

Spett.le

Cliente

Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale

Assago, 8 ottobre 2020

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Gomma e Plastica – aziende industriali – accordo di rinnovo

Il 16 settembre 2020 FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA, FILCTEM – CGIL, FEMCA – CISL e UILTEC – UIL hanno siglato l'accordo di rinnovo del CCNL Gomma e Plastica – aziende industriali, scaduto il 30 giugno 2019.

Su richiesta delle OO.SS, il testo sarà sottoposto all'approvazione dei lavoratori entro il 20 novembre 2020. Fino all'approvazione, l'efficacia dell'accordo di rinnovo è sospesa.

Di seguito, in attesa dell'eventuale approvazione, segnaliamo le novità più rilevanti relative al suddetto accordo di rinnovo, suddivise per argomento.

1. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (ART. 4);
2. ORARIO DI LAVORO – TURNISTI (ART. 8 – PAR. A) E CONTO ORE (ART. 8 – PAR. C);
3. ORARIO FLESSIBILE (ART. 8 – PAR. F) E BANCA ORE SOLIDALE (ART. 8 – PAR. G);
4. RIDUZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 9);
5. LAVORO A TEMPO PARZIALE (ART. 10);
6. LAVORO NOTTURNO (ART. 12);
7. TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO – TEM (ART. 17 – PAR. A);
8. TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO – TEC (ART. 17 – PAR. B);
9. PREMIO DI RISULTATO (ART. 24);
10. PERMESSI LEGGE N. 104/92 (ART. 34 – PAR. B);
11. TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALE (ART. 39);
12. DECORRENZA E DURATA (ART. 70).

1. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (ART. 4)

Con l'accordo in commento, a decorrere dal 1° gennaio 2021 tutti i lavoratori inquadrati al **livello I** dell'area di produzione, con posizione professionale di addetti alla conduzione di macchine di produzione o all'esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti, saranno inquadrati al **livello H** dopo il superamento del periodo di prova.

2. ORARIO DI LAVORO – TURNISTI (ART. 8 – PAR. A) E CONTO ORE (ART. 8 – PAR. C)

Il nuovo art. 8 – paragrafo A prevede che con riferimento alle situazioni di organizzazione dell'attività lavorativa continuativamente programmata per 17 o più turni settimanali, il normale orario annuo dei **lavoratori turnisti** interessati è pari al seguente numero di giornate lavorative di 8 ore ciascuna:

Addetti a tre turni avvicendati giornalieri con attività svolta su	Giornate lavorative annue		
	2020	2021	2022
17 turni settimanali	221	221	218
18 o più turni settimanali	218,5	218,5	215,5
21 turni settimanali	216,5	216,5	213,5

Con riferimento al **conto ore** (art. 8 - paragrafo C), invece, viene confermato che le ore straordinarie effettuate dal lavoratore saranno al 50% recuperate entro l'anno successivo a quello di effettuazione.

A livello aziendale, con la RSU e/o le OO.SS. territoriali potranno essere definite eventuali diverse intese sulla percentuale di recupero.

3. ORARIO FLESSIBILE (ART. 8 – PAR. F) E BANCA ORE SOLIDALE (ART. 8 – PAR. G)

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che è riconosciuto il diritto a usufruire di **orari di lavoro flessibile** ai familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici dell'apprendimento, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive.

Inoltre, le Parti hanno pattuito di voler valorizzare e promuovere l'istituto della **Banca delle ore solidale**, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai colleghi al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per necessitano di cure costanti.

A tal fine, entro 6 mesi dalla sottoscrizione della presente ipotesi le Parti approfondiranno le tematiche connesse al trattamento fiscale e contributivo nonché alla definizione di linee guida, quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere adottate in sede aziendale.

4. RIDUZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 9)

Sul punto, l'accordo in commento ha previsto che ai fini della **maturazione delle ROL**, vanno considerate anche le giornate di visita e i ricoveri per terapie oncologiche, degenerative, salvavita e le assenze per congedo di maternità obbligatoria e il periodo di maternità anticipata.

5. LAVORO A TEMPO PARZIALE (ART. 10)

Il nuovo art. 10 prevede che le eventuali trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale per i lavoratori affetti da malattie oncologiche o da gravi patologie degenerative **non rientrano** nel computo del limite delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time fissato dal CCNL.

6. LAVORO NOTTURNO (ART. 12)

Con l'accordo in oggetto è stato confermato il **diritto all'indennità** per ogni turno prestatato nell'ambito dei turni avvicendati nelle misure stabilite dal CCNL, da riproporzionarsi all'effettiva prestazione lavorativa svolta nell'ambito del turno previsto.

7. TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO – TEM (ART. 17 – PAR. A)

Con l'accordo in commento, le Parti hanno individuato i minimi retributivi per il periodo di vigenza contrattuale intesi quale trattamento economico minimo (TEM) la cui variazione avverrà in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri dell'UE, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat.

I nuovi **minimi retributivi** sono:

LIVELLI	DAL 1° GENNAIO 2021 (in euro)	DAL 1° GENNAIO 2022 (in euro)
I	1.419,80	1.444,57
H	1.579,27	1.606,82
G	1.656,06	1.684,95
F	1.777,12	1.808,12
E	1.824,34	1.856,16
D	1.901,07	1.934,23
C	1.925,26	1.958,84
B	1.950,87	1.984,90
A	2.067,93	2.104,00
Q	2.196,27	2.234,58

I suddetti minimi sono comprensivi degli aumenti retributivi riconosciuti nelle misure e alle scadenze che seguono:

LIVELLI	DAL 1° GENNAIO 2021 (in euro)	DAL 1° GENNAIO 2022 (in euro)
I	25,57	24,77
H	28,44	27,55
G	29,82	28,89
F	32,00	31,00
E	32,85	31,82
D	34,23	33,16
C	34,67	33,58
B	35,13	34,03
A	37,24	36,07
Q	39,55	38,31

8. TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO – TEC (ART. 17 – PAR. B)

Con l'accordo in oggetto, le Parti hanno individuato le seguenti voci che costituiscono il **trattamento economico complessivo (TEC)**:

- 1) trattamento economico minimo (TEM);
- 2) scatti di anzianità;
- 3) indennità sostitutiva del premio di risultato;
- 4) maggiorazioni e altre voci/indennità contrattuali;
- 5) contribuzione fondo di previdenza complementare;
- 6) contribuzione fondo di assistenza sanitaria.

9. PREMIO DI RISULTATO (ART. 24);

L'accordo prevede che nelle aziende con meno di 100 dipendenti che non abbiano realizzato in passato la contrattazione del premio di produzione o del premio di risultato, si potrà sostituire il premio di risultato sarà erogata con l'**indennità sostitutiva del premio di risultato** prevista dall'Allegato 1 del CCNL.

Inoltre, l'indennità sostitutiva del premio di risultato sarà erogata in tutte le realtà aziendali che, nei tre anni precedenti, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato. In fase di prima applicazione, tale disposizione decorrerà dal 1° gennaio 2022; pertanto, ai fini del calcolo dei 36 mesi precedenti, si prenderà come riferimento un periodo successivo alla data del 1° gennaio 2019.

10. PERMESSI LEGGE N. 104/92 (ART. 34 – PAR. B)

Sul punto, le Parti hanno stabilito che il lavoratore, al fine di agevolare le necessarie sostituzioni, dovrà comunicare **mensilmente** (e non più trimestralmente) per iscritto al datore di lavoro il calendario di fruizione dei permessi.

11. TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALE (ART. 39)

Con il nuovo art. 39, le Parti hanno pattuito che superato il periodo di conservazione del posto di lavoro per un continuativo grave evento morboso, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da presentarsi entro i suddetti limiti, di un **periodo di aspettativa non retribuita di 10 mesi** (in precedenza erano 5), senza decorrenza dell'anzianità di servizio.

12. DECORRENZA E DURATA (ART. 70)

Con l'accordo in oggetto, le Parti hanno stabilito che il CCNL decorre dal 1° luglio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2022.

Con riferimento al periodo 1° luglio 2019 - 31 dicembre 2020 sono confermate tutte le disposizioni economiche e normative del CCNL 10 dicembre 2015.

Ferme restando le diverse decorrenze eventualmente previste, le nuove disposizioni e le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali hanno validità a partire dal 1° gennaio 2021.

Restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)