



Alla Direzione
delle aziende associate

OGGETTO: Rinnovo del CCNL Gomma – Plastica e Cavi Elettrici - Ipotesi di accordo 18 marzo 2010 – Prima illustrazione dei contenuti

Giovedì 18 marzo 2010 a Roma è stata sottoscritta con Filcem CGIL, Femca CISL e Uilcem UIL l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 4 luglio 2008 per gli addetti dell'industria della Gomma, delle Materie Plastiche e dei Cavi elettrici ed affini, riportata in allegato.

L'operatività dell'intesa è subordinata a una comunicazione di conferma che le organizzazioni sindacali si sono impegnate a far pervenire alla Federazione Gomma Plastica entro il 10 aprile 2010, dopo la consultazione dei lavoratori.

Nella stessa data l'intesa è stata separatamente sottoscritta anche con UGL e Failc – CONFAIL.

Premesse

Va ricordato che per il rinnovo del contratto, scaduto il 31 dicembre 2009, le Organizzazioni sindacali confederali avevano presentato tre "piattaforme" rivendicative separate e differenziate nei contenuti.

Va inoltre tenuto presente che al termine della precedente trattativa, nel luglio del 2008, le parti avevano rimandato al successivo confronto contrattuale alcuni importanti temi normativi (mercato del lavoro, previdenza e assistenza sanitaria integrative, interventi per favorire la competitività aziendale) che hanno costituito l'ossatura del nuovo accordo triennale ora sottoscritto.

Il contratto è stato rinnovato senza scioperi.

Decorrenza e Durata

Secondo le nuove norme interconfederali il CCNL ha durata triennale e scadrà il 31 dicembre 2012.

Ferma restando la copertura economica gennaio 2010 – dicembre 2012, la decorrenza delle nuove norme è stabilita in via generale dal 18 marzo 2010, salvo le eventuali diverse decorrenze stabilite nei singoli articoli.

Aumenti dei minimi contrattuali

E' stato pattuito un aumento mensile lordo pari a 122 euro per il livello F e 108,77 euro per il livello G, per il triennio 2010 – 2012.

La rata di incremento relativo al 2010 è stata contenuta in 32 euro per il livello F e 28,53 euro per il livello G, con decorrenza dal mese di aprile.

E' stata inoltre convenuta una *una tantum* di 100 euro lordi a copertura del periodo da gennaio a marzo 2010, erogabile ai lavoratori in forza alla data del 1 aprile 2010. Tale importo non è utile ai fini delle retribuzioni indirette e differite.

Gli aumenti retributivi, distinti per il livello e per le scadenze, sono i seguenti:

Liv.	Al 1° aprile 2010	Al 1° gennaio 2011	Al 1° gennaio 2012	Totale
I	21,59	30,36	30,36	82,31
H	26,22	36,87	36,87	99,96
G	28,53	40,12	40,12	108,77
F	32	45	45	122
E	32,39	45,54	45,54	123,47
D	33,15	46,63	46,63	126,41
C	33,92	47,71	47,71	129,34
B	34,69	48,8	48,8	132,29
A	35,86	50,42	50,42	136,7
Q	37,78	53,14	53,14	144,06

Di conseguenza i nuovi minimi contrattuali complessivi risultano:

Liv.	Al 1° aprile 2010	Al 1° gennaio 2011	Al 1° gennaio 2012
I	676,45	706,81	737,17
H	789,55	826,42	863,29
G	843,51	883,63	923,75
F	929,24	974,24	1019,24
E	970,04	1015,58	1061,12
D	1033,82	1080,45	1127,08

C	1051,36	1099,07	1146,78
B	1068,92	1117,72	1166,52
A	1168,09	1218,51	1268,93
Q	1271,89	1325,03	1378,17

Per la determinazione degli aumenti retributivi, in conformità dell'Accordo interconfederale 15 aprile 2009, è stata convenuta una retribuzione di riferimento media cui applicare l'indice previsionale di inflazione costruito sulla base dell'IPCA. Il prodotto di tale operazione è risultato pari a 102 euro riferiti al livello F. Il differenziale tra 102 e l'aumento convenuto è giustificato dai risultati in termini economici, normativi ed organizzativi a vantaggio delle imprese, contenuti nel nuovo contratto. Ci riferiamo in particolare agli istituti relativi ai criteri di maturazione dei permessi per ROL, alla razionalizzazione delle maggiorazioni per lavoro notturno, alla comunicazione preventiva delle assenze e alla regolamentazione delle richieste di permesso per legge 104.

Parte informativa – Formazione

Sono stati migliorati gli scambi informativi fra le parti nazionali all'interno dell'Osservatorio di categoria ed è stato ribadito l'impegno a monitorare e valorizzare le iniziative di Responsabilità sociale delle aziende.

Le parti nazionali si rapportheranno con Fondimpresa per migliorare l'offerta di formazione continua sulle materie specifiche di categoria.

Previdenza complementare

Dal 1 aprile 2011 il contributo al Fondogommaplastica (sia a carico azienda che a carico lavoratore) aumenta dello 0,20% passando da 1,06 a 1,26%.

Assistenza sanitaria integrativa

Si è convenuto di avviare l'assistenza sanitaria integrativa di settore, dando mandato a una commissione fra le parti di individuare le forme attuative. L'adesione dei lavoratori sarà volontaria. Il contributo paritetico è fin d'ora stabilito in 8 euro mensili, sia a carico dell'azienda che del lavoratore.

L'avvio dell'assistenza e l'inizio della contribuzione decorreranno dal mese di dicembre 2012 (per il mese di dicembre l'onere è ridotto a 4 euro). Una esplicita previsione contrattuale stabilisce che gli oneri economici dell'iniziativa graveranno sul prossimo rinnovo.

Sono fatte salve le eventuali iniziative assistenziali aziendali già in vigore, escludendo le aziende dai nuovi oneri.

Apprendistato

Si stabilisce che il trattamento economico aziendale di malattia è integrativo dell'indennità economica di malattia dell'INPS, rendendo possibile l'erogazione di quest'ultima agli apprendisti del nostro settore.

L'integrazione aziendale è fissata sino a raggiungere il 75% della retribuzione (contro il 100% dei lavoratori operai).

Contratto a termine e Contratto di somministrazione a tempo determinato

Un nuovo articolo contrattuale prevede, fra l'altro:

- un limite massimo di 44 mesi complessivi di durata, applicabile ai rapporti di lavoro dei soggetti che abbiano intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni sia contratti a termine che contratti di somministrazione a tempo determinato;
- una percentuale massima del 25% di ricorso aziendale ai contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato (escluse le sostituzioni di lavoratori assenti); la percentuale è calcolabile come media annua ed è riferita al numero di lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente; la percentuale si calcola con riferimento a tutta l'azienda nel suo complesso e non alla singola unità produttiva / stabilimento. E' fatta salva l'instaurazione di un minimo di 8 contratti, a salvaguardia delle imprese di minori dimensioni;
- clausole transitorie che prevedono la graduale applicabilità dei limiti di cui sopra;
- la riduzione del periodo di comporto per malattia per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato;
- la possibilità di sovrapposizione / affiancamento per 2 mesi nelle assunzioni a termine per sostituzione;
- una esemplificazione delle causali più ricorrenti di utilizzo dei contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato.

Nuovi criteri di maturazione dei permessi per riduzione di orario (ROL)

E' l'innovazione più significativa in termini di produttività e di incentivo alla presenza.

Con decorrenza dal 1 aprile 2010 il monte ore annuo di ROL previsto all'art. 9 del CCNL (che va da un minimo di 52 ore per i giornalieri a un massimo di 116 ore per i turnisti a ciclo continuo) anziché essere riconosciuto in misura invariabile, maturerà in proporzione alla effettiva attività lavorativa prestata.

Di conseguenza dal monte complessivo delle ore di permesso spettanti si detrairà una quantità di ore direttamente proporzionale alle ore di assenza. Verranno assimilate alla presenza, a questi soli fini, le assenze per infortunio sul lavoro (non quelle dell'infortunio in itinere), quelle relative alle malattie di durata superiore a 150 giorni e che abbiano comportato il ricovero ospedaliero, le assemblee e i permessi per RSU / RLSSA / direttivo sindacale.

Tutte le assenze per motivi diversi da quelli citati comporteranno una automatica riduzione del monte ore di ROL e un aumento dell'orario lavorativo individuale, con

un vantaggio in termini di produttività per l'azienda e un effetto di disincentivo alle assenze.

Lavoro a tempo parziale

E' stata introdotta una norma sperimentale di durata triennale che prevede la positiva valutazione delle domande di trasformazione del rapporto lavorativo da tempo pieno a part time nella misura del 3% del personale in forza nell'unità produttiva. La percentuale è applicabile non al totale dei lavoratori dell'azienda ma al personale della singola unità produttiva e con riferimento a ciascuna area funzionale stabilita dall'art. 4 del CCNL (esempio: produzione, amministrazione, manutenzione, qualità, commerciale, ecc.).

Il risultato è arrotondato all'unità superiore per le frazioni superiori a 0,5, con la conseguenza che l'unità scatta solo quando nelle singole aree funzionali sono presenti almeno 17 lavoratori.

I rapporti già trasformati in precedenza sono computati ai fini del 3%.

Maggiorazioni per lavoro notturno

Un'altra significativa innovazione è l'accorpamento delle due maggiorazioni in cifra già previste dai commi 5 e 11 dell'art. 12 del CCNL 4 luglio 2008 e la loro erogazione solo in caso di effettiva prestazione notturna.

Ne consegue che la maggiorazione accorpata non sarà più retribuita in caso di assenze (malattia, ecc.) né sarà computata sugli istituti indiretti e differiti (ferie, tredicesima, TFR, ecc.).

Anche in questo caso è prevedibile un effetto di recupero di produttività attraverso il disincentivo alle assenze.

Accorpamento delle voci retributive

Dal 1 gennaio 2011 il minimo contrattuale, l'indennità di contingenza e l'EDR interconfederale saranno accorpate in una unica voce denominata "Minimo contrattuale"

Contrattazione di secondo livello – Clausola di non sovrapposibilità

Si è prevista l'elaborazione di linee guida – a cura delle Parti nazionali – allo scopo di proporre modelli di premio di risultato per favorire la diffusione della contrattazione economica aziendale, così come auspicato dall'Accordo interconfederale 15 aprile 2009.

Inoltre è stata prevista una "Clausola di non sovrapposibilità" fra la contrattazione nazionale e quella aziendale nell'arco di tempo di 12 mesi a ridosso della scadenza del CCNL (sei mesi precedenti la scadenza del CCNL e sei mesi successivi).

Regolamentazione delle modalità di richiesta dei permessi per legge 104/1992

I lavoratori che fruiscono dei permessi per assistere familiari gravemente handicappati dovranno comunicare trimestralmente al datore di lavoro i giorni nei

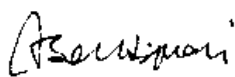
quali intendono usufruire dei permessi. Eventuali cambiamenti di programma dovranno essere comunicati con un preavviso minimo di tre giorni lavorativi, salvo casi di comprovata indifferibilità e urgenza.

Comunicazione preventiva delle assenze

Tutte le assenze dal lavoro dovranno essere comunicate dal lavoratore all'azienda entro l'inizio del normale orario lavorativo, e non più entro la giornata di lavoro. Ciò al fine di consentire le opportune sostituzioni e di migliorare l'organizzazione del lavoro.

Provvederemo con successive comunicazioni a illustrare più dettagliatamente le nuove norme, in tempo utile per la loro applicazione.

Cordiali saluti.


Angelo Bonsignori
Direttore Generale