

**Ipotesi di accordo per il rinnovo del  
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

---

*per gli addetti  
all'industria Chimica  
settore Coibentazioni Termiche Acustiche  
1° luglio 2022 - 30 Giugno 2025*

**ANICTA**  
**Associazione Nazionale Imprenditori**  
**Coibentazioni Termiche Acustiche**

*Alfonso Bellini*  
*Antonio*

**FEMCA-CISL**

*Francesco*  
*Antonio*

**FILCTEM-CGIL**

*Paolo*  
*Antonio*  
*Antonio*

**UILTEC-UIL**

*Antonio*  
*Antonio*

**Il contratto collettivo di lavoro  
del settore coibentazioni termiche acustiche  
si compone di n° 2 volumi:**

- ccnl per gli addetti del settore coibentazioni termiche acustiche del 29/05/2023

e

- ccnl per gli addetti all'industria chimica del 13/06/2022

## Capitolo X "RELAZIONI INDUSTRIALI"

### Relazioni industriali

#### Premessa

#### Premessa e Relazioni Industriali a livello nazionale

In occasione degli incontri per il rinnovo del CCNL 19 dicembre 2019, le Parti hanno preso atto che, a causa degli sconvolgimenti economici, organizzativi e sociali conseguenti allo scoppio della pandemia da Covid-19, non è stato possibile realizzare le attività congiunte di sostegno al settore presso le istituzioni competenti già condivise nella Premessa al Cap.X del CCNL stesso.

Tuttavia, le Parti stesse, nel corso delle trattative e degli approfondimenti relativi alla situazione economica e produttiva, hanno dovuto constatare che permangono, ed anzi si sono aggravate, le difficoltà in cui versa il settore della coibentazione termoacustica per effetto della crisi del settore industriale che ha determinato la dismissione e lo smantellamento di numerosi impianti (Raffinerie, Centrali Elettriche, Impianti Petrolchimici) e l'assenza di nuovi investimenti, con la conseguente riduzione di oltre il 70% delle attività di coibentazione/scoibentazione, attività peculiari delle aziende del settore. A ciò consegue, ormai da alcuni anni, la possibilità di svolgere per conto delle Committenti prevalentemente attività di realizzazione di ponteggi per la manutenzione degli impianti.

Tale situazione, che ha comportato la partecipazione alle gare di appalto di imprese non strutturate e non specializzate per le attività di coibentazione termo-acustica, sta danneggiando tutto il settore, perché favorisce la notevole e progressiva riduzione dei valori delle commesse con il rischio concreto, oltre che di pericolosi squilibri nei bilanci aziendali, anche di un progressivo decadimento delle condizioni di lavoro degli addetti del settore e delle loro condizioni di sicurezza.

Le Parti, nel condividere appieno la suddetta analisi, ciascuna secondo il proprio ruolo e secondo le proprie possibilità, si impegnano a definire e realizzare in modo coordinato e, laddove possibile, congiunto tutte le iniziative che saranno ritenute utili ed opportune per reagire al degrado industriale del settore.

#### Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale

#### Osservatorio nazionale e territoriale

Le Parti, pertanto, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali, convengono sulla necessità di approfondire nell'Osservatorio Nazionale del settore della coibentazione termoacustica e a livello territoriale e aziendale con le OO.SS. territoriali e le RSU Aziendali la situazione venutasi a determinare per l'individuazione delle azioni da intraprendere per la soluzione della grave crisi di mercato intervenuta, attivando almeno le seguenti iniziative:

- la definizione di una attività di informazione e indirizzo, a difesa del settore,

nei confronti delle Imprese Industriali Committenti, tramite la promozione di gare d'appalto in grado di valorizzare la professionalità ed il servizio delle imprese appaltatrici, con la garanzia dell'applicazione ai lavoratori del presente CCNL;

- un'azione più incisiva nell'ambito del confronto presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy ai sensi del D.M. del 12/11/1997. A tal fine verrà richiesto, congiuntamente dalle Parti, un incontro al Ministero delle Imprese e del Made in Italy affinché anche le Istituzioni, per quanto di loro competenza, facciano tutto il possibile per promuovere e controllare la correttezza della concorrenza nel settore della coibentazione termoacustica, condizione essenziale per la salvaguardia delle condizioni di lavoro degli addetti del settore.

Convengono, pertanto, sulla necessità di incontri periodici al fine di individuare le migliori condizioni e le possibilità di ripresa e sviluppo del settore Chimico Coibenti.

Le Parti al fine di garantire lo sviluppo dell'Osservatorio Nazionale convengono che siano calendarizzati, con cadenza annuale, almeno due incontri, fatta salva l'esigenza di ulteriori incontri per specifiche problematiche che dovessero insorgere.



**Art. 3****(Tipologie di rapporto di lavoro)**

(...omissis...)

**B) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO****Modifiche**

Ai fini dell'attuazione della previsione di legge per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo potrà avere una durata massima di 36 mesi.

A livello aziendale potranno essere concordati prolungamenti dei suddetti periodi, in relazione a specifiche caratteristiche produttive aziendali o di mercato.

In relazione a quanto disposto dall' art. 23, c. 1 e 5, D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 40% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

- a. appalti e/o ordini per l'esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- b. operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- c. mancanza temporanea di personale specializzato e/o qualificato in correlazione ad opere ed appalti specifici;
- d. coperture di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- e. appalti e/o ordini per interventi connessi a contingenti necessità relative alla prevenzione degli infortuni ed all'igiene del lavoro.

Tale percentuale è aumentata al 50% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218.

**Nei casi di non utilizzo, in tutto o in parte, dei contratti di somministrazione a termine secondo i limiti previsti al successivo punto C, il limite percentuale di cui al precedente comma 4 potrà essere aumentato di un ulteriore 18% (fino a un limite complessivo tra contratti a termine e contratti di somministrazione a termine del 58%) e il limite di cui al precedente comma 5 potrà essere aumentato di un ulteriore 30%.**

Il limite di cui al punto precedente non si applica, nei casi di legge e per lo svolgimento di attività stagionali definite dal c.c.n.l. e dalla contrattazione aziendale.

**A tal fine, ai sensi dell'art.21, secondo comma, del D,Lgs. N.81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal DPR n.1525 del 7/10/1963, si identificano come stagionali per il settore regolato dal presente CCNL quelle attività richieste da esigenze tecnico produttive di tipo temporaneo e periodico, ricorrenti in determinati periodi dell'anno in quanto connesse alle stagioni climatiche o a cicli la cui ricorrenza viene stabilita nei settori "clienti" quali, a titolo esemplificativo, le attività e i cantieri di manutenzione straordinaria presso impianti petrolchimici e di raffinazione, centrali di produzione o distribuzione di energia, cantieri navali e simili, svolti in regime di fermata delle attività stesse. L'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità dovute a particolari esigenze tecnico-produttive è demandata alla contrattazione collettiva aziendale che, in assenza di rappresentanza sindacale in azienda, sarà realizzata con le OO.SS. firmatarie del CCNL a livello territoriale.**

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità



di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Le percentuali di cui al presente articolo potranno essere riviste dalle parti aziendali in relazione ad ulteriori esigenze dell'impresa.

E' consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto a tempo determinato e l'inizio del nuovo rapporto trascorra un intervallo minimo (c.d. "Stop and go") di 10 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore 6 mesi e di 05 giorni se il contratto scaduto aveva una durata pari o inferiore.

Gli intervalli minimi non si applicano nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali.

L'impresa fornirà ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, nonché alle rappresentanze sindacali dei lavoratori in azienda, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'impresa stessa, in modo da agevolarli nella loro eventuale richiesta di posti di lavoro a tempo indeterminato, utilizzando a tal fine gli strumenti di comunicazione in uso aziendale.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Tali interventi non potranno essere inferiori ad 8 ore per i lavoratori al primo contratto nell'impresa.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato la contrattazione di secondo livello trova applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

L'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, ai sensi delle disposizioni del Testo unico n. 151/2001 delle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo, al fine di consentire l'affiancamento.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, salvo che il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi tre mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza così come previsto dalle norme di legge e contrattuali nei termini sopra indicati deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione con contratto a tempo determinato.

Fermo restando la disciplina di legge sulle proroghe, la successione di contratti a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore con l'eccezione di quelli effettuati per attività stagionali (di cui all'ultimo paragrafo del presente articolo), ragioni sostitutive o commesse specifiche, non può superare la durata complessiva di 48 mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione. Fermo restando le previsioni legislative e contrattuali in merito al diritto di precedenza e al relativo onere di informazione da parte dell'azienda, nelle tipologie contrattuali a tempo determinato il lavoratore sarà informato con un congruo preavviso sulle prospettive di prosecuzione dell'attività lavorativa successivamente alla scadenza del termine previsto.

A livello aziendale saranno positivamente colte le opportunità di lavoro a tempo parziale purché esse siano compatibili con le esigenze organizzative aziendali.

Potranno essere rinnovati senza soluzione di continuità i contratti a termine stipulati per ragioni sostitutive sino al rientro della lavoratrice o del lavoratore sostituito e quelli per lo svolgimento di attività stagionali sino all'esaurimento delle specifiche esigenze previste dalla legge e dalla contrattazione.

### C) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

CCNL CHIMICO

**Art. 15****(Trattamento economico minimo e complessivo)****MODIFICHE****Incrementi contrattuali**

Livelli	Aumento 1.6.2023	Aumento 1.1.2024	Aumento 1.1.2025	Totale aumento
	€	€	€	€
A	67,23	60,50	60,50	188,24
C	58,82	52,94	52,94	164,71
D	55,04	49,54	49,54	154,12
<b>E</b>	<b>50,00</b>	<b>45,00</b>	<b>45,00</b>	<b>140,00</b>
F	47,48	42,73	42,73	132,94
G	45,38	40,84	40,84	127,06
1	42,02	37,82	37,82	117,65

Il trattamento contrattuale mensile (minimo) è quello risultante dalla seguente tabella:

Parametri	Livelli	Minimo contrattuale 31.05.2023 €	Minimo contrattuale 1.6.2023 €	Minimo contrattuale 1.1.2024 €	Minimo contrattuale 1.1.2025 €
160	A	2.310,38	2.377,61	2.438,11	2.498,62
140	C	2.026,21	2.085,03	2.137,97	2.190,92
131	D	1.893,12	1.948,16	1.997,70	2.047,24
119	E	1.715,14	1.765,14	1.810,14	1.855,14
113	F	1.626,11	1.673,59	1.716,32	1.759,05
108	G	1.558,80	1.604,18	1.645,02	1.685,86
100	1°	1.440,16	1.482,18	1.519,99	1.557,81

Con riferimento al prossimo triennio (luglio 2025 giugno 2028) le parti assumono un valore punto al livello E pari ad € 18,10.

**Una Tantum**

A copertura del periodo 1° luglio 2022 - 31 maggio 2023 sarà corrisposto un importo una tantum di complessivi 600,00 euro lordi, in 3 rate come segue:

- euro 300,00 lordi con la retribuzione del mese di giugno 2023;
- euro 150,00 lordi con la retribuzione del mese di settembre 2023;
- euro 150,00 lordi con la retribuzione del mese di novembre 2023.

Il suddetto Una Tantum, uguale per tutti i lavoratori, sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data del 29 maggio 2023 ed alle singole scadenze delle rate sopra indicate e sarà commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° luglio 2022 – 31 maggio 2023.

L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale né del trattamento di fine rapporto.

Accordo welfare

Le Parti con l'obiettivo di consolidare il fondo Fonchim concordano quanto segue:

- con decorrenza 1° gennaio 2024, il contributo a Fonchim a carico dell'azienda per l'assicurazione contro la premorienza e l'invalidità permanente è elevato di 0,05%, passando così da 0,20% a 0,25%.





**Art. 19****(Trasferta)****Modifiche**

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o dal cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti compete:

- a. il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi pubblici di trasporto impiegati; per i viaggi superiori ai 300 km è riconosciuto l'utilizzo della 1<sup>a</sup> classe ferroviaria; per i viaggi superiori ai 700 km è riconosciuto l'utilizzo di rapidi e/o cuccette di 1<sup>a</sup> classe;
- b. un'indennità, comprensiva di due pasti e del pernottamento, pari ad euro **46,48 giornaliera in Italia e ad euro 77,47 giornaliera all'estero.**

Il trattamento di cui sopra sarà frazionato sulla base di un terzo dell'importo complessivo, per ciascun pasto e per il pernottamento, nel caso in cui il lavoratore possa consumare i pasti e/o pernottare presso il proprio domicilio.

La suddetta indennità, che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese sostenute dai lavoratori nell'interesse del datore di lavoro, non ha carattere retributivo.

Tenuto conto della particolare natura delle prestazioni nelle giornate non lavorate per viaggio, per le ore di viaggio effettivo sarà corrisposto un compenso pari alla retribuzione di orario normale di lavoro, sino ad un massimo di 8 ore giornaliere ed al 50% della retribuzione di orario normale di lavoro per le ore eventualmente eccedenti tale limite, sino ad un massimo di altre 8 ore.

Agli operai che durante le festività di Pasqua, Ferragosto e Natale si trovino in trasferta sarà concesso di rientrare alle loro residenze riconoscendogli il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati.

In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di 10 giorni, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento. Resta salva la facoltà per l'impresa di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o in istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza, il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari ad un terzo dell'importo dell'indennità di trasferta, fino ad un massimo di 15 giorni.

Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminati caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'impresa di provvedere, a proprie spese, al rientro del lavoratore, dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento.

**Chiarimento a verbale**

L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio e il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il 6° giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni nonché per i giorni di eventuale sospensione dal lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore sarà computata dall'ora di partenza.

**Art. 40****(Licenziamento per mancanze)****Modifiche**

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro **o alle norme in materia di sicurezza sul lavoro** o che provochi all'impresa grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente;
- b) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 gg consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- c) inosservanza del divieto di fumare e delle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza quando tali infrazioni siano suscettibili di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- d) indisponibilità a sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dal programma di sorveglianza sanitaria attuato in applicazione di norme cogenti o accordi sindacali;
- e) furto o danneggiamento volontario di materiale dell'impresa;
- f) trafugamento di schede di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione;
- g) costruzione, entro le officine dell'impresa, di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con danno dell'impresa stessa;
- h) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'impresa;
- i) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti; comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- j) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- k) insubordinazione verso i superiori;
- l) recidiva nelle mancanze di cui ai punti b), f), g), i), k), l), m) e n) dell'articolo precedente;
- m) trasmissione o divulgazione di informazioni espressamente ricevute in via riservata e qualificate come tali;
- n) irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza, effettuate con dolo.