

Il 10 dicembre 2015, a Roma,

Tra

- la FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

e

- l'ASSOCIAZIONE ITALIANA RICOSTRUTTORI PNEUMATICI

e

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

è stata stipulata la presente ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 8 gennaio 2014.

La presente ipotesi di accordo, su richiesta delle Organizzazioni sindacali e dell'AIRP, sarà sottoposta alla valutazione rispettivamente dei lavoratori e del Consiglio direttivo dell'associazione.

Le organizzazioni sindacali e l'AIRP si impegnano a comunicare alle parti stipulanti l'avvenuta approvazione entro il 01/02/2016

L'efficacia della presente ipotesi di accordo, le cui norme costituiscono un complesso inscindibile, è sospesa fino all'avvenuta comunicazione di approvazione.

Le parti confermano la vigenza delle norme del CCNL 8 gennaio 2014 non espressamente modificate dal presente rinnovo.

Si allega dalla pag. 2 alla pag. 8

Federazione Gomma Plastica

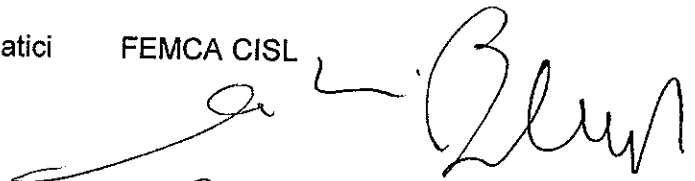


FILCTEM CGIL

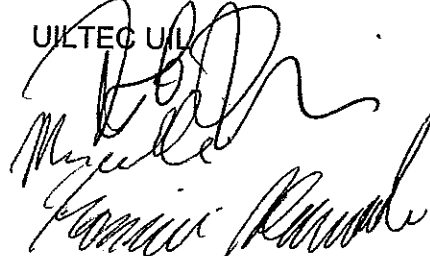


A.I.R.P. - Associazione Italiana ricostruttori Pneumatici

FEMCA CISL



UILTEC UIL





Il 10 dicembre 2015, a Roma,

Tra

- la FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

e

- l'ASSOCIAZIONE ITALIANA RICOSTRUTTORI PNEUMATICI

e

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

è stato stipulato il presente Accordo in relazione al punto 4 del TITOLO III PREVIDENZA COMPLEMENTARE del CCNL 8 gennaio 2014.

Le Parti concordano di sospendere, fino all'avvenuta comunicazione di approvazione dell'ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 8 gennaio 2014, la contribuzione al Fondo già prevista con decorrenza 1° dicembre 2015 nel CCNL 8 gennaio 2014.

Federazione Gomma Plastica

A.I.R.P. - Associazione Italiana ricostruttori Pneumatici

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

Art. 2 – Disciplina dell'apprendistato, del e dei contratto i a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato di cui ai D.Lgs. 368/2001 e 276/2003

PARAGRAFO A – Apprendistato

1 Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizione del **D.Lgs 81/2015** e successive modificazioni.

.....omissis

17 La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il ~~70%~~ **30%** dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a quattro.

.....omissis

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

19 L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene ~~rispettivamente~~ ai sensi del D.Lgs 368/2004 81/2015 e successive modificazioni ~~D.Lgs 276/2003 e successive modificazioni.~~

20 Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o in somministrazione a tempo determinato le aziende assicureranno gli interventi informativi e formativi richiesti dalla vigente legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

21 Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale ~~proroga in deroga assistita di cui all'art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs 368/2001 e successive modificazioni.~~ ulteriore periodo pattuito secondo le modalità di cui all'art. 19, comma 3, del D.Lgs. 81/2015.

22 in relazione a quanto previsto dall'art. 10, ~~comma 7 del D.lgs 368/2004~~ **23, comma 1 e dall'art.31 comma 2 del D.Lgs 81/2015** e dall'art.20, ~~comma 4 del D.Lgs276/2003~~, il numero di lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro previsti nel presente articolo, non potrà superare la percentuale del ~~25%~~, **32%**, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

23 L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al comma 22 è arrotondata all'unità intera superiore.

24 Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 22 dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.

NORME SPECIFICHE PER IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

25 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, collocabili in tutto o in parte sia prima dell'inizio che dopo la conclusione del periodo di sostituzione, al fine di garantire un adeguato passaggio di consegne.

26 Ferma restando la cessazione del contratto di lavoro a tempo determinato alla scadenza prevista, il periodo di conservazione del posto per malattia e infortunio non sul lavoro per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova, è pari a un quarto della durata del contratto, fino a un massimo di 6 mesi di comporta.

Chiarimento a verbale

~~Le parti convengono che fra le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che ai sensi di legge consentono la stipulazione di contratti a tempo determinato o di contratti di somministrazione a tempo determinato, rientrano in via esemplificativa le seguenti ipotesi:~~

- ~~a) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;~~
- ~~b) sostituzione di lavoratori assenti in aspettativa o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;~~
- ~~c) sostituzione di lavoratori temporaneamente a tempo parziale;~~
- ~~d) sostituzione di lavoratori in permesso o in congedo o assenti durante il periodo feriale;~~
- ~~e) esecuzione di un'opera, di un'attività o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, sia di carattere ordinario che straordinario o occasionale;~~
- ~~f) punte di intensa attività derivante da commesse, da maggiori richieste di mercato o da ordinativi eccezionali cui non sia possibile sopporre col normale organico;~~
- ~~g) progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;~~

Dichiarazione delle parti stipulanti

Le parti convengono che la disciplina del presente articolo risponde alla necessità di soddisfare le esigenze aziendali e non ha finalità di destrutturazione del mercato del lavoro.

B.

molle.

Em

R B

Ri

MF

3

MF

AS

G

Art. 12 – Lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni: definizioni e maggiorazioni

....omissis.....

- 5 Per ogni turno notturno effettivamente prestato nell'ambito dei turni avvicendati di cui al punto 7) del comma 4 del presente articolo verrà inoltre corrisposta una indennità nelle seguenti misure:

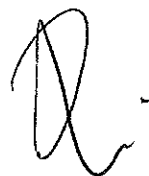
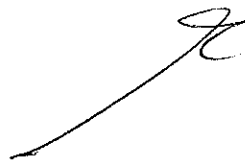
<i>Livello</i>	<i>Lavoratori turnisti</i>	<i>Lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore</i>
Q	13,00	13,63
A	12,02	12,64
B – C – D	10,78	11,38
E – F	9,95	10,53
G	9,56	10,13
H	9,13	9,70
I	8,64	9,21

A decorrere dal 1° gennaio 2017

<i>Livello</i>	<i>Lavoratori turnisti</i>	<i>Lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore</i>
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

- 6 L'indennità di cui al comma precedente è stata calcolata comprendendovi i riflessi sulla retribuzione indiretta e differita e pertanto non è computabile agli effetti di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR. Essa, inoltre, assorbe sino a concorrenza quanto aziendalemente concesso o concordato allo stesso titolo.

.....omissis.....

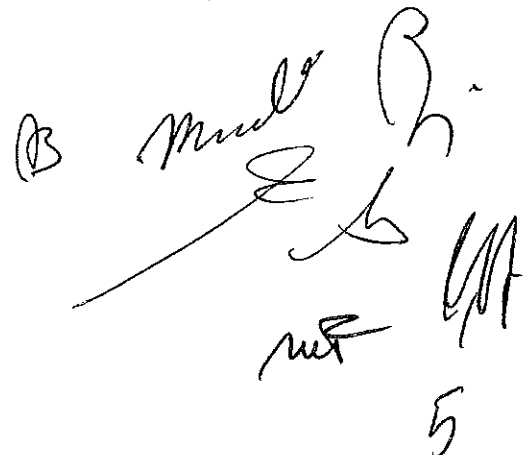


Art. 15 – Giorni festivi e riposo settimanale

PARAGRAFO A – Giorni festivi

- 1 Sono considerati festivi:
 - a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi del paragrafo B del presente articolo e delle disposizioni legislative vigenti;
 - b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e le altre che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero stabilite;
 - c) le seguenti dieci festività:
 - 1) Capodanno
 - 2) 6 gennaio – Epifania
 - 3) Lunedì di Pasqua – giorno dell’Angelo
 - 4) 2 giugno – festa della Repubblica
 - 5) 15 agosto – Assunzione
 - 6) 1° novembre – Ognissanti
 - 7) 8 dicembre – Immacolata Concezione
 - 8) 25 dicembre – S. Natale
 - 9) 26 dicembre – S. Stefano
 - 10) giorno del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento e le altre che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero stabilite;
 - d) il giorno di Pasqua.
- 2 In occasione della Pasqua, e comunque in coincidenza di una o più festività di cui alle lettere b) e c) del presente articolo tra di loro, o con la domenica, o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto al lavoratore, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di 1/25 della retribuzione mensile, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2.
- 3 Il lavoro nelle festività sopraindicate è consentito sotto osservanza delle norme di legge e del presente contratto; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 12 del presente contratto, salvi i casi di recupero o spostamento.
- ~~4 Inoltre, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di novembre verrà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione mensile a fronte della festività soppressa del 4 novembre, l'importo di 1/25 della retribuzione mensile, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2.~~
- 4 Inoltre, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di novembre 2016 verrà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione mensile a fronte della festività soppressa del 4 novembre, l'importo di 1/25 della retribuzione mensile, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2.**
Dall'anno 2017 il presente comma 4 viene abrogato, pertanto con pari decorrenza viene abolito il suddetto trattamento economico pari a 1/25 della retribuzione mensile.

.....omissis.....



Art. 17 – Trattamento economico minimo

1 Dal 1° gennaio 2017 i minimi retributivi sono fissati per ciascun livello nella seguente tabella:

2

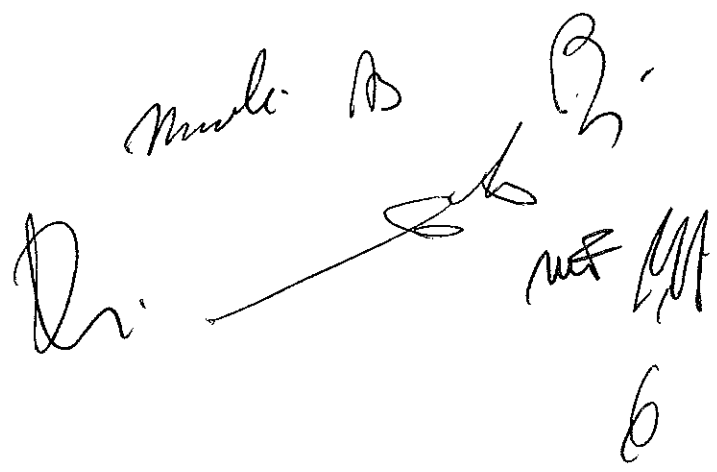
	01-gen-17	01-gen-18	01-ott-18
livello I	1363,19	1383,46	1394,27
livello H	1513,28	1537,80	1550,88
livello G	1585,29	1612,04	1626,31
livello F	1699,18	1729,18	1745,18
livello E	1744,93	1775,33	1791,54
livello D	1819,05	1850,26	1866,90
livello C	1841,87	1873,69	1890,66
livello B	1865,77	1898,40	1915,80
livello A	1979,17	2012,81	2030,75
Quadro	2102,41	2137,88	2156,79

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

	01-gen-17	01-gen-18	01-ott-18
livello I	20,27	20,27	10,81
livello H	24,52	24,52	13,08
livello G	26,75	26,75	14,26
livello F	30,00	30,00	16,00
livello E	30,40	30,40	16,21
livello D	31,21	31,21	16,64
livello C	31,82	31,82	16,97
livello B	32,63	32,63	17,40
livello A	33,64	33,64	17,94
Quadro	35,47	35,47	18,91

2 Le parti concordano che, ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2019 – 2021 la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a € 1.844,00 lordi mensili.

3 Gli incrementi del trattamento contrattuale mensile decorrenti nel 2018 stabiliti al presente articolo potranno essere posticipati, fino ad un massimo di tre mesi in caso di crisi, con accordo aziendale da definire con le RSU o in assenza di quest'ultime con le OO.SS. di categoria competenti territorialmente.



Di. *Mandi B* *B.*
met *MA*
6

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

.....omissis.....

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

- a) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- b) mesi 9 per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;
- c) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.

In caso di patologie di carattere oncologico, ai fini del computo dei termini di cui ai precedenti punti a), b) e c), non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comparto spettante.

.....omissis.....

AS

Q

M. Celli

E. B.

R.

E

MF

Q

MF
+

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

- 1 Il presente contratto, decorre dal 1° gennaio 2016 e sarà valido fino al 31 dicembre 2018.
- 2 Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia data disdetta con lettera raccomandata RR almeno 6 mesi prima della scadenza.
- 3 Le proposte di rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'inizio delle trattative, 6 mesi prima della scadenza.
- 4 La Parte che ha ricevuto le richieste di modifica dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricezione delle stesse.
- 5 Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
- ~~6 Entro i primi 6 mesi del terzo anno di vigenza del contratto collettivo nazionale le Parti si incontreranno sugli eventuali scostamenti significativi fra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo registrati dagli Organismi competenti. Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro il triennio di vigenza del contratto nazionale di lavoro, mediante la variazione dei minimi contrattuali.~~
- 6 Le parti individuano, per la dinamica degli effetti economici considerati nel vigente contratto e dei prossimi rinnovi, quale indice previsionale, l'annuale comunicazione ufficiale dell'Istat di maggio relativa ai dati inflattivi.**
- 7 Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato annualmente. Nel mese di giugno di ogni anno sarà riscontrato lo scostamento di inflazione relativo all'anno precedente. Tale scostamento sarà determinato calcolando la differenza tra l'indice a consuntivo comunicato ufficialmente dall'Istat nel mese precedente (maggio) per l'anno di riferimento e la previsione Istat presa a riferimento in fase di rinnovo (indice % di scostamento) per lo stesso anno.**
- 8 Il valore dello scostamento annuale sarà calcolato applicando l'"indice % di scostamento" inflattivo alla "retribuzione media di riferimento" utilizzata per il rinnovo (art.17). Il recupero di tale valore di scostamento sarà realizzato aggiornando la prima erogazione prevista, inclusa quella del successivo rinnovo, sulla base della suddetta valorizzazione.**

In particolare:

- giugno 2017 verifica a consuntivo inflazione 2016 con aggiornamento tranche gennaio 2018
- giugno 2018 verifica a consuntivo inflazione 2017 con aggiornamento tranche ottobre 2018
- giugno 2019 verifica a consuntivo inflazione 2018 con aggiornamento prima tranche del successivo rinnovo

Gli eventuali aggiornamenti di cui ai punti 7 e 8 saranno oggetto di esame congiunto tra le parti nazionali firmatarie del presente contratto.

AB

B.
Mull
MS
EA
8

TITOLO III

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

.....omissis.....

CONTRIBUZIONI

- 4 I contributi al Fondo sono stabiliti come segue:
- a carico del lavoratore, l'1,26% della retribuzione annua utile per il TFR;
 - a carico dell'azienda, l'1,26% della retribuzione annua utile per il TFR;
 - per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28.4.1993, il 100% della quota di TFR maturata nell'anno;
 - per tutti gli altri lavoratori, il 33%, 50%, 75% o 100% della quota di TFR maturata nell'anno, a scelta degli stessi

A decorrere dal 1° giugno dicembre 2018 5 i contributi al Fondo sono stabiliti come segue:

- a carico del lavoratore, l'**1,56** % della retribuzione annua utile per il TFR;
- a carico dell'azienda, l'**1,56** % della retribuzione annua utile per il TFR.

Il presente punto 4 annulla e sostituisce la contribuzione al Fondo prevista con decorrenza dal 1° dicembre 2015 dal CCNL 8 gennaio 2014.

.....omissis.....

