

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 85-2023

Oggetto: Rinnovo parte normativa CCNL Gomma Plastica PMI

In data 5 dicembre 2023, tra UNIONCHIMICA CONFAPI, FILCTEM -CGIL, FEMCA - CISL, UILTEC - UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 8 marzo 2019 per i lavoratori della piccola e media industria dei settori della chimica, concia e settori accorpatis, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro, **scaduto il 31 dicembre 2022.**

*Il contratto ha validità triennale, **decorre dal 1° gennaio 2023 e scade il 31 dicembre 2025, sia per la parte economica che per quella normativa.***

Vi illustriamo, brevemente nel dettaglio cosa ha previsto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL in merito alla parte normativa:

- Classificazione del personale;
- Previdenza complementare;
- Informazione e Formazione Bilateralità;
- Banca ore solidale;
- Donne vittime di violenza di genere;
- Malattia;
- Maternità;
- Permessi;
- Lavoro a tempo parziale;
- Lavoro agile.

Classificazione del Personale

Le Parti convengono che l'attuale sistema di inquadramento professionale, debba essere rivisto, tenuto conto dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, con particolare riferimento alla evoluzione dei mercati e delle imprese, alla crescente digitalizzazione ed alle ulteriori evoluzioni connesse a Industria 4.0, comportanti tua trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità ad essa connesse.

In relazione a quanto sopra, concordano che, a partire dal mese di aprile 2024 avranno inizio i lavori della Commissione paritetica al fine di completare l'approfondimento finalizzato alla definizione di una proposta da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti.

In particolare, la Commissione paritetica procederà alla verifica delle attuali declaratorie aggiornando e semplificando i profili professionali e le relative figure, laddove necessario, anche in considerazione di specifiche caratteristiche dei diversi settori.

Nell'ottica di una armonizzazione, la stessa commissione farà un'analisi anche rispetto alcuni istituti contrattuali.

Tale fase di completamento dei lavori dovrà concludersi entro aprile 2025 e l'introduzione di un nuovo sistema di inquadramento avrà effetti sul prossimo rinnovo del presente CCNL.

Previdenza complementare

Per tutti i settori, la **contribuzione** a FONDAPI, a carico **azienda**, viene **incrementata** dello **0,10%** a partire dal **1° gennaio 2025**.

Informazione e formazione bilateralità

Al fine di promuovere la conoscenza tra i lavoratori degli strumenti della bilateralità previsti dalla contrattazione collettiva, viene riconosciuta, in caso di esaurimento delle ore di assemblea di cui all'art. 67 un'ora aggiuntiva di assemblea il cui o.d.g. dovrà specificare "informazione e formazione relativa al sistema della Bilateralità contrattuale".

Banca ore solidale

Al fine di valorizzare e promuovere l'istituto della Banca ore solidali prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, Unionchimica Confapi e Filctem- Femca- Uiltec hanno condiviso le Linee guida di seguito riportate, quale strumento gennaio di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

Linee guida applicazione della Banca ore solidale:

UNIONCHIMICA, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle Ore solidale, ex D.Lgs. 151/2015, 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.

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. Si specifica che per quanto riguarda le ferie possono solo essere cedute le ferie aggiuntive maturate nell'anno di competenza oltre le 4 settimane.

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 fruito dal lavoratore beneficiario.

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.

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

Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite, anche in via sperimentale:

- 1) 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;
- 2) i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;
- 3) le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
- 4) la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;

- 5) le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
- 6) ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
- 7) fatte salve diverse specifiche regolamentazioni, la gestione delle eventuali quote non fruitive, prevedendo che le quote cedute e non fruitive rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

Le Parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino rimpianto o di chiarimenti da parte degli enti previdenziali sulle norme esistenti al fine di apportare i necessari correttivi

Donne vittime di violenza di genere

In presenza delle condizioni previste dall'art. 24 del D.Lgs n. 80/2015 alle lavoratrici interessate viene riconosciuto il diritto all'astensione dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito della durata massima di 5 mesi, fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del suddetto articolo e dagli interventi di sostegno previsti da ENFEA.

La fruizione del congedo può avvenire su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, nel rispetto di un congruo preavviso. Le lavoratrici, in presenza di più sedi lavorative e compatibilmente con le possibilità organizzative, hanno il diritto di richiedere il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative. Sono previsti, altresì, il diritto alla formazione continua, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a 12 mesi, nonché l'agevolazione nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa, nonché l'applicazione della disciplina in materia di ferie e par solidali.

Malattia

Con riferimento **a tutti i settori**, su espressa richiesta scritta del lavoratore, per un massimo di due richieste all'anno, il datore di lavoro fornirà la situazione relativa al periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

In tutti i settori la malattia sopravvenuta durante le ferie ne interrompe il decorso se la patologia contratta non permetta il recupero psicofisico del lavoratore.

Anche **nel settore vetro** al lavoratore, superati i limiti di conservazione del posto, è consentita la fruizione (previa richiesta scritta) di un periodo di aspettativa della durata di 6 mesi, rinnovabile una sola volta e per un periodo non superiore a 6 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto.

Maternità'

A partire dal **1° gennaio 2024** l'**indennità** del 30% della retribuzione per il periodo di **congedo parentale** è **integrata** fino al **50%** della retribuzione stessa per un periodo non superiore a **3 mesi** nell'arco dell'assenza, esclusi i periodi in cui è stabilita dalla legge un'indennità superiore a 30%.

Sempre dal **1° gennaio 2024** il **congedo di paternità** obbligatorio pari ex lege a 10 giorni lavorativi viene **incrementato** di **una giornata** retribuita a **carico azienda**.

Permessi

Il lavoratore titolare dei permessi mensili previsti dall'**art. 33 della Legge n. 104/1992** potrà usufruire degli stessi anche in modalità frazionata ad ore (24/mese) a gruppi di 4 ore. Il lavoratore per i periodi di fruizione darà comunicazione per iscritto nelle modalità previste dalla legge, dando di norma un preavviso di almeno

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

5 giorni al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare la data comunicata per comprovate e documentate ragioni.

Sono fatti salvi accordi tra le parti di differimento della calendarizzazione dei permessi programmati.

Lavoro a tempo parziale

In tutti i settori le richieste di **trasformazione** del rapporto di lavoro da tempo pieno a **tempo parziale** sono riconosciute nella misura del:

- **4%** nelle aziende fino a 50 dipendenti,
- **5%** nelle aziende da 51 a 100 dipendenti;
- **6%** nelle aziende oltre 100 dipendenti,

eccezion fatta per i casi di infungibilità della mansione.

Lavoro agile

In riferimento a quanto previsto dall'**art. 18 della Legge 81/2017** e dalle parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e di favorire adeguate risposte alle esigenze aziendali, sociali e personali dei lavoratori, tra cui quelle di incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sperimentare processi organizzativi più rispondenti e moderni, sviluppare l'utilizzo delle tecnologie informatiche, ridurre il pendolarismo, rispettare l'ambiente.

A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

"Il lavoro agile o smart working" consiste in una prestazione di lavoro subordinato, con modalità non continuativa, che si svolge in parte al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza riservatezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali specifiche regolamentazioni previo accordo sindacale nonché i criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le parti. L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "lavoro agile" se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.



Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Per tutto quanto non previsto dalla norma di legge e dalla disciplina contrattuale, si rinvia al protocollo nazionale su lavoro in modalità agile sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle parti sociali in vigore.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 23 dicembre 2023

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio