



Prot.23020014.ARS.FB.MZ

Milano, 8 febbraio 2023

Alle Direzioni
delle Aziende Associate

OGGETTO: Rinnovo CCNL 16/9/2020 per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche – Ipotesi di Accordo 26/1/2023 - Illustrazione dei contenuti

Dalla data di apertura della trattativa in sede plenaria il giorno 14 novembre 2022 a Roma, alla data del 26 gennaio 2023 a Roma presso la sede di Confindustria è stata raggiunta, in tempi rapidi, l'intesa sull'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 16 settembre 2020 per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche, scaduto il 31 dicembre 2022.

Il testo dell'intesa siglato nella tarda serata del 26 gennaio è stato integrato su alcuni istituti normativi nei giorni immediatamente successivi e l'Ipotesi di Accordo del 26 gennaio 2023, comprensiva della successiva integrazione condivisa, sarà sottoposta alla approvazione dei lavoratori. Le Organizzazioni sindacali si sono impegnate a comunicare l'avvenuta approvazione entro il 28 febbraio 2023.

L'Ipotesi di Accordo del 26 gennaio 2023 ha vigenza triennale dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025.

Rinviando al testo sottoscritto per ogni dettaglio e con riserva di successive comunicazioni per ulteriori approfondimenti, si riportano di seguito gli elementi principali dell'intesa seguendo l'ordine dei temi del testo contrattuale.

Parte I, Titolo I - Osservatorio Nazionale

È stato ulteriormente rafforzato il ruolo dell'Osservatorio nazionale con la possibilità di aprire il confronto alle filiere interconnesse al settore e di avviare il monitoraggio degli accordi territoriali e/o aziendali finalizzato alla conoscenza delle buone prassi in atto.

L'Organismo bilaterale Nazionale per la Formazione dovrà definire entro 18 mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo le modalità di registrazione delle attività formative sul libretto del cittadino.



Con il duplice obiettivo di promuovere l'inclusione, le pari opportunità e la necessità di contrastare la violenza di genere e le molestie nei luoghi di lavoro, è stata definita una sezione specifica nel testo contrattuale "*Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere e molestie nei luoghi di lavoro*" che introduce i temi della informazione, sensibilizzazione e prevenzione oltre che specifici strumenti a favore delle donne che subiscono violenza.

A livello di Osservatorio nazionale sarà analizzato l'andamento dell'occupazione femminile anche al fine di condividere e diffondere le buone politiche aziendali e, con riferimento al tema della parità di genere, sono richiamate le previsioni normative relative alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

A favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione di cui all'articolo 24 del D.Lgs. n. 80/2015 sono riconosciuti ulteriori due mesi retribuiti di astensione dal lavoro a carico azienda. La previsione di dettaglio è contenuta nell'articolo 34 dell'Ipotesi di Accordo (cfr. paragrafo alla pagina 7 di seguito).

Sempre al fine di sensibilizzare al rispetto della dignità umana e di rafforzare l'attività di prevenzione dei comportamenti che configurino molestie o violenza sul luogo di lavoro, le aziende potranno prevedere, su proposta della RSU oltre che delle lavoratrici e dei lavoratori, fino ad un massimo di quattro ore di formazione all'anno per il prossimo triennio 2023-2025 sul tema.

Parte I, Titolo IV - Assistenza sanitaria integrativa

Particolare attenzione è stata posta dalle parti al Welfare sanitario integrativo di settore, tema rilevante e innovativo del rinnovo contrattuale del 26 gennaio 2023.

L'impegno assunto evidenzia la volontà di rafforzare il fondo sanitario di categoria FASG&P al fine di offrire una risposta effettiva in termini di tutela sanitaria dei lavoratori.

Le novità introdotte decorreranno dal 1° gennaio 2024, pertanto, non sono stati previsti oneri economici a carico delle imprese per il 2023.

A decorrere dal 1° gennaio 2024, i lavoratori aventi diritto ai sensi del comma 1 del Titolo IV Assistenza Sanitaria saranno iscritti al FASG&P mediante contribuzione mensile a carico aziendale pari ad euro 14,00. I lavoratori iscritti al FASG&P potranno integrare la contribuzione aziendale per accedere ad un piano sanitario più completo con un contributo aggiuntivo a proprio carico pari ad euro 7,00 mensili.

L'iscrizione al FASG&P è da intendersi per tutti i lavoratori del settore alle condizioni previste dalla norma contrattuale, fatte salve le forme di assistenza sanitaria integrativa collettive presenti in azienda, frutto di accordi collettivi o di regolamento interno, per le quali è in ogni caso prevista la possibilità di confluenza nel Fondo di categoria.

Con riferimento alle forme di assistenza sanitaria integrativa presenti in azienda, l'erogazione del contributo a carico azienda sarà determinata in relazione a quanto previsto da eventuali accordi o regolamenti aziendali. Viene inoltre ribadito che il contributo è da destinarsi esclusivamente a forme di assistenza sanitaria integrativa aziendale.

È stato confermato l'impegno alla promozione del FASG&P, attraverso una campagna informativa *ad hoc* e riconoscendo un'ora di assemblea retribuita *una tantum* da effettuarsi nell'arco del triennio 2023-2025, anche al fine di incentivare la partecipazione economica integrativa dei lavoratori.

Parte I, Titolo V – Salute Sicurezza Ambiente e Appalti

È stata inserita nel testo contrattuale la previsione sugli "Accomodamenti ragionevoli" di matrice europea (Dir. 2000/78/CE "*Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*") e sovranazionale (Convenzione ONU 2006 "*Sui diritti delle persone con disabilità*") recepita con il D.Lgs. n. 216/2003 e richiamata dall'Accordo interconfederale "*Salute e sicurezza – Attuazione del Patto della Fabbrica*" del 12 dicembre 2018.

In favore delle persone con disabilità vengono, quindi, richiamati i principi fondamentali di pari opportunità e di non discriminazione e la necessità che il datore di lavoro garantisca, secondo logiche di ragionevolezza e buona fede, il contemperamento degli interessi del lavoratore con disabilità o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto e dell'azienda con l'impegno a ricercare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentano la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego degli stessi.

Parte II, Articolo 2 – Paragrafo C, Stagionalità

Con riferimento al mercato del lavoro, è stata inserita una previsione sulla stagionalità.

Pertanto, ai sensi dell'articolo 21, secondo comma, del D.Lgs. n. 81/2015, si identificano come stagionali, oltre a quelle individuate nelle norme di legge, le fattispecie di stagionalità 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 sei mesi nell'arco dell'anno solare e che sono definite dalla contrattazione collettiva aziendale con la RSU/OOSS territoriale.

Parte II, Articolo 4 – Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione

La Commissione Paritetica per la revisione del sistema di classificazione durante la vigenza del CCNL 16 settembre 2020 ha lavorato ad una ipotesi di revisione dell'attuale sistema classificatorio risalente al 1992.

Le parti hanno condiviso la necessità di proseguire i lavori a livello della Commissione per arrivare a definire l'ipotesi di revisione del sistema di classificazione entro 18 mesi dall'Accordo di rinnovo.



In coerenza con la dinamicità delle trasformazioni tecnologiche in atto nelle aziende e con l'evoluzione delle professionalità, l'intesa riconosce la possibilità che sperimentazioni siglate a livello aziendale potranno essere comunicate alla Commissione Paritetica che le valuterà quali possibili contributi ai lavori di revisione.

Parte II, Articolo 8 – Orario di lavoro (calendario e *Linee guida per l'applicazione della banca delle ore solidale*)

È stata aggiornata la tabella relativa al calendario annuo per i lavoratori addetti a 17 o più turni settimanali per il triennio 2023-2025, si riporta di seguito:

	2023	2024	2025
a. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	216	220	217
b. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	213,5	217,5	214,5
c. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	211,5	215,5	212,5

Allegata alla presente circolare la tabella che illustra le modalità con le quali il calcolo è stato effettuato (All.1).

Sono state, inoltre, definite le "*Linee guida per l'applicazione della banca delle ore solidale*" in applicazione dell'articolo 24 del D.Lgs n. 151/2015.

È stato previsto che la banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie.

Pertanto, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono state definite le linee guida contrattuali quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale, sempre nel pieno rispetto della normativa a tutela dei dati personali.

Parte II, Articolo 9 – Giornate di riposo e riduzioni dell'orario di lavoro

È stata integrata la previsione del comma 4 dell'articolo 9 con riferimento all'esclusione dal riproporzionamento delle ROL per (i) le assenze per congedo di paternità obbligatorio di cui



all'articolo 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 e per (ii) i permessi mensili di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992.

Come da *Dichiarazione a verbale* in calce all'articolo, la nuova previsione decorre dal 1° febbraio 2023.

Parte II, Articolo 17 – Trattamento economico

È stato convenuto un incremento nel triennio 2023-2025 dei minimi contrattuali di euro 153,00 per il livello F, suddiviso in tre tranches.

Come anticipato, l'incremento retributivo decorrente dal 1° gennaio 2023 potrà essere riconosciuto con il primo cedolino utile e, in ogni caso, nei tempi tecnici necessari per le singole aziende.

In alternativa, è possibile attendere l'approvazione dell'Accordo da parte delle assemblee dei lavoratori, prevedendo il pagamento degli arretrati comprensivi degli istituti diretti e indiretti spettanti.

Di seguito riportiamo gli incrementi per livello e per data di decorrenza:

LIV.	Dal 1/1/2023	Dal 1/1/2024	Dal 1/4/2025
I	48,73	35,95	37,55
H	54,21	39,99	41,77
G	56,85	41,94	43,80
F	61,00	45,00	47,00
E	62,62	46,20	48,25
D	65,25	48,14	50,28
C	66,09	48,75	50,92
B	66,97	49,40	51,60
A	70,98	52,36	54,69
Q	75,39	55,62	58,09



Pertanto, dal 1° gennaio 2023 i minimi retributivi per ciascun livello saranno:

LIV.	Dal 1/1/2023	Dal 1/1/2024	Dal 1/4/2025
I	1.493,30	1.529,25	1.566,80
H	1.661,03	1.701,02	1.742,79
G	1.741,80	1.783,74	1.827,54
F	1.869,12	1.914,12	1.961,12
E	1.918,78	1.964,98	2.013,23
D	1.999,48	2.047,62	2.097,90
C	2.024,93	2.073,68	2.124,60
B	2.051,87	2.101,27	2.152,87
A	2.174,98	2.227,34	2.282,03
Q	2.309,97	2.365,59	2.423,68

Parte II, Articolo 34 – Permessi ed altre facilitazioni

Sono state introdotte nuove previsioni all'articolo 34 del CCNL, con riferimento ai seguenti istituti:

a) *Congedo parentale.*

È previsto il frazionamento del congedo parentale su base oraria per gruppi di due ore o quattro ore giornaliere, riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a due ore per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali.

Viene specificato che il congedo parentale non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Resta ferma la normativa legale per i lavoratori addetti ai turni che potranno frazionare il congedo parentale esclusivamente in gruppi di quattro ore giornaliere.

Viene richiamata la normativa legale sul preavviso ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali. Per le assenze per periodi lunghi continuativi superiori ai venti giorni, ad eccezione dei casi di gravità ed urgenza, il preavviso viene esteso ed i lavoratori sono tenuti a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e, in ogni caso, con un preavviso non inferiore a dieci giorni.



b) Permesso non retribuito per malattia del figlio.

Oltre alle cinque giornate all'anno di permesso non retribuito per la malattia del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni dall'articolo 47, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, è stata riconosciuta una ulteriore giornata di permesso non retribuito all'anno per le malattie del figlio di età compresa fra i tre e i dieci anni.

c) Congedo per donne vittime di violenza.

Per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere previsti all'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015, ai primi tre mesi di astensione dal lavoro già previsti dalla legge a carico dell'INPS (90 giorni di congedo indennizzato fruibile entro tre anni dall'inizio del percorso di protezione certificato) è stato riconosciuto un ulteriore periodo retribuito di due mesi di astensione dal lavoro a carico del datore di lavoro. Tale ulteriore periodo è fruibile, alle medesime condizioni, a conclusione del periodo di astensione dal lavoro previsto dalla legge.

d) Donatori di midollo osseo.

Nel testo contrattuale è stato precisato che, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 6 marzo 2001, n. 52, i lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto (i) a permessi retribuiti per il tempo occorrente per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo e (ii) alle giornate di degenza necessarie al prelievo e a quelle di convalescenza necessarie per il ripristino dello stato di salute. Le assenze dovranno essere debitamente documentate e certificate.

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere all'INPS il rimborso del trattamento economico corrisposto al lavoratore donatore.

Parte II, Articolo 39 – Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali

Con riferimento al periodo di comporto, è stato previsto che i giorni di assenze per terapie salvavita relativi (oltre che alle patologie di carattere oncologico) alle gravi patologie che richiedano il ricorso a tali terapie salvavita, non saranno computati fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comporto spettante.

È stato inoltre previsto che su espressa richiesta scritta del lavoratore interessato, l'azienda fornirà la situazione relativa al periodo di conservazione del posto.

Parte II, Articolo 41 – Ambiente di lavoro; Rappresentanza per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente

Sono stati recepiti i contenuti dell'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 in materia di "Salute e sicurezza – Attuazione del Patto della Fabbrica" con riferimento ai permessi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 50 del D.Lgs. 81/2008.

Di seguito riportiamo il nuovo numero di permessi spettanti per ciascun componente la RLSSA:



- 72 ore annue di permesso retribuito 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.

Parte II, Articolo 70 – Decorrenza e durata

Il CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, fatte salve specifiche decorrenze previste per singoli istituti.

Allegati al CCNL

É stato, infine, convenuto che in fase di stesura sarà recepito in uno specifico allegato il “*Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*” del 7 dicembre 2021 sottoscritto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Parti Sociali.

Distinti saluti.

Federico Barilli
Direttore Generale