Spett.le
Cliente
Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale

Assago, 20 febbraio 2023

Contratto Collettivo Nazionale per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche – Ipotesi di accordo

Il 26 gennaio 2023 FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA, FILCTEM - CGIL, FEMCA – CISL e UILTEC – UIL hanno stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche, scaduto il 31 dicembre 2022.

Prossimamente, l'accordo sarà sottoposto all'approvazione dei lavoratori.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti relative al suddetto accordo di rinnovo, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. NUOVI MINIMI;
3. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA;
4. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E A SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO;
5. ORARIO DI LAVORO;
6. PERMESSI, ROL, BANCA ORE SOLIDALE E MATERNITÀ;
7. TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON PROFESSIONALE;
8. CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE.

1. DECORRENZA E DURATA

Il nuovo contratto decorre dal 1° gennaio 2023 e scadrà il 31 dicembre 2025 sia per la parte economica sia per la parte normativa.

2. NUOVI MINIMI

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito un **adeguamento dei minimi tabellari** (inteso come TEM) in 3 *tranches* con scadenze gennaio 2023, gennaio 2024 e aprile 2025.
Di conseguenza, i nuovi importi dei minimi tabellari assumeranno i valori di seguito indicati:

Livello	Importi in euro a partire da		
	1° gennaio 2023	1° gennaio 2024	1° aprile 2025
Q	2.309,97	2.365,59	2.423,68
A	2.174,98	2.227,34	2.282,03
B	2.051,87	2.101,27	2.152,87
C	2.024,93	2.073,68	2.124,60
D	1.999,48	2.047,62	2.097,90
E	1.918,78	1.964,98	2.013,23
F	1.869,12	1.914,12	1.961,12
G	1.741,80	1.783,74	1.827,54
H	1.661,03	1.701,02	1.742,79
I	1.493,30	1.529,25	1.566,80

3. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti hanno stabilito che a partire dal 1° gennaio 2024 le aziende dovranno versare per tutti i lavoratori del settore una somma pari a 14,00 euro, rientrante nel trattamento economico complessivo - T.E.C., destinati all'assistenza sanitaria integrativa, da definirsi secondo intese.
Inoltre, sempre a partire dal 1° gennaio 2024 i lavoratori iscritti al FasG&P potranno integrare il piano sanitario con una contribuzione a proprio carico pari a 7,00 euro.

4. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E A SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Le Parti hanno specificato che l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene ai sensi del D.lgs. n. 81 del 2015.
Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia con rapporti di lavoro a tempo determinato sia in somministrazione a tempo determinato, per motivi non collegati a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due suddette tipologie superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale ulteriore periodo pattuito secondo le modalità di cui all'art. 19, terzo comma, del D.lgs. n. 81 del 2015.

Il numero di lavoratori occupati nell'azienda con le due predette tipologie di contratto di lavoro non potrà superare il 32%, complessivamente inteso per i due istituti, calcolato come media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.
Da ultimo, le Parti hanno individuato come attività stagionali, oltre a quelle individuate dalla legge, le fattispecie dovute a particolari esigenze legate a produzioni specifiche, la cui richiesta cresce in determinati periodi dell'anno, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare e che sono definite dalla contrattazione collettiva aziendale con la R.S.U./OO.SS. territoriale.

5. ORARIO DI LAVORO

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che in caso di organizzazione dell'attività lavorativa continuativamente programmata su 17 o più turni settimanali, il normale orario annuo dei lavoratori turnisti 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**		
	2023	**2024**	**2025**
17 turni settimanali	216	220	217
18 o più turni settimanali	213,5	217,5	214,5
21 turni settimanali	211,5	215,5	212,5

6. PERMESSI, ROL, BANCA ORE SOLIDALE E MATERNITÀ

PERMESSI

I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo, alle giornate di degenza necessarie al prelievo e a quelle di convalescenza necessarie per il ripristino dello stato di salute (e non più solo 3 giorni).
Con riferimento, invece, ai permessi retribuirti spettanti a ciascun componente la rappresentanza dei lavoratori per la salute e sicurezza e l'ambiente (RLSSA), le Parti hanno previsto un aumento delle ore di permesso annuo nella seguente misura:

- 72 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla R.S.U., nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;
- 48 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 24 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 5 dipendenti.

ROL

Con l'accordo in oggetto le Parti hanno confermato il numero di ore stabilite in tema di riduzioni di orario di lavoro (ROL) annue e hanno precisato precisa che, al fine della maturazione, è da considerarsi attività lavorativa prestata anche l'assenza per congedo di paternità obbligatorio e i permessi mensili di cui all'art. 33 della Legge n. 104 del 1992.

BANCA ORE SOLIDALE

Con l'accordo in oggetto le Parti hanno stabilito le linee guida per la regolamentazione della Banca Ore Solidale, grazie alla quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito ai colleghi riposi e ferie maturati e non goduti per consentire loro di assistere i figli minori che necessitano di cure costanti o nei casi utili a sostenere i lavoratori e le famiglie in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate.

Nel dettaglio, la Banca Ore Solidale prevede la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie ulteriori rispetto alle quattro settimane annue. 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.

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; pertanto, la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso fruite dal beneficiario.

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

- 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;
- i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per l'attivazione della Banca Ore Solidale;
- le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
- l'eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
- le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
- ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
- ferme restando diverse specifiche regolamentazioni, la gestione delle eventuali quote non fruite, prevedendo che le quote cedute e non utilizzate rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

MATERNITÀ

Il congedo parentale per figli minori di 12 anni, previsto dall'art. 32 del D.lgs. n. 151 del 2001, è fruibile con frazionamento su base oraria per gruppi di 2 ore o 4 ore giornaliere, riproporzionati, rispettivamente a 1 ora e a 2 ore per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. Tale congedo non potrà essere programmato per un periodo inferiore a 1 giornata lavorativa nel mese di utilizzo. I lavoratori addetti ai turni potranno frazionare il congedo soltanto in gruppi di 4 ore giornaliere.

Per poter usufruire di tale congedo, il lavoratore dovrà avvisare il datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni (fatti salvi i casi di oggettiva impossibilità) con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

In caso di assenze per periodi lunghi continuativi superiori ai 20 giorni, fatta eccezione per i casi gravi e urgenti, i lavoratori sono tenuti a preavvertire tempestivamente il datore di lavoro dell'assenza e, in ogni caso, con un preavviso non inferiore a 10 giorni.

Fermo restando quanto previsto quanto previsto dall'art. 47, secondo comma, del D.lgs. n. 151 del 2001 in relazione alle 5 giornate annue di permesso non retribuito per la malattia del figlio di età compresa tra i 3 e

gli 8 anni, ciascun genitore, alternativamente, potrà fruire di un'ulteriore giornata di permesso non retribuito all'anno per le malattie del figlio di età compresa tra i 3 e i 10 anni.

7. TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON PROFESSIONALE

Con l'accordo in oggetto le Parti hanno stabilito che nei casi di interruzione del servizio per malattia o infortunio non professionale (purché non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili), il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:

- 6 mesi in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni;
- 9 mesi in caso di anzianità di servizio dai 3 ai 6 anni;
- 12 mesi in caso di anzianità di servizio oltre i 6 anni.

In caso di patologie di carattere oncologico e di gravi patologie che richiedano il ricorso a terapie salvavita, ai fini del computo dei predetti termini non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino a un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comporto spettante.

Su espressa richiesta scritta del lavoratore interessato, l'azienda dovrà fornire la situazione relativa al periodo di conservazione del posto.

8. CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere hanno il diritto di astenersi dall'attività lavorativa per motivi connessi a tali percorsi per un periodo massimo di 3 mesi, utilizzabili nell'arco temporale di 3 anni.

Al verificarsi delle condizioni previste dalla legge (art. 24 del D.lgs. n. 80 del 2015), le lavoratrici hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un ulteriore periodo retribuito di 2 mesi. Restano ferme le previsioni sulla frazionabilità del congedo e sul preavviso così come prevista dalla normativa.

Da ultimo, l'azienda potrà prevedere, su proposta della R.S.U. oltre che delle lavoratrici e dei lavoratori, fino a un massimo di 4 ore di formazione annue per il prossimo triennio di vigenza contrattuale.

*****

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)