

Il 2/02/2023, a Milano

Tra

- la FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

e

- l'ASSOCIAZIONE ITALIANA RICOSTRUTTORI PNEUMATICI

e

- le ORGANIZZAZIONI SINDACALI FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

Premesso che

- in data 26 gennaio 2023, a Roma, è stata sottoscritta la bozza di Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 16 settembre 2020;

- le Parti, come da intese del 26 gennaio 2023, hanno integrato la bozza di Ipotesi di Accordo.

La presente Ipotesi di Accordo del 26 gennaio 2023, comprensiva della successiva integrazione condivisa, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, sarà sottoposta alla approvazione dei lavoratori.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alle parti stipulanti l'avvenuta approvazione entro il 28 febbraio 2023.

L'efficacia della presente Ipotesi di Accordo, le cui norme costituiscono un complesso inscindibile, è pertanto condizionata fino all'avvenuta comunicazione di approvazione da parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

Si allega dalla pagina 2 alla pagina 19.

FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

Bianchini
F. Balli
W. Vignozzi

ASSOCIAZIONE ITALIANA RICOSTRUTTORI
PNEUMATICI

Giulio Sambam

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

[Signature]
[Signature]
[Signature]

PARTE I

TITOLO I RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE - OSSERVATORIO NAZIONALE

- 1 Le parti firmatarie condividono l'obiettivo di rispondere alle problematiche poste dall'Unione Europea attraverso la realizzazione di condizioni di efficienza e competitività delle aziende, anche quale premessa indispensabile per favorire e tutelare l'occupazione. Tenuto altresì conto della complessità dei problemi legati alle trasformazioni aperte in Italia, in Europa e nel resto del mondo, concordano sulla necessità di porre in atto relazioni industriali costruttive, ispirate al coinvolgimento e tali da consentire comportamenti coerenti con gli obiettivi di cui sopra e con quanto stabilito dal presente contratto.
- 2 Pertanto, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle Organizzazioni imprenditoriali e di quelle dei lavoratori, le parti firmatarie convengono di costituire un Osservatorio nazionale che a richiesta di una delle parti, e almeno tre volte l'anno, affronti le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione del settore, sia in termini di occasioni positive e di sviluppo, che di fattori di criticità.
- 3 L'Osservatorio nazionale è composto in misura paritetica da dodici membri, sei in rappresentanza delle Imprese e sei in rappresentanza dei Lavoratori.
- 4 I componenti permanenti dell'Osservatorio per parte datoriale sono individuati nei ruoli definiti del Direttore Generale e del Responsabile delle relazioni industriali di Federazione Gomma Plastica e di quattro rappresentanti della Delegazione industriale, due per il settore delle materie plastiche edue per il settore della gomma.
- 5 I componenti permanenti dell'Osservatorio per parte sindacale sono individuati nei ruoli definiti dei Segretari Nazionali e altri componenti che saranno da loro nominati e comunicati.
- 6 Le parti, per l'esame di temi specifici, possono valutare l'estensione della partecipazione ai lavori anche ad un limitato numero di componenti aggiuntivi in qualità di esperti, ove sia concordemente ritenuto opportuno.
- 7 Le analisi e le valutazioni svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale costituiscono punti di riferimento per le attività di loro competenza. Le parti riconoscono nell'Osservatorio nazionale la sede per esaminare le tematiche relative alla politica industriale, alle politiche per l'occupazione e per la crescita e l'internazionalizzazione, per l'innovazione e per la sostenibilità ambientale e sociale. Qualora dalle analisi e dagli esiti delle riflessioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio dovesse emergere la comune esigenza di porre in essere iniziative di interesse le parti le potranno sostenere, congiuntamente, con i mezzi ritenuti adeguati, nei confronti delle competenti Istituzioni nazionali ed europee.
- 8 In particolare saranno oggetto di esame congiunto al livello nazionale:
 - l'andamento dei mercati nazionali e internazionali nonché, sulla base dei dati complessivi riguardanti le previsioni di investimento e i costi delle materie prime e dell'energia, le prospettive produttive del settore e dei suoi comparti più significativi, e gli effetti di tali prospettive sull'occupazione, con particolare riguardo alle eventuali aree territoriali di crisi;
 - i processi di innovazione tecnologica e le tendenze della ricerca e sviluppo, con i relativi effetti in tema di occupazione, organizzazione del lavoro, caratteristiche della prestazione e formazione;
 - le iniziative legislative che potranno avere effetti specifici sul settore, e in particolare gli eventuali interventi di sostegno ai programmi in materia di ricerca, innovazione tecnologica e sviluppo;
 - l'andamento complessivo degli investimenti nonché la verifica delle ragioni che eventualmente si frappongono allo sviluppo di ulteriori investimenti sul territorio nazionale;
 - le iniziative normative nazionali e dell'Unione Europea che abbiano diretta influenza sul settore, nonché i raffronti fra Italia e UE in materia di: organizzazione ed efficacia delle relazioni industriali, costo del lavoro settoriale, incidenza degli oneri sociali e fiscali sul lavoro, orario di

lavoro, azioni positive ai sensi della Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

- 9 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.

Le parti confermano altresì di voler procedere nella direzione di rafforzare le iniziative congiunte nei confronti delle Istituzioni nonché l'opportunità di aprire il confronto alle filiere interconnesse al settore e di monitorare eventuali necessità anche a livello territoriale.

- 10 Inoltre nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sono istituite le seguenti sezioni di attività:

A. Lavoro

.... Omissis...

Le parti potranno promuovere nell'ambito dell'Osservatorio un monitoraggio degli accordi territoriali e/o aziendali finalizzato alla conoscenza delle buone pratiche su specifiche tematiche.

.... Omissis...

B. Formazione – Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma – Plastica – Cavi elettrici

.... Omissis...

Certificazione delle attività formative

L'attività formativa seguita dai lavoratori sarà registrata nel libretto formativo del cittadino, ~~secondo le modalità che saranno definite dalle parti.~~

Le Parti condividono la necessità di definire le modalità di registrazione delle attività formative sul libretto del cittadino. A tale scopo, si conviene di demandare all'Organismo bilaterale nazionale il compito di definire gli aspetti operativi entro 18 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

C. Responsabilità sociale e relazioni industriali partecipative

...Omissis....

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large '2', 'AB FB', and 'Ugh']

D. PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Le parti promuovono a livello di Osservatorio nazionale i principi di parità di genere di cui al Decreto legislativo 198 dell'11 aprile 2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" con le modifiche ed integrazioni previste dalla Legge 162 del 5 novembre 2021, confermando l'impegno alla condivisione e alla diffusione delle azioni positive e delle buone politiche aziendali funzionali al raggiungimento della effettiva pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, anche attraverso iniziative congiunte definite e concordate tra le parti.

A tal fine, sarà analizzato a livello settoriale l'andamento dell'occupazione femminile, il rientro delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, la presenza di occupazione femminile in livelli apicali, la presenza delle lavoratrici nei diversi settori aziendali e in ruoli connessi all'impiego delle nuove tecnologie, la valorizzazione dell'inclusività, i percorsi di formazione sia per la riqualificazione che per l'acquisizione di nuove competenze.

Le aziende tenute alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi del Decreto legislativo 198/2006, così come modificato dalla Legge 162/2021, lo trasmetteranno alle rappresentanze sindacali dei lavoratori dell'azienda nel rispetto della normativa e dette rappresentanze si atterranno ai principi di riservatezza e tutela dei dati personali.

In linea con l'*Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016*, allegato 7 del CCNL, le parti si impegnano contro la violenza di genere e le molestie, anche sui luoghi di lavoro e, in generale, in tutti gli ambiti della vita civile.

Le parti perseguono l'obiettivo della tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro attraverso l'informazione e la sensibilizzazione sul tema, anche sulla base dei dati raccolti in sede di Osservatorio Nazionale.

Sono previste delle specifiche misure all'articolo 34, comma 5-quater quali azioni concrete volte a supportare le lavoratrici inserite in percorsi di protezione nei casi di cui all'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015.

Richiamando anche la Convenzione OIL 190/2019 sulla violenza e sulle molestie, le parti promuovono la diffusione di una cultura che garantisca il diritto alla parità e alla non discriminazione, rafforzandone la diffusione e la consapevolezza nelle aziende tra i lavoratori, riconoscendo l'importanza delle misure di prevenzione attraverso la formazione e l'erogazione di informazioni in merito ai rischi identificati di violenza e di molestie.

Su queste basi, l'azienda potrà 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 di vigenza contrattuale.

...Omissis....

ASFB

Uff

Uff

TITOLO IV ASSISTENZA SANITARIA

PARAGRAFO A – NORMATIVA GENERALE

1. **A decorrere dal 1° gennaio 2024 i lavoratori sotto specificati sono iscritti** ~~Possono aderire~~ al Fondo di assistenza sanitaria per i lavoratori dell'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche FASG&P **costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.**

Hanno diritto all'iscrizione al FASG&P:

- i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, non in prova, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il CCNL, purché non già aderenti ad altra forma di assistenza sanitaria integrativa istituita a livello aziendale (fondo, cassa o polizza assicurativa);
- i lavoratori non in prova con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, cui si applica il CCNL, purché non già aderenti ad altra forma di assistenza sanitaria integrativa istituita a livello aziendale (fondo, cassa o polizza assicurativa);
- i lavoratori di cui al successivo comma 5, **paragrafo B.**

PARAGRAFO B – ACCORDI COLLETTIVI O REGOLAMENTI AZIENDALI DI CONFLUENZA

2. Nelle imprese nelle quali operino, alla data del 1° gennaio ~~2023~~ 2024, eventuali forme (casce, fondi o eventuali polizze) che prevedano l'assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale, sono unicamente mantenute le situazioni in atto fatto salvo quanto previsto di seguito.
3. Sempre a livello aziendale, relativamente alle succitate eventuali forme di assistenza sanitaria integrativa, potranno essere definite le modalità per la eventuale confluenza anche parziale delle stesse in FASG&P in conformità a quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento.
4. Si specifica che per "confluenza anche parziale" si intende la compresenza in azienda di più forme di assistenza sanitaria fermo restando il principio secondo cui il lavoratore potrà essere iscritto ad una sola di tali forme di assistenza sanitaria.
5. Successivamente a tale confluenza i lavoratori potranno aderire al FASG&P secondo le modalità ed i tempi previsti dallo Statuto per la generalità dei lavoratori.

PARAGRAFO C – CONTRIBUTUZIONI

6. **A decorrere dal 1° gennaio 2024** ~~il contributo~~ **di € 14 mensili al FASG&P** ~~Fondo~~ **sarà a carico dell'azienda** ~~sono stabiliti come segue:~~

- € 8,00 mensili a carico del lavoratore aderente;
- € 8,00 mensili a carico dell'azienda;

7. **Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2024, i lavoratori iscritti potranno integrare il piano sanitario del FASG&P mediante contribuzione a proprio carico pari a € 7 mensili, con trattenuta mensile sul cedolino, per accedere ad un piano sanitario più completo.** ~~I contributi a carico delle aziende e dei lavoratori come sopra previsti decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante.~~

8. **Il contributo mensile previsto al precedente comma 6 sarà corrisposto anche ai dipendenti di aziende nelle quali operino, alla data del 1° gennaio 2023, forme di assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale. A livello aziendale l'erogazione del contributo**

sarà determinata in relazione a quanto previsto da eventuali accordi o regolamenti aziendali. Resta espressamente inteso che il contributo è da destinarsi esclusivamente a forme di assistenza sanitaria integrativa aziendale.

8 Viene stabilito un importo una tantum pari a:

- € 2,50 per ciascun dipendente in forza a carico delle aziende che applichino il presente contratto e che non abbiano già provveduto a tale versamento;
- € 2,50 a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, da versare al momento dell'iscrizione.

Note a verbale

- 1 ~~Nella fase di avvio del Fondo, viene stabilito che il contributo una tantum di cui al comma 8 sia dovuto dalle aziende che applicano il presente CCNL per ciascun lavoratore in forza alla data del 1° gennaio 2014.~~
- 2 Le parti si danno atto della necessità di condurre azioni condivise volte a diffondere in maniera più completa **tutte** le opportunità offerte dal FASG&P. e con l'obiettivo di promuovere le iscrizioni, **P**er tale ragione le parti promuoveranno una campagna informativa, a carico del FASG&P e stabiliscono 1 ora di assemblea aggiuntiva retribuita una tantum, da effettuarsi nell'arco della vigenza contrattuale **1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025** ~~1° luglio 2019 – 31 dicembre 2022~~ per portare a termine l'obiettivo condiviso.
- 3 **Per il 2023 le parti confermano l'applicazione della normativa contrattuale del CCNL 16 settembre 2020.**

...Omissis...

2023
Sfr. BFB
Ugh

TITOLO V

SALUTE SICUREZZA AMBIENTE E APPALTI

A. Prevenzione, Sicurezza sul lavoro e Ambiente

Il miglioramento continuo dei livelli di prevenzione e di sicurezza a favore dei lavoratori che operano nelle aziende del settore, oltre che dal rispetto delle norme di legge, può essere significativamente favorito dalle parti sociali nazionali attraverso il loro ruolo di indirizzo e di valorizzazione di buone prassi.

Le parti, nel confermare come valori condivisi ed obiettivi comuni la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile, convengono di costituire la Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente, composta da sei membri in rappresentanza delle Imprese e sei in rappresentanza dei Lavoratori, che saranno nominati dalle parti.

La Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente procederà a un esame congiunto e monitoraggio sui seguenti argomenti:

- verifica dei contenuti delle nuove norme comunitarie e nazionali in materia di ambiente e sicurezza, per valutare le conseguenze sul settore e l'eventuale necessità di adeguare le norme contrattuali nazionali;
- analisi delle politiche ambientali e del loro impatto sul settore;
- eventuale necessità di intervenire sulle Istituzioni in relazione a modifiche legislative e regolamentari, in difesa degli interessi congiunti di imprese e lavoratori, e promozione presso le autorità competenti di iniziative per superare vincoli amministrativi non giustificati e favorire lo sviluppo sostenibile;
- possibilità di individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti da specifiche normative (schede, ecc.);
- tematiche riguardanti il controllo delle immissioni in atmosfera, degli scarichi idrici, dei rifiuti solidi, sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- possibilità di individuare idonee e adeguate soluzioni atte a superare diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse. Ciò anche in relazione a indagini e iniziative che fossero promosse dalle istituzioni preposte;
- possibilità di costituire una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli infortuni occorsi nel settore;
- problematiche eventualmente poste dall'applicazione dei valori e delle procedure previste per gli agenti chimici e fisici di cui al Titolo IX del D.Lgs.81/2008;
- evoluzione delle tabelle ACGIH e della normativa nazionale ed europea in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici.

Qualora le problematiche sopra indicate presentassero significativi riflessi in specifiche aree locali, le parti nazionali ricercheranno gli opportuni collegamenti con le rispettive organizzazioni territoriali.

Oltre all'esame congiunto sulle materie sopra elencate, le parti, in sede di Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente, attiveranno le seguenti iniziative volte a migliorare la prevenzione e a ridurre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- procederanno alla raccolta e all'analisi di normative, buone prassi, informazioni, e conoscenze specifiche sulla gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro; sulla base delle conoscenze così acquisite e condivise, elaboreranno linee guida:
- * per la formazione di base e l'aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente (RLSSA), con particolare attenzione alle specificità settoriali. La diffusione delle linee guida elaborate dalla Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente sarà effettuata in coordinamento con gli Organismi paritetici

territoriali;

- * per la formazione dei lavoratori per i quali la legge prevede una quota di formazione dedicata alla sicurezza sul lavoro (apprendisti);
- * sulla valutazione e prevenzione dei rischi lavorativi di tutti i lavoratori che operano in azienda con contratti di lavoro subordinato;

approfondiranno ed esamineranno le problematiche relative:

- * all'esposizione a sostanze cancerogene e mutagene, tenendo conto dei risultati più recenti di studi promossi da Istituti previsti dalla legge, dalle Regioni, e da Enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza (IARC, Comitato Scientifico Centrale per l'esame della tossicità ed ecotossicità dei composti dell'UE, Commissioni cancerogenesi e mutagenesi, National Cancer Institute, EPA, NIOSH, OSHA);
- * ai rischi relativi all'apparato muscolo – scheletrico, all'applicazione dei criteri di ergonomia nella prevenzione dei rischi, all'utilizzo dei videoterminali, alle modalità di definizione e di valutazione degli incidenti mancati.

Le linee guida elaborate dalle parti nazionali saranno inoltre proposte alle istituzioni nazionali e regionali competenti, come contributo per orientare l'emanazione di norme e regolamenti applicativi in materia di ambiente, prevenzione e sicurezza sul lavoro.

In sede di Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente sarà costituita una Anagrafe nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente. A tal fine saranno attivati gli opportuni collegamenti con gli Organismi bilaterali territoriali per la raccolta dei dati.

Le parti nazionali firmatarie si ritengono impegnate alla reciproca informazione sulle rispettive iniziative in materia di ambiente e sicurezza, si ritengono altresì impegnate a promuovere iniziative, anche congiunte, in materia di predisposizione, implementazione e attuazione di protocolli di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Accomodamenti ragionevoli

Anche in riferimento alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva 2000/78/CE recepita in Italia dal D.lgs. n. 216/2003, le parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore con disabilità o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto.

In questo senso, le parti dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018, "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica" e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego dei lavoratori con disabilità interessati.

....Omissis...



Art. 2 - Disciplina dell'apprendistato, del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato

PARAGRAFO A – Apprendistato

....Omissis...

PARAGRAFO B – Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

....Omissis...

- 19 L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene ai sensi del D.Lgs 81/2015.
- 20 Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o in somministrazione a tempo determinato le aziende assicureranno gli interventi informativi e formativi richiesti dalla vigente legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
- 21 Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali **(di cui al successivo PARAGRAFO C)**, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale ulteriore periodo pattuito secondo le modalità di cui all'art. 19, comma 3 del D.Lgs 81/2015.
- 22 In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 ed all'art. 31, comma 2 del D.Lgs 81/2015, il numero di lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro previsti nel presente articolo, non potrà superare la percentuale del 32%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.
- 23 L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al comma 22 è arrotondata all'unità intera superiore.
- 24 Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 22 dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.

....Omissis....

PARAGRAFO C

Ai sensi dell'articolo 21, secondo comma, D.Lgs. 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.

....Omissis....

Art. 4 – Classificazione del personale

PARAGRAFO A

- 1 I lavoratori sono inquadrati in scale classificatorie distinte a seconda delle seguenti aree funzionali di appartenenza: amministrazione e contabilità, commerciale/logistica, manutenzione, personale/organizzazione/EDP, produzione, qualità, ricerca e sviluppo, servizi vari.

....Omissis....

PARAGRAFO B

....Omissis....

PARAGRAFO C

....Omissis....

PARAGRAFO D

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

- 18 Le parti convengono che l'attuale sistema classificatorio debba essere aggiornato tenuto conto dei cambiamenti intervenuti con riferimento alla crescente digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa, delle nuove professionalità e delle competenze emergenti.
- 19 ~~Si concorda che entro sei mesi dalla sottoscrizione del CCNL sarà costituita~~ **Il CCNL 16 settembre 2020 ha previsto la costituzione di** una Commissione Paritetica Nazionale per la revisione del sistema di classificazione ~~che durante la vigenza del contratto collettivo lavori ad una ipotesi di revisione dell'attuale sistema classificatorio.~~
20. La Commissione Paritetica Nazionale sarà composta da 9 componenti in rappresentanza delle Imprese e 9 componenti in rappresentanza dei Lavoratori, **durante la vigenza del contratto collettivo ha lavorato ad una ipotesi di revisione dell'attuale sistema classificatorio.**
21. **La Commissione Paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di definire l'ipotesi di revisione da sottoporre alle parti stipulanti entro 18 mesi dall'Accordo di rinnovo. Contestualmente, eventuali sperimentazioni siglate a livello aziendale che prevedano nuove figure professionali potranno essere comunicate alla Commissione Paritetica che le valuterà quali possibili contributi ai lavori di revisione.**

....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:

	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

....Omissis....

PARAGRAFO G

LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE DELLA BANCA DELLE ORE SOLIDALE

~~25 Le parti concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle ore solidale, previsto dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.~~

~~26 A tal fine, le parti si impegnano ad approfondire le tematiche connesse al trattamento fiscale e contributivo e alla definizione di linee guida entro 6 mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo del 16.9.2020, quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere adottate in sede aziendale.~~

25. Le parti, confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle ore solidale, previsto dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di

cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D. Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

26. 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, nei limiti di seguito specificati, in favore dei colleghi che necessitino di una ulteriore dotazione di permessi.

27. La Banca delle 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, intendendosi per tali quelle ulteriori rispetto alle quattro settimane annue.

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

29. 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.

30. L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

31. 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 attivare la Banca delle ore solidale;
- le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
- la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
- le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
- ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
- fatte salve diverse specifiche regolamentazioni, la gestione delle eventuali quote non fruite, prevedendo che le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

32. Le parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto o di chiarimenti da parte degli enti previdenziali sulle norme esistenti al fine di apportare i necessari correttivi.

....Omissis....

Art. 9 – Giornate di riposo e riduzioni dell'orario di lavoro

....Omissis....


4 Inoltre, per i singoli lavoratori la maturazione delle riduzioni di orario di cui al comma 2 del presente articolo avverrà in funzione delle diverse tipologie di prestazione lavorativa di cui al comma 2, nonché in proporzione diretta con l'effettiva attività lavorativa prestata. Ai soli fini del presente comma si considerano attività lavorativa: le ferie di cui all'art. 16; le festività di cui all'art. 15; le giornate di riposo e di riduzione dell'orario lavorativo di cui al presente articolo in quanto effettivamente godute; le assenze per infortuni professionali diversi dagli infortuni in itinere di cui all'art. 2 comma 3 del DPR 1124/65; le assenze riferibili a un unico e continuativo evento morboso di durata almeno pari a 150 giorni e che abbia comportato il ricovero ospedaliero; le giornate di visita e i ricoveri per terapie oncologiche, degenerative, salvavita; le assenze per congedo di maternità obbligatoria ed il periodo di maternità anticipata per gravidanza a rischio o per mansioni incompatibili con la gravidanza; **le assenze per congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001; i permessi mensili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992;** le ore per assemblea durante l'orario di lavoro, di cui all'art. 61; i permessi per RSU di cui all'art. 60, per RLSSA di cui all'art. 41, per cariche sindacali di cui all'art. 63.

....Omissis....

Dichiarazione a verbale

Le modifiche apportate al comma 4 dell'articolo 9, riguardanti le assenze per congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 ed i permessi mensili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992, decorrono dal 1° febbraio 2023.

....Omissis....



Art. 17 – Trattamento economico

- 1 In osservanza di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil", le parti individuano il trattamento economico come segue.

PARAGRAFO A

Trattamento economico minimo (TEM)

- 2 Il presente contratto collettivo nazionale individua i minimi retributivi per il periodo di vigenza contrattuale intesi quale trattamento economico minimo (TEM) la cui variazione avverrà – secondo le regole condivise, per norma o prassi - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat.
- 3 Dal **1° gennaio 2023** ~~1° gennaio 2021~~ i minimi retributivi sono fissati per ciascun livello nella seguente tabella

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

I minimi di cui alla tabella sopra riportata sono comprensivi degli aumenti retributivi riconosciuti nelle misure ed alle scadenze che seguono:

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

- 4 Le parti concordano che, ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio **2026** - **2028** ~~2023-2025~~ la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a € **2.060** ~~1.907,00~~ lordi mensili.

....**Omissis**....

Art. 34 – Permessi ed altre facilitazioni

PARAGRAFO A – Permessi di entrata ed uscita

- 1 A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.
- 2 Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.
- 3 Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo superiore immediato; in tal caso al lavoratore compete la retribuzione del lavoro effettivamente prestato.

PARAGRAFO B – Congedi parentali e permessi per necessità diverse

- 4 L'azienda, compatibilmente alle esigenze di servizio, può concedere, su richiesta, permessi non retribuiti ai lavoratori provenienti dai paesi extracomunitari che debbano raggiungere, per gravi motivi familiari, il luogo d'origine.
- 5 Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 con le normali esigenze organizzative e tecnico - produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi stabiliti dall'art. 33 della predetta legge comunica mensilmente per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione dei permessi, al fine di agevolare le necessarie sostituzioni. Il lavoratore informerà il datore di lavoro della necessità di modificare la data di fruizione del permesso con un preavviso di tre giorni lavorativi, salvo nei casi di comprovata indifferibilità e urgenza.

5.bis Il congedo parentale di cui all'articolo 32 del D. Lgs. n. 151/2001 è fruibile con frazionamento 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. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo. In ogni caso, i lavoratori addetti ai turni potranno frazionare il congedo parentale esclusivamente in gruppi di quattro ore giornaliere.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il lavoratore è tenuto a preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, il datore di lavoro cinque giorni prima indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a due giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

In materia di congedi parentali, in caso di assenze per periodi lunghi continuativi superiori ai venti giorni, ad eccezione dei casi di gravità ed urgenza, 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.

5.ter. Fermo quanto previsto dall'articolo 47, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 con riferimento alle cinque giornate all'anno di permesso non retribuito per la malattia del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore, alternativamente, potrà fruire di una ulteriore giornata di permesso non retribuito all'anno per le malattie del figlio di età compresa fra i tre e i dieci anni.

5. quater Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere previsti all'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015, debitamente certificati ai sensi della normativa in vigore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Al verificarsi delle condizioni previste dall'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015, le lavoratrici interessate hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un ulteriore periodo retribuito di due mesi.

Restano ferme le previsioni sulla frazionabilità del congedo e sul preavviso come previste dalla legge.

6. In materia di congedi parentali ed in particolare di permessi per il decesso di familiari, valgono le disposizioni di cui alla legge 8.3.2000, n. 53 e successive modifiche.





7. **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, debitamente documentati e certificati, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 6 marzo 2001, n. 52 e dalla circolare INPS 15 settembre 2006, n. 97.** azienda riconoscerà al lavoratore, donatore di midollo osseo, un permesso retribuito di tre giorni per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo; l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo debbono essere comprovati da specifiche certificazioni.

....Omissis...

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

....Omissis...

8 Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio non professionale, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (ad es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:


 17 


- a) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- b) mesi 9 per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;
- c) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre 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 termini di cui ai precedenti punti a), b) e c), non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comporto spettante.

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

....Omissis...

Art. 41 – Ambiente di lavoro – Rappresentanza per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente

PARAGRAFO A

....Omissis...

11 **Le parti recepiscono i contenuti presenti nell'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 nell'ambito del CCNL.** Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, oltre al tempo necessario per gli adempimenti di cui alle lettere b, c, d, g, i ed l, ciascun componente la RLSSA ha diritto a:

- **72** ~~40~~ ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;
- **48** ~~30~~ ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- **24** ~~12~~ ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 5 dipendenti.

...Omissis...

2
AS FB

Handwritten initials and marks

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

- 1 Il presente contratto decorre dal 1° **gennaio 2023** ~~luglio 2019~~ e avrà vigore fino al 31 dicembre **2025**. ~~Per il periodo 1° luglio 2019 – 31 dicembre 2020 le parti stabiliscono di confermare tutte le disposizioni economiche e normative del CCNL 10 dicembre 2015. Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste, le parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali con l'Accordo del 16.9.2020 decorrono dal 1° gennaio 2023.~~
- 2 Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia data disdetta con lettera raccomandata RR almeno 6 mesi prima della scadenza.
- 3 Le proposte di rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'inizio delle trattative, 6 mesi prima della scadenza.
- 4 La parte che ha ricevuto le richieste di modifica dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricezione delle stesse.
- 5 Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

....Omissis...

Le parti concordano di recepire in fase di stesura come allegato al CCNL 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large scribble, the initials 'AFB', and the initials 'Sf. Ulf'.