

Gomma e Plastica Industria

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Federazione Gomma Plastica, Filctem-Cigl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	26.1.2023	1.1.2023	31.12.2025	31.12.2025	-

Liv.	Qualifiche	Minimi			Contingenza ¹
		1.1.2023	1.1.2024	1.4.2025	
Q	Quadri	2.309,97	2.365,59	2.423,68	
A	Impiegati	2.174,98	2.227,34	2.282,03	
B	Impiegati	2.051,87	2.101,27	2.152,87	
C	Impiegati - Intermedi	2.024,93	2.073,68	2.124,60	
D	Impiegati - Operai	1.999,48	2.047,62	2.097,90	
E	Impiegati - Intermedi - Operai	1.918,78	1.964,98	2.013,23	
F	Impiegati - Operai	1.869,12	1.914,12	1.961,12	
G	Operai	1.741,80	1.783,74	1.827,54	
H	Operai	1.661,03	1.701,02	1.742,79	
I	Operai ²	1.493,30	1.529,25	1.566,80	

¹Dall'1.1.2011 conglobata nel minimo.

²a decorrere dall'1.1.2021, tutti i lavoratori inquadrati al livello I dell'area produzione, con posizione professionale di addetti alla conduzione di macchine di produzione o all'esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti, saranno inquadrati al livello H dopo il superamento del periodo di prova

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	
1	€ 50,00			8% minimo + contingenza	
¹ Dall'1.1.2011 conglobato nel minimo.					
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale ¹		
13	25	173	40 ore distribuite su 5 giorni o 39 ore con assorbimento ROL		
¹ 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
Addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali			216	220	217
Addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali			213,5	217,5	214,5
Addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali			211,5	215,5	212,5

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
Una tantum	non prevista
Premi aziendali e di risultato	la contrattazione aziendale a contenuto economico riguarda l'istituzione di un premio per obiettivi calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività. Nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 100 che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio di produzione o del premio di risultato, sarà erogata l'indennità sostitutiva del premio di risultato, pari ai seguenti importi: € 30,00, liv. I; € 33,00, liv. H; € 35,00, liv. G; € 37,00, liv. F; € 39,00, liv. E; € 42,00, liv. D; € 43,00, liv. C; € 44,00, liv. B; € 47,00, liv. A; € 51,00, liv. Q. A decorrere dall'1.1.2022, tale indennità sarà altresì erogata in tutte le realtà aziendali che, nei 3 anni precedenti, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato (in fase di prima applicazione, ai fini del calcolo dei 3 anni, si prenderà a riferimento un periodo successivo alla data del 1.1.2019). I premi di produzione e gli istituti retributivi analoghi stabiliti a livello aziendale e consolidati in cifra vengono regolati come segue: a. ai lavoratori in forza alla data del 15.4.2000 continueranno ad essere corrisposti "ad personam"; b. ai lavoratori assunti a decorrere dal 16.4.2000 saranno corrisposti per intero alla fine del 4° anno di anzianità di servizio e pro rata nei primi 4 anni secondo modalità definite a livello aziendale
Indennità trasferta	oltre al rimborso delle spese di vitto, viaggio, alloggio e delle eventuali altre spese necessarie per l'espletamento della missione, il lavoratore ha diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione giornaliera se la missione dura oltre le 12 ore (se dura più di 24 ore, tale indennità viene calcolata moltiplicando il 30% per il numero dei giorni di missione). L'indennità di cui sopra sarà corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni normali del lavoratore
Gratifica natalizia	vedi tredicesima
Tredicesima	1 mensilità, da corrispondere in occasione del Natale
Quattordicesima	non prevista
Altre mensilità aggiuntive	non previste
Scatti anzianità	5 biennali di: € 20,14, liv. Q; € 18,59, liv. A; € 16,53, liv. B, C e D; € 13,94, liv. E ed F; € 13,43, liv. G; € 11,88, liv. H; € 10,33, liv. I
Anzianità convenzionale	non prevista
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	a. lavoro straordinario diurno feriali: A) 18%, dalla 41ª alla 48ª ora settimanale; B) 25%, per la 49ª ora; C) 35% per le ore successive; b. 50%, lavoro festivo; c. lavoro straordinario festivo e domenicale: A) 50%, dalla 41ª alla 48ª ora settimanale; B) 70%, per le ore successive; d. 25%, lavoro domenicale con riposo compensativo; e. lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: A) 30%, operai; B) 50%, impiegati e intermedi; f. lavoro straordinario notturno compreso in turni avvicendati: A) 28%, dalla 41ª alla 48ª ora settimanale; B) 60%, per la 49ª ora; C) 75%, per le ore successive; g. lavoro straordinario notturno non compreso in turni avvicendati: A) 30%, dalla 41ª alla 48ª ora settimanale per gli operai; B) 50%, dalla 41ª alla 48ª ora settimanale per gli impiegati e gli intermedi;

RETRIBUTIVI		<p>C) 60%, per la 49ª ora; D) 75%, per le ore successive; h. lavoro effettuato in turni avvicendati: A) 4%, turni diurni; B) 28%, turno notturno. La maggiorazione per il lavoro effettuato nel turno notturno viene incrementata, per ogni turno, dei seguenti valori giornalieri:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Lavoratori turnisti</th> <th>Lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Q</td><td>13,00</td><td>13,63</td></tr> <tr><td>A</td><td>12,02</td><td>12,64</td></tr> <tr><td>B - C - D</td><td>10,78</td><td>11,38</td></tr> <tr><td>E - F</td><td>9,95</td><td>10,53</td></tr> <tr><td>G</td><td>9,56</td><td>10,13</td></tr> <tr><td>H</td><td>9,13</td><td>9,70</td></tr> <tr><td>I</td><td>8,64</td><td>9,21</td></tr> </tbody> </table> <p>Dall'1.1.2017:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Lavoratori turnisti</th> <th>Lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Q</td><td>15,61</td><td>16,22</td></tr> <tr><td>A</td><td>14,44</td><td>15,04</td></tr> <tr><td>B - C - D</td><td>12,95</td><td>13,54</td></tr> <tr><td>E - F</td><td>11,95</td><td>12,53</td></tr> <tr><td>G</td><td>11,48</td><td>12,05</td></tr> <tr><td>H</td><td>10,97</td><td>11,54</td></tr> <tr><td>I</td><td>10,38</td><td>10,96</td></tr> </tbody> </table> <p>Conto ore - Le ore straordinarie saranno al 50% recuperate entro l'anno successivo a quello di effettuazione. Le maggiorazioni saranno comunque corrisposte il mese successivo a quello di effettuazione</p>	Livello	Lavoratori turnisti	Lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore	Q	13,00	13,63	A	12,02	12,64	B - C - D	10,78	11,38	E - F	9,95	10,53	G	9,56	10,13	H	9,13	9,70	I	8,64	9,21	Livello	Lavoratori turnisti	Lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore	Q	15,61	16,22	A	14,44	15,04	B - C - D	12,95	13,54	E - F	11,95	12,53	G	11,48	12,05	H	10,97	11,54	I	10,38	10,96
	Livello	Lavoratori turnisti	Lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore																																															
	Q	13,00	13,63																																															
	A	12,02	12,64																																															
	B - C - D	10,78	11,38																																															
	E - F	9,95	10,53																																															
	G	9,56	10,13																																															
	H	9,13	9,70																																															
	I	8,64	9,21																																															
	Livello	Lavoratori turnisti	Lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore																																															
Q	15,61	16,22																																																
A	14,44	15,04																																																
B - C - D	12,95	13,54																																																
E - F	11,95	12,53																																																
G	11,48	12,05																																																
H	10,97	11,54																																																
I	10,38	10,96																																																
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	consentita la contrattazione aziendale di secondo livello che riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del Ccnl																																																	
Indennità	a. ai lavoratori che siano avvicendati su 3 o 2 turni per oltre 20 anni, qualora vengano definitivamente spostati ad orari diurni, sarà riconosciuto <i>ad personam</i> un importo in cifra corrispondente all'80% dell'eventuale conseguente perdita di guadagno calcolata in base alla maggiorazione a tale titolo mediamente realizzata negli ultimi 3 anni precedenti la decorrenza dell'assegno <i>ad personam</i> ; b. per ogni sabato lavorato nell'ambito della disciplina di orario flessibile: € 5,16; c. ai lavoratori per i quali non siano in atto cottimi o incentivi individuali o collettivi, comunque denominati, nonché compensi o premi similari, diversi dai premi di produzione, verrà corrisposto un compenso sostitutivo pari al 4% del minimo tabellare; d. di sede disagiata: qualora la località ove il lavoratore svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di collegamento, l'azienda deve corrispondere un adeguato indennizzo; e. di trasferimento: al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per la famiglia. È dovuta inoltre, limitatamente alla durata del viaggio, un'indennità trasferita e un'indennità pari a 1/2 mensilità di retribuzione se il lavoratore si trasferisce solo e 1 mensilità se si trasferisce con la famiglia. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, l'azienda deve rimborsare tale indennizzo																																																	
Mansioni discontinue	l'orario di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali. La durata normale del singolo dipendente è fissata in: a. 45 ore settimanali con orario giornaliero di 9 ore; b. 50 ore settimanali con orario giornaliero di 10 ore. Le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore) saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono le 45 o le 50 ore settimanali. Le ulteriori ore di prestazione saranno compensate con quote orarie maggiorate del 18% fino alla 60ª ora; del 25% per la 61ª ora e del 35% per le ore successive. Ai guardiani che prestano servizio esclusivamente notturno viene riconosciuta una maggiore paga di € 0,05165 giornaliera per i vari orari (8, 9 o 10 ore)																																																	
Cottimo, magg. garantita	le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 12% del minimo di paga base del proprio livello, con l'aggiunta di € 0,51646. Nel caso in cui il lavoratore non riesca a conseguire tale minimo, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto utile di cottimo. A seguito dell'incontro tra le parti avvenuto in data 29.10.2010, si è convenuto che, a decorrere dall'1.1.2011, la tariffa di cottimo non verrà più calcolata sul 12% del solo minimo di paga base, ma sull'8% del nuovo minimo contrattuale così composto: minimo tabellare, indennità di contingenza ed EDR del proprio livello. Ai lavoratori che abbiano lavorato a cottimo per oltre 15 anni e vengano spostati definitivamente alle lavorazioni ad economia, viene riconosciuto <i>ad personam</i> un importo pari all'80% dell'eventuale perdita di guadagno calcolato sull'utile medio degli ultimi 3 anni. Per i cottimisti di lunga durata il conteggio va fatto alla fine, ma mensilmente e loro dovuto un acconto pari al 90% del presumibile guadagno del mese. Il compenso sostitutivo del cottimo viene definitivamente consolidato negli importi in atto precedentemente alla stipula del presente contratto e continuerà ad essere erogato "ad personam" ai soli lavoratori in forza alla data del 30.4.2000, diminuiti di un importo di € 4,13																																																	
Erogazione TFR	al momento della risoluzione del rapporto di lavoro saranno conteggiate in aggiunta al TFR le seguenti somme: a. € 28,41 già eventualmente corrisposte, in applicazione dell'accordo 31.3.1977, al lavoratore in forza e non in prova alla medesima data; b. € 64,56 già eventualmente corrisposte, in applicazione dell'accordo 14.7.1980, ai lavoratori già in forza e non in prova alla medesima data. Nelle aziende con oltre 50 dipendenti il lavoratore in costanza di rapporto di lavoro può chiedere per una seconda volta un'anticipazione del TFR maturato per le causali previste dalla legge e fermo restando il limite del 70% di cui all'art. 2120 c.c. della posizione individuale giacente in azienda all'atto della richiesta																																																	
Vitto e alloggio	non regolamentati																																																	
ORARIO	Ferie	a. operai: A) 4 settimane (20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 18 anni; B) 4 settimane + 4 giorni (24 giorni lavorativi) per anzianità oltre i 18 anni sino al 30.6.2007 e 5 settimane (25 giorni lavorativi) dall'1.7.2007; b. quadri, impiegati e intermedi: A) 4 settimane (20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 10anni; B) 5 settimane (25 giorni lavorativi) per anzianità oltre i 10 anni; C) 5 settimane + 2 giorni 1/2 (27,5 giorni lavorativi) per anzianità oltre i 18 anni (solo per i lavoratori assunti prima del 31.3.96); c. ai lavoratori con meno di 16 anni spettano 30 giorni di calendario. Nel caso di ferie frazionate, 5 giorni fruiti come ferie equivalgono a una settimana																																																
	Permessi retribuiti	a. al lavoratore donatore di midollo osseo, per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo, ai sensi di quanto previsto dalla L. 52/2001 e dalla circolare INPS 97/2006; b. per ciascun componente la RLSSA, per l'espletamento dei loro compiti: 72 ore annue, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti; 48 ore annue nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti; 24 ore annue nelle aziende che occupano sino a 5 dipendenti; c. massimo 7 giorni all'anno per ciascun lavoratore, per cariche sindacali. A decorrere dall'1.1.2015, per cariche sindacali, spettano ai lavoratori nominati 56 ore all'anno di permesso retribuito, usufruibili a giornate intere o a gruppi di 4 ore (v. art. 63 bis del Ccnl); d. 10 ore annue per assemblee dei lavoratori; e. studenti: diritto a turni che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ed esonerano dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali; ai lavoratori universitari, 1 giorno retribuito per ogni esame sostenuto (per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni sono elevati a 4); ai lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali: tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami. Diritto allo studio:																																																

ORARIO		150 ore pro capite per triennio (usufruibili anche in un solo anno), per un massimo del 3% della forza occupata; f. 1 giorno ai lavoratori eletti componenti dell'Assemblea del Fondogommaplastica, per partecipare all'assemblea
	Riduzione orario	ai lavoratori saranno riconosciute le seguenti riduzioni di orario annue (comprendenti delle riduzioni di orario di 40 ore di cui al punto 11 del Protocollo ministeriale 22.1.1983): a. 116 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 21 turni settimanali di 8 ore giornaliere - cicli continui - (108 ore sino al 31.12.2001, per i lavoratori delle aziende dell'industria di cavi); b. 100 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 18 o più turni settimanali di 8 ore giornaliere; c. 80 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 17 turni settimanali di 8 ore giornaliere e per quelli che prestano la loro opera su 2 turni diurni per 7 giorni la settimana; per quest'ultimi, a partire dall'1.1.2001, la riduzione sarà di 88 ore; d. 64 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 16 o 15 turni settimanali di 8 ore giornaliere; e. 52 ore per i lavoratori non addetti a turni o addetti a turni diversi da quelli suindicati. Per i singoli lavoratori, la maturazione delle riduzioni di orario di cui sopra avverrà in funzione delle diverse tipologie di prestazione lavorativa, nonché in proporzione diretta con l'effettiva attività lavorativa prestata. Si considerano attività lavorativa: le ferie; le festività; le giornate di riposo e di riduzione dell'orario lavorativo in quanto effettivamente godute; le assenze per infortuni professionali diversi dagli infortuni in itinere; 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 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; i permessi mensili di cui alla legge 104/1992; le ore per assemblea durante l'orario di lavoro; i permessi per RSU, per RLSSA, per cariche sindacali. I permessi per legge 104/1992 e il congedo di paternità obbligatorio sono considerate attività lavorative a decorrere dall'1.2.2023
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11 retribuita 1/25 della retribuzione in occasione del pagamento della retribuzione del mese di novembre 2016. A decorrere dall'1.1.2017 viene abolito il suddetto trattamento economico. In occasione della Pasqua e comunque in coincidenza con una o più festività o con la domenica o con il giorno destinato al riposo compensativo, verrà corrisposto al lavoratore, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di 1/25 della retribuzione stessa
	Festività sopresse	4 giornate di riposo in sostituzione delle festività sopresse
	Flessibilità orario contrattuale	l'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno programmi comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore (fino a 48, anche su 6 giorni) e settimane con prestazioni lavorative inferiori a tale limite (anche su 4 giorni)
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di almeno 30 giorni consecutivi, salvo sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Per i quadri il passaggio a tale qualifica diviene definitivo decorso un periodo di 6 mesi anche non continuativi purché compresi in un massimo di 12 mesi
Passaggio qualifica superiore	in caso di passaggio di qualifica, agli effetti delle ferie, del trattamento di malattia e infortunio e del preavviso, l'anzianità acquisita nella qualifica di provenienza è considerata utile per intero nel caso di passaggio da intermedio a impiegato e al 50% nel caso di passaggio da operaio a intermedio o impiegato	
ASSENZE	Malattia	conservazione del posto: a. 6 mesi per anzianità fino a 3 anni; b. 9 mesi per anzianità da 3 a 6 anni; c. 12 mesi per anzianità oltre 6 anni. Tali periodi in caso di più malattie si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi. In caso di patologia di carattere oncologico e di gravi patologie che richiedano il ricorso a terapie salvavita, ai fini del computo dei periodi di cui sopra, non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comportamento spettante. Trattamento economico: 1. operai: A) integrazione indennità Inps fino a raggiungere complessivamente l'intera retribuzione, nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nelle ipotesi di cui ai punti a), b) e c); B) sempre nei limiti di conservazione del posto, qualora venisse a cessare la corresponsione dell'indennità da parte dell'INPS, esclusivamente per il superamento dei limiti temporali previsti dalle rispettive regolamentazioni, corresponsione della metà della retribuzione; 2. impiegati e intermedi: A) intera retribuzione per i primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nelle ipotesi di cui ai punti a), b) e c); B) due terzi della retribuzione nei successivi 3, 4 e 7 mesi, sempreché non risultino superati i limiti temporali delle prestazioni economiche di malattia dell'istituto assicuratore; C) metà della retribuzione quando non risulti applicabile, sempre nei limiti di conservazione del posto, quanto indicato nei precedenti punti. Il trattamento di malattia ricomincia ex novo in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia
	Infortunio	conservazione del posto e integrazione indennità Inail al 100% della retribuzione fino alla guarigione clinica
	Maternità	integrazione indennità Inps al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria <i>Congedi parentali</i> - il congedo parentale di cui all'art. 32 del D.lgs. 151/2001 è fruibile con frazionamento su base oraria per gruppi di 2 ore o 4 ore giornaliere, riproportzionati, rispettivamente, ad un'ora e a 2 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 4 ore giornaliere. Fermo restando quanto previsto dall'art. 47, c. 2, dal D.lgs. 151/2001 in riferimento alle 5 giornate all'anno di permesso non retribuito per malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, ciascun genitore, alternativamente, potrà fruire di un'ulteriore giornata di permesso non retribuito all'anno per le malattie del figlio di età compresa fra i 3 e i 10 anni
	Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario (computati escludendo i giorni festivi) con decorrenza della retribuzione
	Permessi	a. studenti: 25 giorni non retribuiti ai lavoratori universitari; 15 giorni non retribuiti (fino ad un massimo di 25 per coloro che devono sostenere gli esami di diploma) ai lavoratori di scuole di scuole medie superiori e di scuole professionali; b. non retribuiti ai lavoratori provenienti dai paesi extracomunitari che debbono raggiungere, per gravi motivi familiari, il luogo d'origine; c. per lavoratori handicappati o con figli, anche adottivi, portatori di handicap
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	se durante la sospensione del lavoro l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza. Nel caso di sospensione che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore ha la facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, con diritto alla corresponsione di tutte le indennità. È ammesso il recupero, a regime normale, delle ore di lavoro perdute per interruzioni di lavoro, purché effettuato nel limite di un'ora al giorno e non oltre i 30 giorni immediatamente successivi all'interruzione
	Aspettative	a. per cariche pubbliche e sindacali, aspettativa per tutta la durata della carica; b. per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto, per un massimo di 5 mesi (10 mesi, dall'1.1.2021); tale periodo, non essendo qualificabile né come malattia né come periodo di servizio, è considerato come periodo neutro. Di conseguenza non sarà computato né ai fini del periodo di conservazione del posto né dell'arco temporale dei 36 mesi previsti. c. al lavoratore che ne faccia richiesta (per giustificati e validi motivi); d. per tossicodipendenti e loro familiari valgono le disposizioni di cui alla L. 162 del 26.6.1990; e. congedo per donne vittime di violenza di genere: massimo 3 mesi utilizzabili nell'arco temporale di 3 anni (ulteriori 2 mesi al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24 del D.lgs. 80/2015), per accedere ai percorsi di protezione relativi alla violenza di genere
Prova	a. 6 mesi, liv. Q e A; b. 3 mesi, liv. B, C e D; c. 2 mesi, liv. E, F, G e H; d. 1 mese, liv. I. Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto: a. agli impiegati e agli intermedi, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato, qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni, in qualunque tempo, o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi 2 mesi nel caso di lavoratori di cui ai liv. A e Q o durante il primo mese nel caso di lavoratori appartenenti ad altre categorie; b. in tutti gli altri casi di licenziamento l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o la seconda metà del mese stesso; c. per gli operai la retribuzione sarà corrisposta per i soli giorni di effettiva prestazione	

GESTIONE	Preavviso	<table border="1"> <thead> <tr> <th>anzianità</th> <th>Q e liv. A</th> <th>liv. B, C e D</th> <th>liv. E ed F</th> <th>liv. G ed H</th> <th>liv. I</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>1 mese</td> <td>3 settimane</td> <td>2 settimane</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>1 mese</td> <td>3 settimane</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>1 mese</td> </tr> </tbody> </table> <p>in caso di dimissioni, i termini di cui sopra sono ridotti alla metà, con un minimo di 2 mesi per i liv. Q e A; di 1,5 mesi per i liv. B, C e D; di 1 mese per i liv. E ed F; di 3 settimane per i liv. G ed H; di 2 settimane per il liv. I. I suddetti termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese</p>	anzianità	Q e liv. A	liv. B, C e D	liv. E ed F	liv. G ed H	liv. I	fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese	3 settimane	2 settimane	da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese	3 settimane	oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese																											
	anzianità	Q e liv. A	liv. B, C e D	liv. E ed F	liv. G ed H	liv. I																																															
	fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese	3 settimane	2 settimane																																															
	da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese	3 settimane																																															
	oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese																																															
	Tirocinio	non regolamentato																																																			
	Apprendistato	<p>Nuovo Apprendistato Professionalizzante ai sensi del D.Lgs. 81/2015 – a. periodo di prova: 4 settimane per gli apprendisti assunti ad un livello pari o inferiore al G; 8 settimane per gli apprendisti assunti ad un livello superiore al G. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio; b. Durata: 3 anni; c. Formazione: 120 ore medie annue, inclusa la quota di ore di formazione di base e trasversale stabilita dal D.lgs. 81/2015; d. Inquadramento: non inferiore per più di 2 livelli a quello spettante in base alla qualifica da conseguire al termine del periodo di apprendistato. Potranno quindi essere utilizzati tutti i livelli previsti; i lavoratori che, in base alla qualifica da conseguire al termine del periodo di apprendistato, saranno inquadrati nei livelli H e G, passeranno comunque al livello H dopo 12 mesi di permanenza nel livello I; e. Trattamento economico: uguale alla retribuzione di un qualsiasi altro lavoratore per il livello in cui l'apprendista è inquadrato; f. Ferie: 30 giorni di calendario per gli apprendisti di età inferiore a 16 anni e di 4 settimane per quelli che hanno superato i 16 anni d'età; g. Malattia e infortunio: diritto alla conservazione del posto per 6 mesi. Entro tale limite, al lavoratore non in prova e non in CIG l'azienda riconoscerà i seguenti trattamenti: anticipazione delle indennità Inps, corresponsione di un'integrazione della predetta indennità sino a raggiungere il 75% della retribuzione spettante per i primi 2 mesi di malattia e infortunio non professionale, computati sommando tutti gli eventi morbosi. In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori a 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prorogato con il consenso di entrambe le Parti per un periodo pari alla sospensione della stessa; h. al termine del periodo di apprendistato, nel caso in cui le Parti non abbiano esercitato facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il periodo di apprendistato sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio; i. la facoltà di assunzione non può essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato venuti a scadere nei 24 mesi precedenti; a tal fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 4</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Periodo</th> <th colspan="3">Retribuzioni</th> </tr> <tr> <th>1.1.2023</th> <th>1.1.2024</th> <th>1.4.2025</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Livello Q 3 anni</td> <td>2.051,87</td> <td>2.101,27</td> <td>2.152,87</td> </tr> <tr> <td>Livello A 3 anni</td> <td>2.024,93</td> <td>2.073,68</td> <td>2.124,60</td> </tr> <tr> <td>Livello B 3 anni</td> <td>1.999,48</td> <td>2.047,62</td> <td>2.097,90</td> </tr> <tr> <td>Livello C 3 anni</td> <td>1.918,78</td> <td>1.964,98</td> <td>2.013,23</td> </tr> <tr> <td>Livello D 3 anni</td> <td>1.869,12</td> <td>1.914,12</td> <td>1.961,12</td> </tr> <tr> <td>Livello E 3 anni</td> <td>1.741,80</td> <td>1.783,74</td> <td>1.827,54</td> </tr> <tr> <td>Livello F 3 anni</td> <td>1.661,03</td> <td>1.701,02</td> <td>1.742,79</td> </tr> <tr> <td>Livello G 1° anno</td> <td>1.493,30</td> <td>1.529,25</td> <td>1.566,80</td> </tr> <tr> <td>Successivi 2 anni</td> <td>1.661,03</td> <td>1.701,02</td> <td>1.742,79</td> </tr> <tr> <td>Livello H 1° anno</td> <td>1.493,30</td> <td>1.529,25</td> <td>1.566,80</td> </tr> <tr> <td>Successivi 2 anni</td> <td>1.661,03</td> <td>1.701,02</td> <td>1.742,79</td> </tr> </tbody> </table>	Periodo	Retribuzioni			1.1.2023	1.1.2024	1.4.2025	Livello Q 3 anni	2.051,87	2.101,27	2.152,87	Livello A 3 anni	2.024,93	2.073,68	2.124,60	Livello B 3 anni	1.999,48	2.047,62	2.097,90	Livello C 3 anni	1.918,78	1.964,98	2.013,23	Livello D 3 anni	1.869,12	1.914,12	1.961,12	Livello E 3 anni	1.741,80	1.783,74	1.827,54	Livello F 3 anni	1.661,03	1.701,02	1.742,79	Livello G 1° anno	1.493,30	1.529,25	1.566,80	Successivi 2 anni	1.661,03	1.701,02	1.742,79	Livello H 1° anno	1.493,30	1.529,25	1.566,80	Successivi 2 anni	1.661,03	1.701,02	1.742,79
	Periodo	Retribuzioni																																																			
		1.1.2023	1.1.2024	1.4.2025																																																	
	Livello Q 3 anni	2.051,87	2.101,27	2.152,87																																																	
Livello A 3 anni	2.024,93	2.073,68	2.124,60																																																		
Livello B 3 anni	1.999,48	2.047,62	2.097,90																																																		
Livello C 3 anni	1.918,78	1.964,98	2.013,23																																																		
Livello D 3 anni	1.869,12	1.914,12	1.961,12																																																		
Livello E 3 anni	1.741,80	1.783,74	1.827,54																																																		
Livello F 3 anni	1.661,03	1.701,02	1.742,79																																																		
Livello G 1° anno	1.493,30	1.529,25	1.566,80																																																		
Successivi 2 anni	1.661,03	1.701,02	1.742,79																																																		
Livello H 1° anno	1.493,30	1.529,25	1.566,80																																																		
Successivi 2 anni	1.661,03	1.701,02	1.742,79																																																		
Contratto intermittente	non regolamentato																																																				
Contratto tempo determinato	<p>l'assunzione con contratto a termine avviene ai sensi del D.Lgs. 81/2015 e successive modificazioni. Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con il contratto a termine non potrà superare la percentuale del 32% (complessivamente intesa per il contratto a termine ed il contratto di somministrazione), calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. Nel caso in cui il rapporto percentuale risulti inferiore a 8, è possibile istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione e tempo determinato. Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti a tempo determinato che in somministrazione, per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali, ha diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale ulteriore periodo pattuito.</p> <p>Malattia e infortunio - Ferma restando la cessazione del contratto a termine alla scadenza prevista, il periodo di conservazione per malattia e infortunio non sul lavoro per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova, è pari a 1/4 della durata del contratto, fino ad un massimo di 6 mesi di comportamento. L'assunzione a termine per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale potrà prevedere un periodo di affiancamento di 2 mesi complessivi al fine di garantire un adeguato passaggio delle consegne</p>																																																				
Part time	<p>regolato dalle disposizioni del D.lgs. 81/2015. Possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto a una maggiorazione del 10%. La variazione in aumento della durata della prestazione (clausola elastica) è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferiti all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10%. La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 7 giorni; in caso di preavviso inferiore le maggiorazioni da corrispondere sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 7 giorni. È consentita la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, alle condizioni di cui all'art. 8 del D.lgs. 81/2015. Le trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale per i lavoratori affetti da malattie oncologiche o da gravi patologie degenerative (di cui all'art. 8, c. 3, del D.lgs. 81/2015), non saranno computate nel limite di cui sotto. È consentita la prestazione di lavoro supplementare entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno. Le ore supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 16% (50% nel caso in cui superino il limite quantitativo di cui sopra). È consentita la prestazione di lavoro straordinario, per la quale si applica la disciplina legale e contrattuale vigente. L'azienda valuterà positivamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro il limite del 3% del personale dell'unità produttiva</p>																																																				

GESTIONE	Contratti d'inserimento	non regolamentato
	Lavoro domicilio	non regolamentato
	Contratto di somministrazione	l'assunzione con contratto di somministrazione avviene ai sensi del D.Lgs. 81/2015 e successive modificazioni. Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con il contratto di somministrazione non potrà superare la percentuale del 32% (complessivamente intesa per il contratto a termine ed il contratto di somministrazione), calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. Nel caso in cui il rapporto percentuale risulti inferiore a 8, è possibile istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione e tempo determinato. Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti a tempo determinato che in somministrazione, per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali, ha diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale ulteriore periodo pattuito
	Lavoro stagionale	ai sensi dell'art. 21, comma 2, del 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 6 mesi nell'arco dell'anno solare, e che sono definite dalla contrattazione collettiva aziendale con la RSU/OO.SS. territoriale
	Telelavoro	non regolamentato
	Lavoro agile	si applica il Protocollo nazionale del 7.12.2021
	Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
	Collocamento	la riserva di assunzione del 12% di cui all'art. 25 della legge 223/1991, si applica sul personale assunto ed inquadrato nei liv. I, H, G e F
	Previd. integrativa/complem.	i contributi al fondo Fondogommaplastica sono stabiliti come segue: a. a carico del lavoratore: 1,56% della retribuzione annua utile per il TFR; b. a carico dell'azienda: 1,56% della retribuzione annua utile per il TFR; c. per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28.4.1993, il 100% della quota di TFR maturata nell'anno; d. per tutti gli altri lavoratori, il 33%, 50%, 75% o 100% della quota di TFR maturata nell'anno, a scelta degli stessi. In aggiunta alla contribuzione obbligatoria i lavoratori possono versare contributi volontari nei limiti e con le modalità stabiliti dal Consiglio di amministrazione del fondo. Viene stabilito un importo una tantum pari a: a. € 3,62 per ciascun dipendente in forza a carico delle aziende che applichino il presente CCNL e che non abbiano già provveduto a tale versamento; b. € 3,62 a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, da versare al momento dell'iscrizione
PREVIDENZA ASSISTENZA	Assistenza integrativa	le parti convengono di istituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa denominato FAS G&P al quale si possono iscrivere: a. i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, non in prova, con rapporto di lavoro a tempo determinato, purché non aderenti ad altre forme di assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale; b. i lavoratori non in prova con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, purché non aderenti ad altre forme di assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale; c. le imprese da cui dipendono i lavoratori di cui sopra. Finanziamento del fondo: contributo paritetico di € 8 mensili per ciascun lavoratore aderente. Per far fronte alle spese necessarie alla costituzione e all'avvio del fondo, in aggiunta a quanto sopra, viene stabilito un importo una tantum pari: a. € 2,50 carico della totalità delle aziende per ciascun lavoratore in forza alla data dell'1.1.2013 (da versare entro 60 giorni dall'apertura del c/c a cura del Consiglio di Amministrazione); b. € 2,50 a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, da versare al momento dell'iscrizione (da versare entro 60 giorni dalla richiesta di adesione). A decorrere dall'1.1.2024 hanno diritto all'iscrizione al Fondo FAS G&P: a. i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, non in prova, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, purché non già aderenti ad altra forma di assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale; b. i lavoratori non in prova con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, purché non aderenti ad altra forma di assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale. Nelle imprese nelle quali operino, alla data del 1.1.2023, eventuali forme che prevedano l'assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale, sono unicamente mantenute le situazioni in atto ovvero potranno essere definite le modalità per l'eventuale confluenza anche parziale delle stesse in FAS G&P in conformità a quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento del Fondo. A decorrere dall'1.1.2024 il contributo di € 14,00 mensili sarà a carico azienda. Tale contributo sarà corrisposto anche ai dipendenti di aziende nelle quali operino, alla data del 1.1.2023, forme di assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale. Sempre a decorrere dall'1.1.2024 i lavoratori iscritti al FAS G&P potranno integrare il piano sanitario mediante contribuzione a proprio carico pari ad € 7,00
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	ai lavoratori con qualifica di quadro verrà assicurata la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti giudiziari