dei settori chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro. Il contratto, scaduto il 31 dicembre 2025, è rinnovato dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028. La vacanza contrattuale è quindi di 54 giorni e gli aumenti decorrono dall'inizio della nuova vigenza. Secondo i dati CNEL-INPS/UNIEMENS al 31 luglio 2025, il CCNL interessa 2.806 aziende e 50.918 dipendenti.

La trattativa prende avvio da una piattaforma unitaria varata il 9 ottobre 2025. Le priorità sono individuate dalle organizzazioni sindacali: recupero salariale, rafforzamento delle relazioni industriali, revisione della classificazione, formazione, salute e sicurezza, conciliazione, parità di genere, appalti e governo dell'intelligenza artificiale. L'accordo finale risponde a questo insieme di istanze senza riscrivere l'intero impianto del CCNL con un rinnovo costruito attorno a tre assi: aumento strutturale dei minimi; riordino della professionalità; ampliamento delle tutele della persona e delle procedure partecipative.

La tempistica contenuta e l'assenza di importi *à tantum* sono coerenti con la riduzione dei ritardi negoziali rilevata dal XII Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva nazionale. Il CCNL Unionchimica conferma inoltre la crescita delle misure di salute e benessere e dei rinvii alla contrattazione aziendale, agli osservatori e alla bilateralità.

Parte economica

La parte economica è fondata su aumenti dei minimi articolati in cinque tranches, comuni nelle date ma differenziati negli importi secondo i comparti. Per chimica, concia e settori accorpati l'incremento sul livello A è di 165 euro, pari al 10,01% del minimo precedente; per plastica e gomma è di 208 euro sul livello 5, pari al 10,26%; per ceramica, abrasivi e vetro è di 201 euro sui rispettivi livelli di riferimento, con una crescita compresa tra il 9,79% e il 9,90%. La prima tranche, di 61 euro per tutti i comparti, decorre dal 1° gennaio 2026; le successive sono distribuite tra aprile e dicembre 2027 e tra giugno e dicembre 2028.

Il confronto omogeneo con la piattaforma mostra un accoglimento parziale ma consistente delle richieste, intorno al 90%. La scelta di concentrare il recupero sui minimi, senza compensazioni forfetarie, attribuisce peraltro all'aumento carattere pienamente strutturale. Restano tuttavia fuori dall'accordo l'incremento dell'elemento perequativo e una revisione generalizzata delle maggiorazioni. È invece accolta, nel principio, la richiesta di rafforzare FONDAPI, con un aumento di 0,10 punti della contribuzione aziendale dal 1° gennaio 2026. Il valore complessivo del TEC non è

ricostruibile con certezza dai documenti, che non valorizzano tutte le componenti economiche.

Il pluralismo interno al CCNL emerge negli interventi selettivi sui singoli comparti. Nel vetro vengono introdotte maggiorazioni del 4% per i turni diurni e del 28% per quelli notturni; nella chimica la maggiorazione del 10% per lavoro eccedente decorre, dal maggio 2026, oltre l'orario medio di 37,5 ore anziché 38,5. Sul versante della retribuzione indiretta, l'indennità del congedo parentale è integrata fino al 60% per un massimo di tre mesi e, per gli operai della plastica-gomma, il trattamento economico di malattia ricomincia *ex novo* dopo quattro mesi senza assenze, anziché sei. L'accordo non costruisce quindi un unico pacchetto uniforme, ma combina una base salariale comune con correzioni calibrate sulle discipline di comparto.

La clausola sul tempo di vestizione esprime la stessa logica di compromesso. Il tempo imposto nei locali aziendali è qualificato come orario di lavoro, ma i primi dieci minuti giornalieri non danno luogo a retribuzione aggiuntiva, perché assorbiti nei minimi. La riduzione dell'orario a parità di salario non diventa un diritto nazionale: resta materia aziendale, come il riconoscimento economico della polivalenza e il pasto o l'indennità sostitutiva.

Parte normativa

Professionalità e classificazione

Il profilo più caratterizzante del rinnovo è il tentativo di aggiornare il sistema classificatorio a partire dal lavoro effettivamente svolto. Nel cumulo di mansioni viene eliminato il criterio della prevalenza: il livello superiore è riconosciuto quando le attività di maggiore contenuto professionale siano svolte normalmente e continuativamente per almeno sei mesi e attestino una professionalità acquisita anche attraverso specifica formazione. La modifica, in questo senso, pare spostare il baricentro dalla misurazione quantitativa del tempo alla qualità delle competenze consolidate. In parallelo, il contratto distingue la polivalenza, riferita a più posizioni nella medesima posizione organizzativa o livello, dalla polifunzionalità, che implica mansioni su posizioni organizzative o livelli differenti. Alla prima è collegato un riconoscimento economico da negoziare in azienda; alla seconda l'idoneo inquadramento secondo le regole del cumulo di mansioni.

La disciplina non si esaurisce nella definizione delle categorie e negli inquadramenti ma prevede che azienda e RSU devono incontrarsi almeno una volta l'anno per verificare gli inquadramenti; in assenza della RSU, le organizzazioni territoriali possono chiedere l'incontro tramite le associazioni provinciali datoriali. Si tratta di un obbligo procedurale che può rendere più dinamico il sistema classificatorio, soprattutto nelle PMI dove l'evoluzione delle mansioni tende a precedere l'aggiornamento formale dei profili. L'effettività dipenderà tuttavia dalla qualità del confronto aziendale,

poiché il CCNL non introduce automatismi ulteriori rispetto alle condizioni previste per il cumulo di mansioni.

Nella stessa direzione si colloca l'inserimento di declaratorie per materiali compositi, cavi e biomedicale. I nuovi profili coprono reparti e attività non precedentemente catalogati, dalle lavorazioni dei compositi alla produzione di cavi, fino alla camera bianca e agli uffici gare del biomedicale. La scelta rafforza la capacità del contratto di intercettare trasformazioni produttive e filiere emergenti.

La formazione è il raccordo tra organizzazione e inquadramento. In attesa del libretto formativo, le imprese devono rilasciare un'attestazione dei corsi professionalizzanti svolti internamente; per la formazione esterna finanziata dall'azienda, la documentazione è rilasciata dall'erogatore. FAPI resta lo strumento privilegiato per i piani concordati con le rappresentanze. A questa valorizzazione delle competenze si affianca una tutela dell'investimento datoriale laddove il preavviso in caso di dimissioni aumenta di un mese per chi, nei trentasei mesi precedenti, abbia fruito di formazione certificata finanziata dall'impresa, salvo rinuncia aziendale.

La revisione resta comunque un cantiere aperto, benché in movimento, e la commissione paritetica proseguirà i lavori e modalità applicative, aggiornamenti dichiaratori e nuovi profili sono rinviati alla stesura.

Salute, disabilità e conciliazione

Il rinnovo sviluppa un pacchetto ampio in materia di salute, disabilità e conciliazione. Il periodo di comporto è aumentato di novanta giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della legge n. 68/1999; l'aspettativa non retribuita successiva al comporto viene armonizzata su una base di dieci mesi, pur con differenze residue nelle proroghe tra i comparti. Sono inoltre recepite le tutele della legge n. 106/2025 per patologie oncologiche, invalidanti e croniche, con dieci ore annue per esami e cure e congedo fino a ventiquattro mesi, ed è riconosciuta flessibilità oraria ai familiari impegnati nell'assistenza scolastica in presenza di disturbi specifici dell'apprendimento. I trattamenti previsti per il coniuge vengono estesi a unioni civili e convivenze di fatto.

Tra le previsioni più solide vi è la procedura sugli accomodamenti ragionevoli. L'incontro può essere attivato su richiesta del lavoratore o in seguito al giudizio del medico competente, con assistenza della RSU o dell'organizzazione territoriale; la verifica deve concludersi entro trenta giorni e, durante il procedimento, è garantita la normale retribuzione. Nei progetti INAIL l'impresa anticipa il 60% della retribuzione durante gli interventi. Rispetto alle clausole meramente dichiarative spesso presenti nella contrattazione, la definizione di soggetti, tempi e copertura economica conferisce alla misura una maggiore capacità attuativa.

Altre misure sono procedurali o bilaterali. RLS, RLSSA, RSU o RLST possono chiedere un incontro sul microclima; all'OPNC sono affidate buone pratiche, con priorità per le imprese sotto i quindici dipendenti. Per il preposto è prevista una polizza con assistenza legale, esclusi dolo e colpa grave. L'effettività dipende quindi anche dall'iniziativa dei rappresentanti e da programmi successivi.

Tipologie contrattuali

Le percentuali entro cui le imprese devono accogliere le richieste di trasformazione a part-time salgono al 6% nelle aziende da 51 a 100 dipendenti e all'8% oltre i 100, con conferma del 4% fino a 50 dipendenti e della clausola di infungibilità della mansione. Al contempo, i periodi di prova vengono allungati su richiesta di Unionchimica per ampliare il tempo di verifica delle nuove assunzioni. Il rinnovo accresce quindi alcuni strumenti di conciliazione, ma riconosce anche esigenze organizzative esplicitamente datoriali.

Parte obbligatoria

Intelligenza artificiale

L'ingresso dell'intelligenza artificiale nel CCNL avviene attraverso l'Osservatorio Nazionale Plurisettoriale. A quest'ultimo è affidata la definizione di linee guida per l'uso corretto e consapevole di sistemi e servizi di IA a supporto delle attività e dei processi. In assenza di un accordo collettivo aziendale, l'applicazione delle linee guida sarà oggetto di confronto con la RSU per gli aspetti operativi e per le implicazioni sull'organizzazione; dove la RSU manca, l'incontro può essere richiesto dalle organizzazioni territoriali tramite le associazioni provinciali.

La clausola resta però una regolazione in due tempi laddove l'ipotesi di accordo non contiene ancora principi sostanziali su trasparenza degli algoritmi, qualità dei dati, controllo umano o impatti occupazionali; rinvia questi contenuti alle linee guida e concentra il livello aziendale sul confronto, senza introdurre poteri di veto o obblighi di accordo. L'innovazione è quindi significativa sul piano istituzionale, ma la sua portata dipenderà dal successivo lavoro dell'Osservatorio.

Analoga gradualità caratterizza il gender pay gap, affidato all'attività dell'organismo nazionale senza procedure aziendali immediate di rilevazione e correzione.

Il sistema delle relazioni industriali viene inoltre reso più strutturato: agenda annuale dell'Osservatorio, eventuali comitati paritetici e un sistema uniforme di raccolta dati da concordare entro sei mesi. È prevista anche un'ora aggiuntiva di assemblea, ma solo dopo le dieci ore ordinarie e per temi comprendenti sicurezza, previdenza e rinnovo. Il rafforzamento delle agibilità è quindi condizionato, mentre cresce il ruolo territoriale nelle aziende prive di RSU.

Appalti e perimetro: un presidio selettivo

In materia di appalti il contratto rafforza il presidio contro l'applicazione di contratti non rappresentativi. L'impresa appaltante deve richiedere all'appaltatore il CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del settore di appartenenza; i lavoratori dell'appaltatore devono poter utilizzare spogliatoi, servizi igienici e, ove esistente, mensa alle stesse condizioni dei dipendenti dell'appaltante. La RSU è informata preventivamente sulle esternalizzazioni con riflessi occupazionali e può individuare un proprio componente per assistere i lavoratori dell'appaltatore rispetto a tali obblighi.

Valutazione di insieme

Nel complesso, il rinnovo del CCNL Unionchimica può essere letto come un accordo di manutenzione evolutiva con alcuni nuclei di innovazione concreta. La componente economica garantisce aumenti strutturali prossimi alle richieste sindacali e rafforza la previdenza complementare; la componente normativa concentra l'innovazione sulla professionalità, sugli accomodamenti ragionevoli e su un insieme articolato di tutele per salute, disabilità e conciliazione. La parte obbligatoria consolida Osservatorio, ruolo delle rappresentanze e confronto territoriale, configurando il CCNL come strumento di accompagnamento delle trasformazioni produttive nelle PMI.

Il bilancio è ovviamente differenziato, a seconda dei capitoli dell'accordo presi in considerazione. Le istanze sindacali su classificazione, copertura del preposto, formazione, part-time e tutele della persona trovano risposte consistenti; aumenti salariali, appalti, IA e assemblea aggiuntiva sono accolti in forma parziale o comunque subordinata a una successiva implementazione. Sul versante datoriale trovano spazio l'allungamento della prova, il maggiore preavviso dopo formazione finanziata, la neutralizzazione economica dei primi dieci minuti di tempo tuta e numerosi rinvii al livello aziendale.

Gli esiti del rinnovo, com'è evidente, potranno misurarsi solo sulla base della sua effettiva implementazione. Linee guida sull'IA, commissione classificazione, azioni OPNC, cicli continui, premio e nuovi profili richiedono processi di partecipazione, bilateralità o accordi aziendali laddove il CCNL definisce una direzione, ma non sempre esaurisce la disciplina.