

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 8 gennaio 2014

Validità: 08.01.2014 - 31.12.2015 \*

Parti : Federazione Gomma Plastica, Associazione Italiana Ricostruttori Pneumatici e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Settori: Chimici, Gomma, plastica, Industria

Fonte: [filctemcgil.it](http://filctemcgil.it)

## **Sommario:**

### **Parte I**

#### **Titolo I Relazioni industriali**

[Relazioni industriali a livello nazionale - Osservatorio nazionale](#)

[Relazioni industriali a livello aziendale](#)

[Titolo II Organizzazione del lavoro](#)

#### **Titolo III Previdenza complementare**

Normativa generale

Contribuzioni

Permessi per i componenti dell'assemblea

Dichiarazioni delle parti

[Titolo V Decentramento produttivo, appalti e lavoro a domicilio](#)

Art. 4 - Classificazione del personale

Art. 8 - Orario di lavoro

#### **Paragrafo A**

[Orario normale di lavoro](#)

[Orario flessibile](#)

[Norme di attuazione del d.lgs 66/2003](#)      [Norma transitoria](#)

Art. 10 - Lavoro a tempo parziale

Art. 17 - Trattamento economico minimo

Importo Una tantum

Art. 39 - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali

Chiarimenti a verbale

[Nota a verbale](#)

[Art. 40 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio](#)

Chiarimento a verbale

[Art. 42 - Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro](#)

Art. 57 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

[Art. 60 - Rappresentanza Sindacale Unitaria, Commissioni Interne e Delegato d'impresa](#)

Art. 63 bis - Permessi per cariche sindacali

Art. 70 - Decorrenza e Durata - Modalità per il rinnovo del CCNL

[Chiarimento a verbale](#)

**Accordo per l'istituzione di "FASG&P"**

---

Il 8 gennaio 2014, a Roma, tra la Federazione Gomma Plastica e l'Associazione Italiana Ricostruttori Pneumatici e le Organizzazioni Sindacali Filctem - Cgil, Femca - Cisl, Uiltec - Uil, è stata stipulata la presente ipotesi di Accordo per il rinnovo del [CCNL 18 marzo 2010](#).

La presente ipotesi di accordo, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, sarà sottoposta alla valutazione dei lavoratori.

Le organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alle associazioni datoriali l'avvenuta approvazione entro il 24 gennaio 2014.

L'efficacia della presente ipotesi di accordo, le cui norme costituiscono un complesso inscindibile, è sospesa fino all'avvenuta comunicazione di approvazione.

## **Parte I**

### **Titolo I Relazioni industriali**

#### **Relazioni industriali a livello nazionale - Osservatorio nazionale**

*...omissis...*

3 Le analisi e le valutazioni svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale costituiscono punti di riferimento per le attività di loro competenza. Qualora dalle analisi dell'Osservatorio dovesse emergere l'esigenza di porre in essere iniziative di comune interesse le parti le potranno sostenere congiuntamente nei confronti delle competenti Istituzioni.

*..omissis...*

5 Le parti, dopo l'esame congiunto, sui temi sopra indicati, svolto a livello generale in sede di Osservatorio Nazionale, potranno individuare singoli comparti/settori merceologici all'interno della gamma di mercati in cui operano le aziende che applicano il presente CCNL da porre sotto particolare osservazione per ulteriori e più approfondite valutazioni, anche sulla base di dati specifici.

*..omissis...*

#### **A. Lavoro**

Premesso quanto previsto dalla legislazione e nel rispetto degli accordi interconfederali vigenti, e riconoscendo l'importanza di perseguire - nell'interesse delle imprese e dei lavoratori - la migliore funzionalità possibile del mercato del lavoro e di rendere gli strumenti legislativi e contrattuali quanto più adeguati a dare risposte mirate e flessibili alle esigenze del sistema produttivo, le parti nazionali esamineranno congiuntamente le seguenti materie:

- le caratteristiche, l'andamento e le eventuali problematiche in tema di occupazione e mercato del lavoro nel settore, avvalendosi delle risultanze di apposite indagini sui comparti che avranno per oggetto: il monitoraggio dell'occupazione complessiva, le tipologie di contratti utilizzati (tempo parziale, tempo determinato, somministrazione), le modalità della prestazione lavorativa e l'occupazione giovanile (contratti di apprendistato). Le risultanze di tali indagini e approfondimenti potranno essere utilizzate dalle parti nei rinnovi contrattuali successivi;

*...omissis...*

*...omissis...*

**C. Formazione - Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma - Plastica - Cavi elettrici**

*...omissis...*

*Compiti dell'Organismo bilaterale sono i seguenti:*

- individuare le linee generali dei fabbisogni formativi del settore, per migliorare incontro tra domanda di lavoro qualificato e offerta di lavoro;
- esaminare le necessità di intervento nei confronti delle istituzioni nazionali e regionali competenti in materia di formazione tecnica e professionale, per migliorare il raccordo tra esigenze delle imprese e del mondo del lavoro e offerta formativa pubblica;
- mantenere i rapporti con Fondimpresa - Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua promosso dalle rispettive confederazioni nazionali, collaborando con le sue articolazioni territoriali per l'elaborazione di piani formativi di interesse anche settoriale;
- elaborare piani settoriali di formazione continua da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, laddove previsti e realizzabili;
- elaborare linee guida per piani di formazione continua da proporre alle aziende nell'ambito delle iniziative finanziate da Fondimpresa;
- monitorare l'evoluzione della normativa nazionale e regionale sulla formazione degli apprendisti e intervenire con proposte, laddove possibile;
- esaminare le problematiche della formazione e riqualificazione dei lavoratori interessati da processi di ristrutturazione aziendale, riconversione, ammodernamento tecnologico, nonché delle lavoratrici madri in fase di reinserimento lavorativo per facilitare il raccordo tra esigenze dei lavoratori e delle imprese, nel quadro delle iniziative legislative di sostegno esistenti;
- esaminare le opportunità offerte dalla legislazione italiana ed europea per il finanziamento dei processi formativi;
- elaborare proposte, in attesa di puntuali norme di legge, finalizzate all'istituzione del libretto formativo del cittadino.

...omissis...

...omissis....

#### *D. Responsabilità sociale e relazioni industriali partecipative*

Le parti sostengono lo sviluppo di comportamenti socialmente responsabili attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti in azienda. L'impegno sociale dell'impresa e dei soggetti che in essa operano si realizza dando attuazione a norme e sviluppando iniziative previste dalla legislazione vigente e/o richiamate nel presente contratto nazionale di lavoro, fra cui:

- il rispetto dei codici di condotta e delle convenzioni internazionali sul lavoro dei minori, sulla libertà di associazione sindacale, contro le discriminazioni nell'occupazione, ecc.;
- le misure per il miglioramento continuo della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, l'informazione e la formazione dei lavoratori su tali materie;
- la solidarietà sociale e la tutela delle fasce deboli degli occupati;
- la possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti offerti dalla legislazione vigente e dal contratto nazionale di lavoro, funzionali alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione e dell'impresa;
- lo sviluppo della formazione continua per il miglioramento della competitività dell'impresa e la valorizzazione della professionalità dei lavoratori.

Le parti concordano altresì che, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, lo sviluppo di Relazioni Industriali partecipative è da considerarsi utile presupposto:

- per rafforzare un dialogo aperto e trasparente utile a prevenire il conflitto e alla ricerca di soluzioni adeguate e nella ricerca di soluzioni idonee a contemperare le esigenze della buona occupazione con quelle del mercato;
- per favorire il rispetto delle regole.

In sede di Osservatorio nazionale le parti monitoreranno le iniziative aziendali adottate

secondo i criteri sopra detti e, allo scopo di valorizzare e diffondere le migliori prassi esistenti, cureranno l'elaborazione e diffusione di riferimenti utili a orientare l'impegno del settore sul tema della responsabilità sociale, sul metodo partecipativo e sull'evoluzione delle relazioni industriali.

*...omissis...*

*..omissis..*

### **Relazioni industriali a livello aziendale**

#### *1) Gruppi industriali*

I gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati sul territorio nazionale ed aventi rilevante influenza nel settore, in occasione di specifici incontri promossi dalle parti firmatarie, che potranno avere cadenza semestrale in presenza di crisi aziendali, forniranno a Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil un quadro aggiornato su:

*...omissis...*

#### *2) Imprese con almeno 50 dipendenti*

Le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con almeno 50 dipendenti, in occasione di specifici incontri promossi dalle Organizzazioni territoriali competenti, che potranno avere cadenza semestrale in presenza ai crisi aziendali, forniranno a Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil un quadro aggiornato su:

*...omissis...*

3) Le previsioni di cui ai precedenti commi 1 e 2 costituiscono attuazione del decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007. Le parti s'impegnano sin d'ora ad incontrarsi qualora sia data applicazione al rinvio in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori previsto dall'art. 4, comma 62 della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

*..omissis..*

### **Titolo II Organizzazione del lavoro**

*..omissis..*

Inoltre, qualora le suddette nuove forme di organizzazione del lavoro dovessero far emergere nuove figure professionali caratterizzate anche dalla polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro all'interno del medesimo livello) e/o dalla polifunzionalità (intesa come esercizio di mansioni svolte su più aree funzionali), che comportino un incremento di professionalità e la cui importanza sia anche tale da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, Direzione aziendale e RSU potranno proporre alla Commissione Paritetica Nazionale, di cui all'art. 4 del contratto, di valutare le eventuali integrazioni o modifiche da apportare al sistema classificatorio, in occasione del successivo rinnovo contrattuale.

### **Titolo V Decentramento produttivo, appalti e lavoro a domicilio**

*..omissis..*

2 Annualmente, le aziende forniranno alla RSU un quadro aggiornato sul dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive e, in occasione di specifici incontri, i casi di acquisizioni, di fusioni e gli effetti occupazionali relativi. I dati forniti in occasione degli incontri di cui al presente punto saranno oggetto di esame congiunto.

*...omissis...*

**Art. 8 - Orario di lavoro**

**Paragrafo A**

**Orario normale di lavoro**

*..omissis...*

3 Nelle 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:

216,5

214,5

217,5

addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali

224,5

212,5

215,5

### **Orario flessibile**

*..omissis..*

9 Distribuzioni dell'orario di lavoro diverse da quelle indicate nel presente paragrafo saranno oggetto di contrattazione con la RSU, da esaurirsi comunque entro 25 giorni dalla comunicazione effettuata dalla azienda.

*..omissis..*

### **Norme di attuazione del d.lgs 66/2003**

20 In attuazione di quanto stabilito dall'art. 4, comma 4 del [D.Lgs 66/2003](#), si conviene che la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi. Tale disposizione non modifica l'attuale disciplina contrattuale in materia di effettuazione dello straordinario e di corresponsione delle relative maggiorazioni.

*..omissis..*

### **Norma transitoria**

Le parti concordano di anticipare una giornata lavorativa nel biennio 2014 - 2015 per i lavoratori addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta da 15 a 21 turni settimanali.

L'anticipazione avverrà nel 2014 e, qualora ciò non risultasse possibile, sarà effettuata nel 2015. La giornata aggiuntiva sarà recuperata entro e non oltre il 31 dicembre 2015.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro si risolva prima del recupero, il lavoratore ha diritto alla liquidazione a regime normale della giornata di lavoro aggiuntiva prestata.

Ai fini della eventuale collocazione in calendario della giornata aggiuntiva e del relativo recupero le parti richiamano le disposizioni del comma 5 dell' [art. 8](#) del [CCNL18 marzo 2010](#) .

### **Nota a verbale**

1 Le parti firmatarie riconoscono che livelli anomali di assenze sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sulla stessa occupazione. Le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione.

2 A tal fine, in occasione degli incontri dell'Osservatorio nazionale di cui alla parte prima del presente contratto, le parti firmatarie potranno in essere gli strumenti necessari a quantificare il fenomeno, nei singoli comparti contrattuali, ne analizzeranno le cause ed opereranno gli interventi, anche nei confronti delle autorità preposte, ritenuti più opportuni.

3 In questa ottica nei casi in cui l'assenteismo per malattia sia superiore, a livello di unità operativa, alla media del triennio precedente, azienda ed RSU o in assenza di quest'ultime con le OO.SS. di categoria competenti territorialmente si incontreranno per valutare la situazione, individuare le cause e intraprendere tutte le iniziative utili per correggere la situazione ivi comprese quelle di carattere economico. Detto confronto dovrà esaurirsi entro 30 giorni dalla comunicazione effettuata dalla azienda.

### **Art. 40 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio**

1 Per il trattamento normativo ed economico in caso di gravidanza e puerperio valgono le vigenti disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

[...]

### **Art. 42 - Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro**

*..omissis...*

4 In particolare l'azienda:

a) può sottoporre il lavoratore a visita medica al momento dell'assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno;

b) sottopone in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge, ove lo ritenga opportuno, o quando i singoli interessati lo richiedano, i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese fra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;

c) assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, in conformità a quanto disposto dall'art. 37 della [D.Lgs 81/2008](#) e dell' [accordo Stato- Regioni del 21 dicembre 2011](#) .

*...omissis...*

**Art. 60 - Rappresentanza Sindacale Unitaria, Commissioni Interne e Delegato d'impresa**

*...omissis...*

8 Nelle unità produttive con più di 300 dipendenti, la RSU, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, deve avvalersi, per i rapporti con la Direzione aziendale, di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti.

*...omissis...*

**Chiarimento a verbale**

Le Parti confermano la vigenza delle disposizioni del [CCNL 18 marzo 2010](#) nel periodo dal 1 gennaio 2013 al 7 gennaio 2014.