

SINTESI CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO



Gomma e Plastica Industria

Addetti alla fabbricazione e lavorazione della gomma e della plastica nelle aziende industriali

In vigore dal 01.09.2023 al 31.08.2026
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. B372



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI



CONFESAL

Sottoscritto dalle parti sindacali e dei lavoratori: CONFLAVORO, CONFESAL, FESICA

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL si applica alle aziende dell'industria della Gomma e della Plastica che svolgono le attività, a titolo esemplificativo, di seguito riportate:

- produzione di gomma, costruzione e ricostruzione degli pneumatici;
- produzione di cavi elettrici ed affini;
- trasformazione, riciclo e rigenerazione delle materie plastiche, anche rinforzate, e/o vetroresina;
- produzione di giocattoli, giochi, hobby, modellismo, ornamenti natalizi, articoli dattilografici e articoli per la prima infanzia.

STAGIONALITÀ

In considerazione delle caratteristiche che contraddistinguono i settori ricompresi nella sfera di applicazione del presente contratto e che comportano la sensibile diffusione di aziende come di seguito strutturate:

- piccole aziende la cui attività viene svolta da soci e coadiutori familiari e che, durante i picchi stagionali, si avvalgono di collaboratori assunti a tempo determinato;
- aziende di dimensioni maggiori che, a seguito di consistenti variazioni stagionali della domanda, devono ricorrere all'assunzione di personale a tempo determinato;
- aziende che hanno mutato la propria organizzazione avvalendosi di lavoratori subordinati assunti a tempo indeterminato, ma mantengono nel settore stagionale una quota consistente delle proprie attività;

le caratteristiche di stagionalità vengono estese alle aziende suddette anche qualora mantengano reparti o settori ad apertura annuale; tramite accordo aziendale sottoscritto dalle organizzazioni territoriali facenti capo alle Parti Sociali stipulanti il presente CCNL, verranno individuati i criteri che disciplinano l'istituto della stagionalità.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rispecchiano le caratteristiche di stagionalità le seguenti attività:

- produzione di giochi, ornamenti ed addobbi natalizi;
- intensificazione della produzione per conto terzi;
- produzioni specifiche la cui richiesta cresce in determinati periodi dell'anno.

Ulteriori ipotesi di attività stagionale potranno essere previste previa richiesta all'Ente Bilaterale EBIASP da inviare tramite pec all'indirizzo ebiasp@pec.it, il quale emetterà il proprio parere entro 30 giorni, salvo la necessità di richiedere la presentazione di ulteriore documentazione. In caso di mancata risposta, la richiesta si intenderà respinta.

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI																
Periodo di prova Art. 2	Quadri e A: 6 mesi; Altri livelli: 3 mesi.																
Orario di lavoro Art. 7	40 ore settimanali suddivise di norma in cinque giornate lavorative.																
Flessibilità orario Art. 9	In considerazione di particolari situazioni produttive è consentito alle imprese di ripartire la durata dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario nelle precedenti o successive settimane.																
Banca delle ore Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%.																
Straordinario, Notturmo, Festivo Artt. 12/13/14/18 Nel limite massimo di 250 ore annuali per lavoratore <table border="1" style="margin: auto;"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th><th>Maggiorazioni</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lavoro straordinario diurno feriale</td><td>26%</td></tr> <tr> <td>Lavoro straordinario festivo o domenicale</td><td>60%</td></tr> <tr> <td>Lavoro straordinario notturno</td><td>30%</td></tr> <tr> <td>Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati</td><td>40%</td></tr> <tr> <td>Lavoro notturno compreso in turni avvicendati</td><td>28%</td></tr> <tr> <td>Lavoro diurno compreso in turni avvicendati</td><td>4%</td></tr> <tr> <td>Lavoro festivo</td><td>50%</td></tr> </tbody> </table> Le ore di lavoro ordinarie prestate nel giorno di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla retribuzione di fatto, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo.		Tipologia	Maggiorazioni	Lavoro straordinario diurno feriale	26%	Lavoro straordinario festivo o domenicale	60%	Lavoro straordinario notturno	30%	Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	40%	Lavoro notturno compreso in turni avvicendati	28%	Lavoro diurno compreso in turni avvicendati	4%	Lavoro festivo	50%
Tipologia	Maggiorazioni																
Lavoro straordinario diurno feriale	26%																
Lavoro straordinario festivo o domenicale	60%																
Lavoro straordinario notturno	30%																
Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	40%																
Lavoro notturno compreso in turni avvicendati	28%																
Lavoro diurno compreso in turni avvicendati	4%																
Lavoro festivo	50%																
Ferie e permessi Art. 15/19	Ferie: 4 settimane. Permessi: 32 ore per ex festività.																
Tipologie di retribuzione Art. 25	La quota giornaliera della retribuzione normale o di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173" per l'orario di lavoro di 40 ore e "195" per l'orario di lavoro di 45 ore. In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli da B ad H, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento pari al 7,5% per il primo anno e 5% per il secondo. Le suddette riduzioni retributive possono essere applicate anche dalle aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, indipendentemente dal livello di inquadramento.																
Indennità per lavoratori turnisti Art. 25 bis	Per ogni turno notturno prestato nell'ambito dei turni avvicendati verrà corrisposta un'indennità nelle seguenti misure, da riproporzionare in base all'effettiva prestazione svolta nell'ambito del turno previsto. Tali importi non sono computabili agli effetti di alcun istituto contrattuale. <table border="1" style="margin: auto;"> <thead> <tr> <th>Livello</th><th>Importo</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q</td><td>16,26 €</td></tr> <tr> <td>A</td><td>15,05 €</td></tr> <tr> <td>B - C - D</td><td>13,55 €</td></tr> <tr> <td>E - F</td><td>12,55 €</td></tr> <tr> <td>G</td><td>12,05 €</td></tr> <tr> <td>H</td><td>11,55 €</td></tr> <tr> <td>I</td><td>11,00 €</td></tr> </tbody> </table>	Livello	Importo	Q	16,26 €	A	15,05 €	B - C - D	13,55 €	E - F	12,55 €	G	12,05 €	H	11,55 €	I	11,00 €
Livello	Importo																
Q	16,26 €																
A	15,05 €																
B - C - D	13,55 €																
E - F	12,55 €																
G	12,05 €																
H	11,55 €																
I	11,00 €																

Elemento di garanzia retributiva Art. 25 ter	Le imprese che impiegano fino a 100 dipendenti prive di contrattazione aziendale relativa al premio di risultato, dovranno corrispondere ai dipendenti un importo mensile parametrato al livello di inquadramento, come da seguente tabella. Tale indennità è erogata anche nelle realtà aziendali con un numero di dipendenti superiore che non siano addivenute, nei tre anni precedenti, alla sottoscrizione di accordi sul premio di risultato. <table border="1" data-bbox="703 338 987 640"> <thead> <tr> <th>Livello</th><th>Importo</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>Q</td><td>51,00 €</td></tr> <tr><td>A</td><td>47,00 €</td></tr> <tr><td>B</td><td>44,00 €</td></tr> <tr><td>C</td><td>43,00 €</td></tr> <tr><td>D</td><td>42,00 €</td></tr> <tr><td>E</td><td>39,00 €</td></tr> <tr><td>F</td><td>37,00 €</td></tr> <tr><td>G</td><td>35,00 €</td></tr> <tr><td>H</td><td>33,00 €</td></tr> <tr><td>I</td><td>30,00 €</td></tr> </tbody> </table>	Livello	Importo	Q	51,00 €	A	47,00 €	B	44,00 €	C	43,00 €	D	42,00 €	E	39,00 €	F	37,00 €	G	35,00 €	H	33,00 €	I	30,00 €
Livello	Importo																						
Q	51,00 €																						
A	47,00 €																						
B	44,00 €																						
C	43,00 €																						
D	42,00 €																						
E	39,00 €																						
F	37,00 €																						
G	35,00 €																						
H	33,00 €																						
I	30,00 €																						
Contratto di reinserimento Art. 25 quater	A tempo determinato o indeterminato è applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda con l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo e a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma. Durante i primi 24 mesi, le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento saranno così determinate: • prima metà del periodo: 85%; • seconda metà del periodo: 90%. Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova. In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende potranno stipulare: • n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti; • n. 3 contratti con più di 5 dipendenti.																						
Mensilità	13 mensilità.																						
Premio di risultato e scatti di merito Art. 30/31	Rimandati alla negoziazione in sede aziendale.																						
Malattia Art. 36 e ss	Conservazione del posto: 180 GG → Nell'arco di 1 anno solare per malattia continuativa certificata 720 GG → Nell'arco di 36 mesi sommando + eventi → Nell'arco temporale di 48 mesi in caso di malattie di particolare gravità. INTEGRAZIONE → 60% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi → 75% dal 4° al 45° gg → Massimo 45 gg di integrazione/anno Patologie gravi: integrazione del 100% per massimo 180 gg/anno																						
Infortunio Art. 38	Trattamento economico: 100% 100% a carico azienda per il giorno dell'evento; integrazione indennità INAIL fino al 100% della retribuzione globale di fatto per i giorni successivi.																						
Part time Art.76 e ss	• Lavoro supplementare: 10%; • Clausole elastiche: 10%; • Clausole flessibili: 10%.																						
Lavoro intermittente Art. 86 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione del livello di riferimento. Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata. Qualora l'evento di malattia si verifichi durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata.																						
Tempo determinato	Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato apprendisti e assunti con																						

**Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Gomma e Plastica - Industria**

Art. 92 e ss	contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. Nelle ipotesi in cui tale rapporto dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti a tempo determinato.												
Somministrazione Art. 100 e ss	Contemporaneamente lavoratori somministrati a tempo determinato in misura non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio.												
LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art. 106 e ss.	Il lavoro a distanza, salvo eventi eccezionali, ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tutelato il diritto alla disconnessione.												
Ente Bilaterale E.B.I.A.S.P. Art. 129	- Il contributo mensile all' E.B.I.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50, di cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1,00 a carico del lavoratore per tutte le mensilità previste dal CCNL. - Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W06230 03233 0000 4648 7433. - L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 (€ venticinque/00) lordi per tutte le mensilità previste nel CCNL.												
Assistenza Sanitaria Integrativa Art. 129	- Il contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza è pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità. - Tale contributo, deve essere versato unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI, IBAN: IT 03 J 06230 13701 0000 4043 2368. - Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella: <table border="1"> <tr> <td>da 1 a 5 :</td><td>€ 50,00</td></tr> <tr> <td>da 6 a 15 :</td><td>€ 100,00</td></tr> <tr> <td>da 16 a 30:</td><td>€ 150,00</td></tr> <tr> <td>da 31 a 40:</td><td>€ 250,00</td></tr> <tr> <td>da 41 a 50:</td><td>€ 300,00</td></tr> <tr> <td>oltre 50:</td><td>€ 350,00</td></tr> </table> - L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 (€ venticinque/00) lordi per 14 mensilità.	da 1 a 5 :	€ 50,00	da 6 a 15 :	€ 100,00	da 16 a 30:	€ 150,00	da 31 a 40:	€ 250,00	da 41 a 50:	€ 300,00	oltre 50:	€ 350,00
da 1 a 5 :	€ 50,00												
da 6 a 15 :	€ 100,00												
da 16 a 30:	€ 150,00												
da 31 a 40:	€ 250,00												
da 41 a 50:	€ 300,00												
oltre 50:	€ 350,00												

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli da A ad H.

Durata e trattamento economico

La durata massima è pari a 36 mesi.

L'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico verranno stabiliti come segue:

- Primo periodo: due livelli sotto rispetto a quello di destinazione finale;
- Secondo periodo: un livello sotto rispetto a quello di destinazione finale;
- Terzo periodo: livello di destinazione finale.

Gli apprendisti inquadrati con livello di destinazione finale H, passeranno al livello H dopo 12 mesi di permanenza nel livello I.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto non può essere superiore a: tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Trattamento economico:

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- Per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato;
 - un livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà del periodo di apprendistato.
- Per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - un livello sotto quello di destinazione finale per il periodo di apprendistato.

Malattia e infortunio

Conservazione del posto: 180 GG

INTEGRAZIONE	→	50% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi
	→	75% dal 4° al 45° gg
	→	Massimo 45 gg di integrazione/anno
INFORTUNIO	→	60% primi 3 gg
	→	80% dal 4° al 20° gg
	→	90% dal 21° al 180° gg

Apprendistato in cicli stagionali

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso dei complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

TABELLE RETRIBUTIVE

TABELLA A

Inquadramento retributivo	Minimi retributivi	01/01/2024	01/04/2025
Q*	€ 2.311,00*	€ 2.366,60*	€ 2.424,70*
A	€ 2.176,00	€ 2.228,35	€ 2.283,05
B	€ 2.052,90	€ 2.102,30	€ 2.153,90
C	€ 2.025,95	€ 2.074,70	€ 2.125,60
D	€ 2.000,50	€ 2.048,65	€ 2.098,90
E	€ 1.919,80	€ 1.966,00	€ 2.014,25
F	€ 1.870,15	€ 1.915,15	€ 1.962,15
G	€ 1.742,80	€ 1.784,75	€ 1.828,55
H	€ 1.662,05	€ 1.702,05	€ 1.743,80
I	€ 1.494,30	€ 1.530,25	€ 1.567,80

*In aggiunta indennità di funzione quadro pari a 50,00€.

APPENDICE A

ACCORDO SUL TEMPO DETERMINATO

Le Parti prendono atto della modifica alla disciplina delle causali utilizzabili per l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi stabilita nell'art. 24 D.L. n. 48/2023 e, tenuto conto delle caratteristiche del settore Gomma e Plastica disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, individuano le seguenti causali:

- Attività di produzione e realizzazione di nuovi prodotti in gomma e plastica inserite in un progetto di medio-lungo termine, compresa l'attività di montaggio, manutenzione e controllo continuo o periodico e comunque programmato, nei confronti del cliente;
- Assunzione di lavoratori con nuove e maggiori professionalità, in grado di effettuare attività di produzione, lavorazione, installazione ed eventuale manutenzione di prodotti appena lanciati sul mercato, nonché le relative attività di promozione e marketing;
- Assistenza tecnica in fase di lavorazione, montaggio e/o manutenzione relativa a prodotti, anche di nuova creazione, per i quali sono necessarie conoscenze e competenze specifiche, acquisite mediante apposito percorso formativo e conoscenza pratica acquisita sul campo;
- Assunzione di lavoratori con competenze specifiche relative all'utilizzo di un nuovo macchinario funzionale alla realizzazione delle attività incluse nel campo di applicazione del presente CCNL;
- Assunzione di lavoratori con particolari capacità manuali e pratiche, relative all'utilizzo di nuove tecniche di lavorazione;
- Attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;
- Appalti di durata determinata;
- Lavoratori di età superiore a 50 anni;
- Sostituzione di lavoratori assenti;
- Sostituzione di lavoratori con gravi patologie, soggetti ad un periodo di comporta esteso (fino a 720 gg nell'arco di 48 mesi).

CCNL GOMMA E PLASTICA - INDUSTRIA

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2023

Conflavoro, Fesica-Confsal e Confsal hanno sottoscritto il CCNL Gomma e Plastica - Industria, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese

