

RINNOVO DEL CCNL PLASTICA-GOMMA

Il giorno 05.03.08 è stata siglata l'ipotesi d'accordo di rinnovo del CCNL Plastica Gomma, scaduto il 31.12.07.

Il negoziato per il rinnovo del CCNL in oggetto si è svolto nell'arco di due mesi e senza la dichiarazione di un'ora di sciopero.

Si pongono in evidenza gli istituti normati:

- 1) Relazioni a livello aziendale e di gruppo;**
- 2) Contratto a tempo determinato e somministrazione a termine;**
- 3) Contratto a tempo parziale;**
- 4) Orario di lavoro;**
- 5) Malattia: trattamento economico;**
- 6) Ambiente – Ambiente di lavoro;**
- 7) Permessi ed assenze;**
- 8) Previdenza integrativa;**
- 9) Aumenti dei minimi contrattuali.**

Gli istituti sopra elencati sono stati normati a fronte di rinunce da parte del Sindacato, di larga parte della propria piattaforma rivendicativa.

Le rinunce sono state valutate dalla Delegazione Imprenditoriale come “significative” ed economicamente rilevanti. Esse hanno riguardato :

1. l'istituzione di un fondo per la Assistenza sanitaria integrativa
2. permessi retribuiti per malattie dei figli fino agli 8 anni di età
3. facilitazioni per i lavoratori stranieri (formazione, ferie, aspettative)
4. parificazione delle ferie tra operai ed impiegati
5. il TFR: estensione delle casistiche per la seconda anticipazione
6. il calcolo del comparto a carico dell'azienda da comunicare al lavoratore, 1 mese prima della scadenza
7. non applicazione delle fasce di controllo per infortuni e malattie professionali
8. chiusura aprioristica alla discussione sugli orari con particolare riferimento ad ogni forma di flessibilità
9. l'intero capitolo riguardante le richieste su salute, sicurezza, ambiente e territorio, nonché le attribuzioni del RLSSA
10. l'incremento dell'indennità di Quadri
11. dotazione di mezzi informatici a RSU e RLSSA per svolgimento attività sindacale
12. computo di tutti i lavoratori per il calcolo della soglia dimensionale per le elezioni delle RSU
13. eleggibilità RSU estesa a lavoratori a termine, apprendistato ed inserimento
14. aumenti e maggiorazioni per turni notturni,
15. aggiornamento delle tabelle relative all'indennità sostitutiva per il premio per obiettivi

16. l'estensione a tutti i lavoratori del premio di produzione, da erogarsi in proporzione al periodo di lavoro prestato.

1) RELAZIONI A LIVELLO AZIENDALE E DI GRUPPO

In applicazione del D. Lgs. n. 25/2007 in tema di informazione e consultazione dei lavoratori, le **imprese con almeno 50 dipendenti nel territorio italiano**, anche se distribuite su più unità produttive, annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, in apposito incontro, informeranno la FILCEM-FEMCA-UILCEM e le R.S.U. in merito a quanto previsto nella "Parte prima" del C.C.N.L. **Per le imprese con almeno 50 dipendenti distribuiti su più unità produttive, tale informazione sarà data nell'unità con il maggior numero di dipendenti.**

Su richiesta della R.S.U. le Parti effettueranno un esame congiunto per l'analisi delle informazioni fornite attivando le consultazioni previste dal D. Lgs. n. 25/2007; tale consultazione si intende in ogni caso esaurita ed esperita decorsi giorni 5 dal primo incontro.

2) MERCATO DEL LAVORO: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE

In applicazione del D. Lgs. n. 368/2001 e del D. Lgs. n. 276/2003, come modificati dalla Legge n. 247/2007 (c.d. protocollo sul Welfare), l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro e la possibilità di stipulare contratti di somministrazione del lavoro a tempo determinato, è **ammissibile sulla base dell'esistenza di ragioni tecniche, organizzative produttive e sostitutive.**

2.1 – Limiti numerici

L'impresa potrà utilizzare, complessivamente per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione), un numero medio di lavoratori, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione:

- **nel corso dell'anno solare, non superiore al 15%;**

- **in ogni singolo mese, non superiore al 30%.**

Qualora l'applicazione del 15% dia un risultato inferiore a 3 (in pratica per le aziende fino a 19 dipendenti), potranno essere utilizzati un massimo di 3 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione, complessivamente intesi.

2.2 – Sostituzioni: esclusioni

Sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni di cui sopra i lavoratori assunti, a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, **in sostituzione di lavoratori per i quali l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro.**

2.3 - Sostituzioni: inizio e fine del rapporto

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di somministrazione, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di un mese, precedente e successivo all'assenza, anche per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

2.4 - Computo dei part-time

I lavoratori a tempo parziale sono computati secondo le norme di legge.

2.5 – Dimissioni e preavviso

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

2.6 – Verifica con le R.S.U.

L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa in esame sarà oggetto di verifica con l'R.S.U., anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

3) CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (ART. 9)

Le aziende riconosceranno le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in misura non superiore al 4% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato al momento della richiesta, eccezion fatta per i casi di infungibilità della mansione.

Le posizioni tecniche e organizzative ritenute infungibili, che ostacolassero la concessione del part time seppur nei limiti di cui sopra, saranno oggetto di confronto con le R.S.U.

Nella suddetta percentuale sono ricomprese:

- in via prioritaria, le trasformazioni del rapporto di lavoro da full time a part time previste da disposizioni di legge (art. 3, commi 12 bis e 12 ter, del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dal D. Lgs. 10.9.2003 n. 276 e dalla Legge 24.12.2007 n. 247);
- nonché quelle già aziendali in essere al 5 marzo 2008 (data di entrata in vigore del C.C.N.L.).

Non essendo stato previsto alcun arrotondamento, l'applicazione di tale percentuale determina il seguente obbligo di riconoscimento del part time:

- fino a 24 dipendenti: nessuno;
- da 25 a 49 dipendenti: n. 1;
- da 50 a 74 dipendenti: n. 2;
- da 75 a 99 dipendenti: n. 3;
- da 100 a 124 dipendenti: n. 4;
- da 125 a 149 dipendenti: n. 5;
- e a seguire...

4) ORARIO DI LAVORO (ART. 10)

4.1 – Deroga alla durata massima settimanale dell'orario di lavoro

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003, **la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi** (anziché di 4 mesi, previsti dalla legge ma elevabili da parte dei C.C.N.L.).

In merito a questo punto si evidenzia che il periodo di 6 mesi deve intendersi a scadenza nel mese di giugno 2008 (semestre gennaio-giugno), ovvero viene prorogata di due mesi la scadenza prevista dalla legge.

4.2 – Deroga al riposo giornaliero non inferiore alle 11 ore

In applicazione dell'art. 17, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, **il riposo giornaliero di 11 ore consecutive**, previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, **può essere inferiore in caso di anticipo di turno motivato dalla necessità di:**

- far fronte a situazione di emergenza;
- garantire l'incolumità delle persone;
- mettere in sicurezza gli impianti;
- assicurare la loro manutenzione;
- evitare comunque il rischio di danni economici rilevanti quali, ad esempio, quelli che possono derivare dal mancato flusso energetico, dal mancato o irregolare approvvigionamento dei reparti di produzione o da interruzioni di lavorazioni in corso.

Ulteriori specifiche necessità di deroga possono essere stabilite da accordi aziendali e sono comunque fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Considerata l'eccezionalità della fattispecie disciplinata, l'azienda informerà tempestivamente la R.S.U. sui casi di anticipo di turno avvenuti e sulle relative motivazioni.

In caso di assenza della RSU, l'azienda farà pervenire le informazioni alle Organizzazioni sindacali provinciali, competenti per territorio, per il tramite della locale Associazione territoriale dei datori di lavoro.

5) MALATTIA: TRATTAMENTO ECONOMICO (ART. 46)

Dal 1° gennaio 2010 decade quanto previsto all'art. 46 (Trattamento economico) e cioè **la non corresponsione del 1° giorno di malattia dopo tre certificati nel corso di ciascun anno solare.**

6) AMBIENTE – AMBIENTE DI LAVORO (ART. 48)

6.1 - Rappresentante per la sicurezza

E' istituita la figura del Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA), che sostituisce e subentra a tutti gli effetti contrattuali al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

7) PERMESSI ED ASSENZE (ART 59)

A) permessi retribuiti

Al padre lavoratore, in concomitanza della nascita del figlio/a, è riconosciuta una giornata di permesso retribuito.

8) PREVIDENZA INTEGRATIVA (ART. 68)

E' stato concordato di destinare una quota aggiuntiva all'attuale contribuzione a carico dell'impresa, per i lavoratori iscritti a Fondapi, nella misura pari allo 0,20% della retribuzione utile per il TFR, finalizzata alla stipula di polizza assicurativa per il caso di premorienza o invalidità permanente per gli stessi lavoratori.

La fattibilità di tale nuova iniziativa è tuttavia subordinata alla verifica positiva con Fondapi e, in tal caso, la stessa verrà realizzata entro il 2009.

9) AUMENTI DEI MINIMI CONTRATTUALI

I minimi contrattuali sono aumentati come segue:

LIVELLI	Aumenti	Dal 1.1.2008	Dal 1.1.2009	Dal 1.10.2009
I	71,79	28,73	21,53	21,53
II	87,17	34,87	26,15	26,15
III	89,74	35,90	26,92	26,92
IV	93,58	37,44	28,07	28,07
V	100,00	40,00	30,00	30,00
VI	108,97	43,59	32,69	32,69

VII	123,07	49,23	36,92	36,92
VIII	137,17	54,87	41,15	41,15
Q	144,87	57,95	43,46	43,46

L'aumento decorrente dall'1° gennaio 2008 verrà erogato con la prima retribuzione utile.

Le aziende dovranno procedere ai necessari ricalcoli per la retribuzione afferente i mesi arretrati.

A decorrere dal 1° gennaio 2008, i nuovi minimi saranno calcolati come nella tabella seguente:

LIVELLI	MINIMI 2007	01/01/2008	MINIMI 01/08	01/01/2009	MINIMI 01/09	01/10/2009	MINIMI a regime
I	609,09	28,73	637,82	21,53	659,35	21,53	680,88
II	696,22	34,87	731,09	26,15	757,24	26,15	783,39
III	733,03	35,90	768,93	26,92	795,85	26,92	822,77
IV	772,60	37,44	810,04	28,07	838,11	28,07	866,18
V	834,04	40,00	874,04	30,00	904,04	30,00	934,04
VI	919,44	43,59	963,03	32,69	995,72	32,69	1028,41
VII	1060,80	49,23	1110,03	36,92	1146,95	36,92	1183,87
VIII	1184,62	54,87	1239,49	41,15	1280,64	41,15	1321,79
Q	1241,63	57,95	1299,58	43,46	1343,04	43,46	1386,50

Per il biennio 2010-2011 la retribuzione di riferimento sarà 1.658,00€ al V livello.

Il presente CCNL decorre dal 1.1.2008 e scade il 31.12.2011 per la parte normativa; mentre decorre dal 1.1.2008 e scade il 31.12.2009 per la parte economica.