STESURA DEL CCNL 16 SETTEMBRE 2020

Tra

- La FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

e

- Le ORGANIZZAZIONI SINDACALI FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e
UILTEC-UIL

Si è proceduto alla seguente stesura del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche rinnovato il 16 settembre 2020.

Milano, 12 aprile 2021

FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

Bonizzani
Massimiliano Zoni

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 e due 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**

RM
LBS
1/2
AS
Wpe

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.

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

A. Lavoro

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

- le caratteristiche, l'andamento e le eventuali problematiche in tema di occupazione e mercato del lavoro nel settore, avvalendosi delle risultanze di apposite indagini sui comparti che avranno per oggetto: il monitoraggio dell'occupazione complessiva, le tipologie di contratti utilizzati (tempo parziale, tempo determinato, somministrazione), le modalità della prestazione lavorativa e l'occupazione giovanile (contratti di apprendistato). Le risultanze di tali indagini e approfondimenti potranno essere utilizzate dalle parti nei rinnovi contrattuali successivi;
- l'andamento dell'occupazione femminile, in particolare nelle aree di crisi, con le eventuali azioni positive messe in atto per realizzare le pari opportunità secondo quanto previsto dalla Legge 125/1991, con particolare riferimento ai problemi connessi con il reinserimento dopo l'aspettativa per maternità e delle nuove disposizioni che dovessero essere emanate in merito;

- le opportunità di sviluppo e le problematiche poste da nuove forme di lavoro;
- le dinamiche retributive, attraverso l'analisi delle retribuzioni medie nazionali contrattuali e di fatto, e l'esame dell'andamento della contrattazione aziendale di risultato, anche in relazione agli incentivi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente;
- l'andamento del costo del lavoro e i riflessi della legislazione in materia contributiva, assistenziale, antinfortunistica e sociale, anche al fine di una valutazione di competitività internazionale;
- l'andamento delle ore lavorate, con riferimento alla corretta applicazione delle norme contrattuali;
- le iniziative legislative che abbiano riflessi sul settore, in particolare in materia di previdenza obbligatoria e integrativa;
- lo stato di attuazione nel settore della normativa sui Comitati Aziendali Europei (CAE);
- i problemi connessi alla prestazione lavorativa dei disabili, con riferimento al loro inserimento lavorativo mirato e agli eventuali problemi occupazionali;
- la presenza di lavoratori stranieri nel settore, gli eventuali problemi posti per il loro inserimento lavorativo e per l'integrazione nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al loro livello di alfabetizzazione e di conoscenza della lingua italiana, da segnalare eventualmente all'Organismo bilaterale nazionale per la formazione continua, per quanto di sua competenza;
- le tematiche inerenti le molestie sessuali e il mobbing, per contrastare le quali - in raccordo con iniziative eventualmente in atto al livello interconfederale - saranno studiate linee guida;
- le azioni in materia di Responsabilità sociale, attraverso il monitoraggio delle iniziative aziendali esistenti. Sulla base dei dati raccolti e allo scopo di valorizzare le migliori prassi, le parti cureranno l'elaborazione di riferimenti utili a orientare l'impegno del settore sul tema della responsabilità sociale.

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

Le parti confermano l'importanza crescente della valorizzazione professionale delle risorse umane. Per favorire la diffusione della formazione e il suo miglioramento qualitativo, le parti concordano le seguenti iniziative da attuare nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

La sezione dell'Osservatorio nazionale dedicata alla formazione assume la denominazione di "Organismo bilaterale nazionale per la formazione nel settore gomma – plastica – cavi elettrici".

Compiti dell'Organismo bilaterale sono i seguenti:

- individuare le linee generali dei fabbisogni formativi del settore, per migliorare l'incontro tra domanda di lavoro qualificato e offerta di lavoro;
- esaminare le necessità di intervento nei confronti delle istituzioni nazionali e regionali competenti in materia di formazione tecnica e professionale, per migliorare il raccordo tra esigenze delle imprese e del mondo del lavoro e offerta formativa pubblica;
- mantenere i rapporti con Fondimpresa – Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua promosso dalle rispettive confederazioni nazionali, collaborando con le sue articolazioni territoriali per l'elaborazione di piani formativi di interesse anche settoriale;
- elaborare piani settoriali di formazione continua da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, laddove previsti e realizzabili;
- elaborare linee guida per piani di formazione continua da proporre alle aziende

dr
ADB

RM

AP

AS

Usp

nell'ambito delle iniziative finanziate da Fondimpresa;

- monitorare l'evoluzione della normativa nazionale e regionale sulla formazione degli apprendisti e intervenire con proposte, laddove possibile;
- esaminare le problematiche della formazione e riqualificazione dei lavoratori interessati da processi di ristrutturazione aziendale, riconversione, ammodernamento tecnologico, nonché delle lavoratrici madri in fase di reinserimento lavorativo per facilitare il raccordo tra esigenze dei lavoratori e delle imprese, nel quadro delle iniziative legislative di sostegno esistenti;
- esaminare le opportunità offerte dalla legislazione italiana ed europea per il finanziamento dei processi formativi;
- elaborare proposte, in attesa di puntuali norme di legge, finalizzate all'istituzione del libretto formativo del cittadino.
- valutare le problematiche della formazione professionale eventualmente poste dall'inserimento lavorativo di stranieri.

In particolare, visto l'accordo di settore sui fabbisogni formativi nelle piccole e medie imprese sottoscritto il 27 febbraio 2007 (Allegato 5 al presente contratto) e considerata l'importanza di accrescere il ruolo delle categorie nella definizione dei programmi formativi assistiti da Fondimpresa, le parti nazionali nell'ambito dell'Organismo bilaterale daranno priorità allo sviluppo del predetto accordo e alla sua successiva diffusione territoriale.

In applicazione di questi intenti le parti, attraverso l'Organismo bilaterale:

- a) si rapporteranno con Fondimpresa al fine di orientare l'emanazione di bandi con caratteristiche idonee alla partecipazione di organismi nazionali di categoria;
- b) elaboreranno, di conseguenza, un piano settoriale nazionale di formazione continua da realizzare su base territoriale, da porre all'approvazione di Fondimpresa;
- c) nella definizione dei contenuti formativi del piano terranno conto:
 - * delle esigenze di qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori del settore, per il miglioramento competitivo delle imprese;

RM
K
DB

BP
B
W

- * della necessità di migliorare le conoscenze generali dei lavoratori sui rispettivi comparti e sui mercati nazionali e internazionali in cui operano le aziende;
- * dell'opportunità di promuovere appositi percorsi formativi nelle aree professionali che saranno indicate dalle parti nazionali, in relazione ai fabbisogni specifici;
- * dell'esigenza di formazione sui temi della sicurezza e dell'ambiente, con particolare riferimento ai lavoratori stranieri;
- * della necessità di estendere le opportunità formative ai lavoratori in cassa integrazione;
- * dell'opportunità di utilizzare l'esperienza dei lavoratori con elevata anzianità, da valorizzare come tutor.

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.

C Responsabilità sociale e relazioni industriali partecipative

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

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

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

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below, such as RM, AK, DS, DP, and UJ.]

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

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

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO TERRITORIALE

1 Nelle regioni, laddove sussista una significativa concentrazione di industrie del settore, l'Osservatorio nazionale, con le articolazioni ritenute adeguate, esaminerà:

- le previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, nonché i relativi effetti sull'occupazione;
- le problematiche occupazionali eventualmente poste dalla introduzione di nuove tecnologie di processo;
- gli interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle aziende e le possibilità di intervento nei confronti degli organi amministrativi e legislativi regionali per un migliore raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro e le infrastrutture esistenti nella Regione;
- l'andamento dell'occupazione complessiva del settore anche in rapporto ai contratti a tempo parziale, a tempo determinato e di somministrazione;
- l'andamento dell'occupazione giovanile, in rapporto al contratto di apprendistato;
- l'andamento dell'occupazione femminile, con le eventuali azioni positive messe in atto per realizzare situazioni di pari opportunità secondo quanto previsto dalla Legge 125/1991, e dalle nuove disposizioni che dovessero essere emanate.

In tale ambito saranno inoltre esaminati dati su:

- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista e le principali finalizzazioni della stessa;
- l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati per investimenti dallo Stato e dalla Regione nel quadro di apposite leggi;
- i programmi di formazione professionale e l'eventuale utilizzo di fondi pubblici a questo fine;

[Handwritten signature]

LDP

de

RM

AP

AS UPA

- i problemi connessi con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili con riferimento sia al loro inserimento mirato al lavoro sia agli eventuali problemi occupazionali;
 - l'andamento delle ore lavorate, con riferimento alla corretta applicazione delle normative contrattuali;
 - l'andamento della contrattazione aziendale, in riferimento alla corretta applicazione delle normative contrattuali.
- 2 Nelle aree provinciali o comprensoriali nelle quali le parti individuino una significativa concentrazione di aziende che esercitano produzioni omogenee, i cosiddetti distretti industriali, saranno esaminati, con riferimento all'area territoriale interessata, i dati relativi agli investimenti, ai contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati, all'occupazione, alla ricerca e ai programmi di formazione professionale. Saranno inoltre esaminate le tematiche connesse alle dinamiche di insediamento, l'eventuale insorgenza di problematiche ambientali, le questioni connesse al reperimento di personale qualificato, anche in relazione alla possibilità di usufruire delle opportunità di formazione continua richiamate nel presente Titolo.

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

1) Gruppi industriali

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

- le prevedibili prospettive produttive nonché i dati previsionali di investimenti per nuovi insediamenti produttivi, potenziamenti o trasformazioni di quelli esistenti; tutto ciò tenendo conto dell'andamento del mercato e della sua variabilità;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e/o dalle Regioni con indicazione delle leggi di riferimento, dell'Ente erogatore e della finalizzazione della erogazione;
- il numero degli addetti distinti per sesso e fasce d'età;
- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista, la relativa incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sui principali indirizzi della stessa;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro;

RM

22

103

AP

AS ULP

- le problematiche occupazionali conseguenti a situazioni di crisi aziendale e di ristrutturazione produttiva, secondo quanto previsto dalla legge 23.7.1991, n. 223;
- il ricorso a contratti di apprendistato, di somministrazione, a tempo parziale e a termine;
- l'andamento dell'occupazione femminile e le eventuali azioni in tema di pari opportunità. All'esame della problematica potranno partecipare lavoratrici dipendenti, a ciò designate da Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL;
- i programmi aziendali di formazione e di addestramento;
- i problemi connessi con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili con riferimento sia al loro inserimento mirato al lavoro sia agli eventuali problemi occupazionali.

Nel corso degli incontri le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti relativamente all'occupazione, agli orientamenti produttivi, alle localizzazioni, alle condizioni ecologiche ed ambientali, assicurando la necessaria riservatezza, con particolare riferimento ai dati previsionali degli investimenti.

2) Imprese con almeno 50 dipendenti

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

- le prevedibili prospettive produttive, nonché i dati previsionali di investimenti produttivi, potenziamenti o trasformazione di quelli esistenti; tutto ciò tenendo conto dell'andamento del mercato e della sua variabilità;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto e dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e/o dalle Regioni, con indicazione delle leggi di riferimento, dell'Ente erogatore e della finalizzazione dell'erogazione;
- il numero degli addetti distinti per sesso e fasce d'età;
- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista, la relativa incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro;
- le problematiche occupazionali conseguenti a situazioni di crisi aziendale e di ristrutturazione produttiva, secondo quanto previsto dalla legge 23.7.1991, n. 223;

[Handwritten signatures and initials: a large scribble, 'L', 'LDB', 'RM', 'AD', 'B', 'Uiltec']

- il ricorso a contratti di apprendistato, di somministrazione, a tempo parziale e a termine.
 - l'andamento dell'occupazione femminile e le eventuali azioni in tema di pari opportunità. All'esame della problematica potranno partecipare lavoratrici dipendenti, a ciò designate da Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL;
 - i programmi aziendali di formazione e di addestramento;
 - eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili.
- 2 Nel corso degli incontri le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti relativamente all'occupazione, agli orientamenti produttivi, alle localizzazioni, alle condizioni ecologiche ed ambientali, assicurando la necessaria riservatezza, con particolare riferimento ai dati previsionali degli investimenti.
- 3 Le previsioni di cui ai precedenti commi 1 e 2 costituiscono attuazione del decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007. Le parti s'impegnano sin d'ora ad incontrarsi qualora sia data applicazione al rinvio in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori previsto dall'art.4, comma 62 della Legge 28 giugno 2012, n.92.
- 4 Ai sensi dell'art. 5 del predetto decreto è istituita una Commissione di conciliazione formata da tre rappresentanti della Federazione Gomma Plastica e altrettanti delle organizzazioni sindacali Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL. La Commissione è incaricata di risolvere le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie oggetto di informativa contrattuale, nonché di determinare le esigenze tecniche, organizzative e produttive che – per taluni argomenti – possono giustificare la mancata comunicazione di informazioni da parte del datore di lavoro. La richiesta di convocazione della Commissione sarà inoltrata – a cura di una delle parti aziendali interessate alla conciliazione – alla Federazione Gomma Plastica o alle organizzazioni sindacali nazionali Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL.
- 5 Le aziende quotate in borsa utilizzeranno modalità di informazione alle rappresentanze sindacali tali da salvaguardarne il ruolo, nel rispetto delle vigenti normative in tema di comunicazione e informazione al mercato.
- 6 In riferimento alla normativa contrattuale dell'orario normale di lavoro secondo le vigenti disposizioni di legge, in occasione degli incontri a livello territoriale ed aziendale, le parti potranno concordare orari che, intervenendo in situazioni di variabilità dei volumi, consentano, da una parte, di attenuare l'impatto sociale e, dall'altra, di adeguare la prestazione lavorativa ai maggiori volumi richiesti

3) Rappresentante dei lavoratori per la formazione

In relazione alla rilevanza dei piani formativi, nelle realtà con oltre 50 dipendenti, la RSU potrà identificare all'interno della propria rappresentanza, il delegato alla formazione che, in possesso di adeguate competenze per seguire la tematica della formazione continua e, qualora necessaria, con opportuna formazione dedicata, sarà consultato in sede di definizione delle tematiche della formazione finanziata.