

Addì, 10 dicembre 2025

Tra

- la FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

e

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

è stata stipulata la presente ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 26 gennaio 2023.

La presente ipotesi di Accordo, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, sarà sottoposta alla approvazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alle parti stipulanti l'avvenuta approvazione entro il 30 gennaio 2026.

L'efficacia della presente ipotesi di Accordo, le cui norme costituiscono un complesso inscindibile, è sospesa fino all'avvenuta comunicazione di approvazione da parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

Si allega dalla pagina 1 alla pagina 38.

Federazione Gomma Plastica


Marco Belli
Ufficio Relazioni

FILCTEM CGIL


Marco Belli
FEMCA CISL

UILTEC UIL

Vittorio Sestini

PARTE I

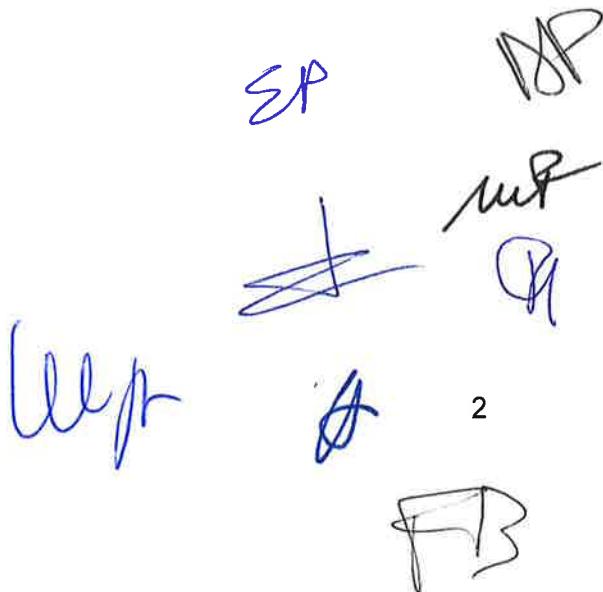
PREAMBOLO

Con la sottoscrizione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro Federazione Gomma Plastica e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, unitamente alle delegazioni trattanti, intendono riconfermare il modello identitario di relazioni industriali e le prassi consolidate che fanno oggi del contratto collettivo di livello nazionale lo strumento per governare in modo responsabile e socialmente sostenibile, a tutti i livelli del sistema contrattuale e anche nel rapporto con le istituzioni, le complesse transizioni che attraversano l'economia e la società con non poche ricadute e aree di criticità rispetto a un settore storico e importante della manifattura italiana.

Tali transizioni richiedono una maggiore focalizzazione sulle competenze e qualità del lavoro e un ulteriore rafforzamento del welfare contrattuale, già avviato con il precedente rinnovo, e un importante investimento sulle persone anche in termini di misure di responsabilità sociale.

Ciò implica una rinnovata centralità del sistema di classificazione e inquadramento, anche in chiave difensiva e di sviluppo della professionalità e resilienza, attraverso la formazione continua per accompagnare imprese, lavoratori e lavoratrici nelle transizioni occupazionali e professionali, oltre a favorire l'attrattività per i giovani anche attraverso percorsi di apprendistato di qualità.

Le dinamiche della responsabilità sociale entrano a pieno titolo nel contratto anche con il rafforzamento delle misure in ambito di inclusività sociale e organizzativa, di promozione negli ambienti di lavoro di una cultura della sicurezza e di contrasto alla violenza di genere.



TITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE – OSSERVATORIO-NAZIONALE

1 Le parti firmatarie condividono l'obiettivo di rispondere alle problematiche poste dalle imponenti transizioni che attraversano la società e il mondo del lavoro dall'Unione Europea attraverso la contribuendo, per quanto è nella loro diretta disponibilità, alla realizzazione di condizioni di efficienza e competitività delle aziende, anche quale premessa indispensabile per favorire e tutelare l'occupazione la sostenibilità dei livelli occupazionali, l'innovazione, la produttività, la qualità del lavoro e l'inclusione delle persone con disabilità. 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.

L'Osservatorio nazionale e le sue sezioni di attività rappresentano sedi di confronto permanente tra le stesse parti per l'accompagnamento, la gestione attiva e la concreta implementazione delle previsioni del contratto collettivo nell'arco del suo periodo di validità e in funzione dei variabili mutamenti del mercato del lavoro, dei nuovi fabbisogni professionali e della sempre più evidente necessità di avvicinare e integrare il sistema educativo e formativo con il mondo delle imprese e del lavoro.

... Omissis ...

8 In particolare saranno oggetto di esame congiunto **tra le parti** 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



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Mf', 'SP', 'DP', 'MP', 'A', 'B', and 'FB'. There is also a handwritten number '3' above the 'DP' signature.

- 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";
 - **l'analisi dei fabbisogni professionali e formativi che esprime il settore in funzione della programmazione aziendale della formazione continua di cui all'articolo 45 e del sempre più indispensabile raccordo del sistema produttivo con il sistema scolastico, dell'istruzione e della formazione professionale e universitario e della opportunità di valorizzare le potenzialità del contratto di apprendistato per contrastare il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro.**

... Omissis ...

A. Lavoro

... Omissis ...

Le parti potranno promuovere nell'ambito dell'Osservatorio un monitoraggio degli accordi territoriali e/o aziendali finalizzato alla conoscenza delle buone pratiche su specifiche tematiche.

L'Osservatorio nazionale costituisce la sede per esaminare le trasformazioni connesse alla digitalizzazione dei processi aziendali e produttivi, in particolare, dell'applicazione del Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio Europeo del 13 giugno 2024 sull'Intelligenza Artificiale e della Legge n. 132 del 25 settembre 2025 e dei suoi impatti sull'organizzazione del lavoro, cogliendone appieno i vantaggi e

4

valutandone i rischi, al fine di renderli utilizzatori consapevoli dei nuovi strumenti tecnologici.

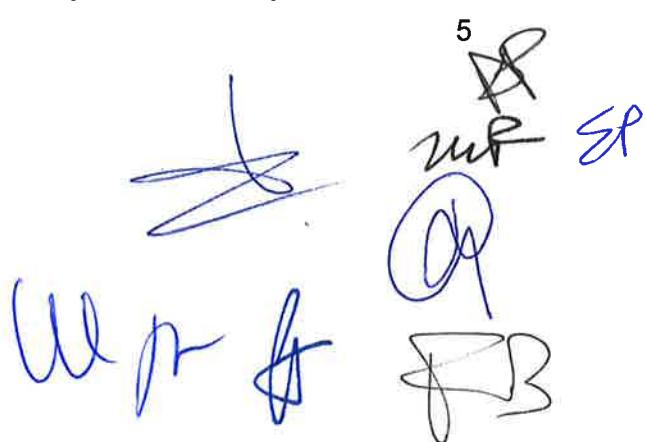
B. Formazione – Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma – Plastica – Cavi elettrici

Le parti confermano l'importanza crescente della valorizzazione professionale delle risorse umane e considerano strategico l'impegno delle imprese e dei lavoratori e delle lavoratrici in materia di formazione finalizzata a migliorare la loro occupabilità ed il loro arricchimento professionale. Per favorire la diffusione della formazione e il suo miglioramento qualitativo verso lavoratori e lavoratrici, 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". L'Organismo è composto in misura paritetica da tre componenti in rappresentanza delle imprese e da tre componenti in rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Compiti dell'Organismo bilaterale, il cui perseguitamento può avvenire mediante logiche partecipative (riunioni a tema e gruppi di lavoro), anche con il coinvolgimento mirato di esperti/e esterni/e, sono i seguenti:

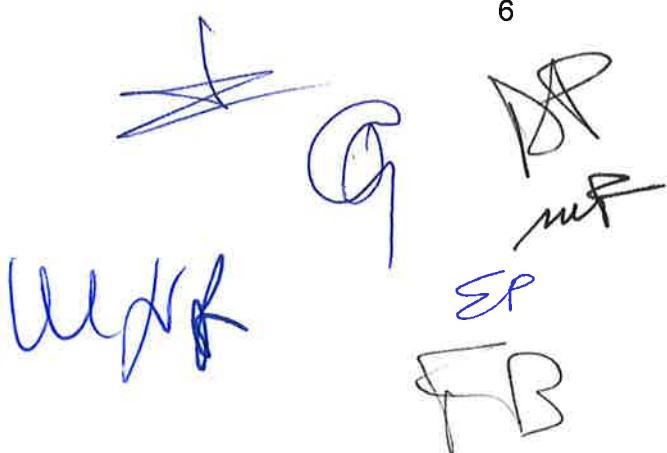
- individuare le linee generali dei fabbisogni formativi del settore e dei singoli compatti, per migliorare l'incontro tra domanda di lavoro qualificato e offerta di lavoro, sia con riferimento al raccordo scuola-lavoro, sia rispetto all'inserimento o all'aggiornamento professionale dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 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;
- supportare le parti nel rappresentare i fabbisogni formativi del settore alle istituzioni nazionali e regionali – in particolare quelle competenti in materia di formazione tecnica e professionale – così come emersi dalle analisi svolte;
- realizzare per le parti protocolli d'intenti con le stesse istituzioni ad ogni livello, anche territoriale, quali ad esempio provveditorati agli studi, istituti, ITS ed università, in particolare rispetto alle materie



STEM, in grado di connettere i più recenti avanzamenti in ambito di ricerca con il mondo del lavoro e delle imprese;

- 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 **in coerenza con i profili professionali delineati nel sistema di classificazione e inquadramento del personale così da valorizzare appieno le iniziative finanziate da Fondimpresa;**
- fornire eventuale supporto alle imprese, su loro richiesta, nell'elaborazione di linee guida utili ad un efficace trasferimento delle competenze tra le diverse generazioni di lavoratori e lavoratrici in azienda, anche mediante l'affiancamento e la responsabilizzazione formativa di lavoratori e lavoratrici che abbiano maturato sufficiente esperienza e professionalità in occasione dell'inserimento di personale con qualunque tipologia contrattuale;
- monitorare l'utilizzo dell'apprendistato, quale ulteriore canale per l'accesso dei giovani alla occupazione nel settore;
- monitorare l'evoluzione della normativa nazionale e regionale sulla formazione degli apprendisti del personale apprendista e intervenire con proposte, laddove possibile;
- monitorare le buone pratiche in materia di formazione e riqualificazione dei lavoratori e lavoratrici maturi/e (**invecchiamento attivo**) e dei lavoratori e delle lavoratrici interessati/e 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 lavoratrici 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, **incluso il fondo nuove competenze;**
- 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 del personale straniero.

Dette analisi e azioni dovranno risultare funzionali a gestire in termini



dinamici il mercato del lavoro dello specifico settore di riferimento, mettendo a punto strategie, azioni e percorsi a più livelli rispetto ai bisogni emergenti.

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 - piani settoriali o di singolo comparto** di formazione continua da realizzare **anche 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 personale** del settore, per il miglioramento competitivo delle imprese;
- * della necessità di migliorare le conoscenze generali **dei lavoratori del personale** sui rispettivi compatti 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 al personale straniero**;
- * della necessità di estendere le opportunità formative ai lavoratori **al personale** in cassa integrazione;
- * dell'opportunità di utilizzare l'esperienza **dei lavoratori del personale** con elevata anzianità, da valorizzare come tutor.

*

L'Organismo bilaterale nazionale per la formazione realizza, periodicamente ed anche con il supporto di Istituzioni e/o esperti/e esterni/e, un rapporto sulle azioni intraprese dalle imprese del settore contenente le principali evidenze e le buone pratiche.

...Omissis...

7
DP
MF
SP
FB

D. Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere e molestie nei luoghi di lavoro

D. Pari Opportunità, Diversità e Inclusione.

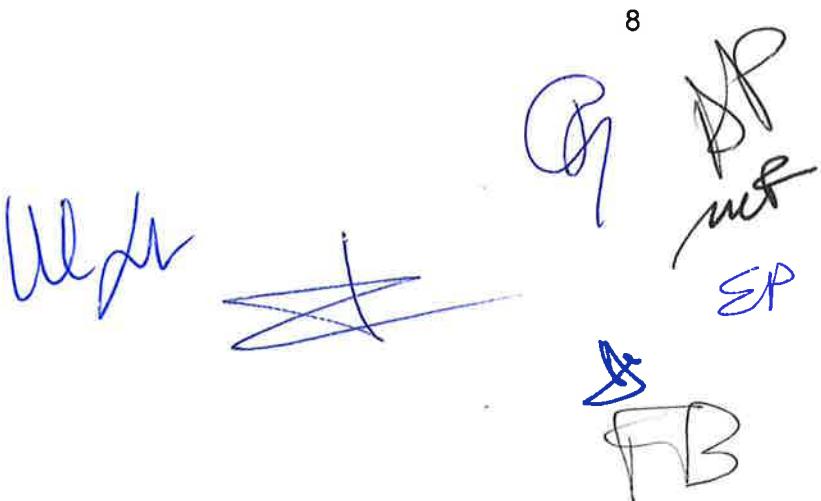
Le parti promuovono a livello di Osservatorio nazionale i principi di parità di genere di cui al Decreto legislativo 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" con le modifiche ed integrazioni previste dalla Legge 162 del 5 novembre 2021, confermando l'impegno alla condivisione e alla diffusione delle azioni positive e delle buone politiche aziendali funzionali al raggiungimento della effettiva pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, anche attraverso iniziative congiunte definite e concordate tra le parti, **valorizzando la cultura dell'inclusione**.

A tal fine, sarà analizzato a livello settoriale l'andamento dell'occupazione femminile, il rientro delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, la presenza di occupazione femminile in livelli apicali, la presenza delle lavoratrici nei diversi settori aziendali e in ruoli connessi all'impiego delle nuove tecnologie, la valorizzazione dell'inclusività, i percorsi di formazione sia per la riqualificazione che per l'acquisizione di nuove competenze.

Per contribuire al cambiamento sociale, le parti riservano particolare attenzione al linguaggio di genere quale strumento di inclusione. In tale prospettiva, si impegnano, in sede di stesura del testo contrattuale, all'aggiornamento degli usi di formulazioni tradizionali promuovendo e adottando riformulazioni rispettose dei generi.

Le aziende tenute alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi del Decreto legislativo 198/2006, così come modificato dalla Legge 162/2021, lo trasmetteranno alle rappresentanze sindacali dei lavoratori dell'azienda nel rispetto della normativa e dette rappresentanze si atterranno ai principi di riservatezza e tutela dei dati personali.

In armonia con le raccomandazioni U.E. a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, con riferimento alla Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, e in accordo con l'Osservatorio nazionale e nel suo ambito, verrà costituito un Organismo paritetico nazionale con la funzione di analisi della normativa comunitaria e nazionale in materia, della trasposizione della suddetta Direttiva nel diritto interno e



con lo scopo di avviare il monitoraggio dei sistemi di valutazione sulla trasparenza salariale.

E. Iniziative per le vittime della violenza di genere.

In linea con l'“*Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*” sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016, Allegato 7 lett. a) del CCNL, le parti si impegnano contro la violenza di genere e le molestie, anche sui luoghi di lavoro e, in generale, in tutti gli ambiti della vita civile.

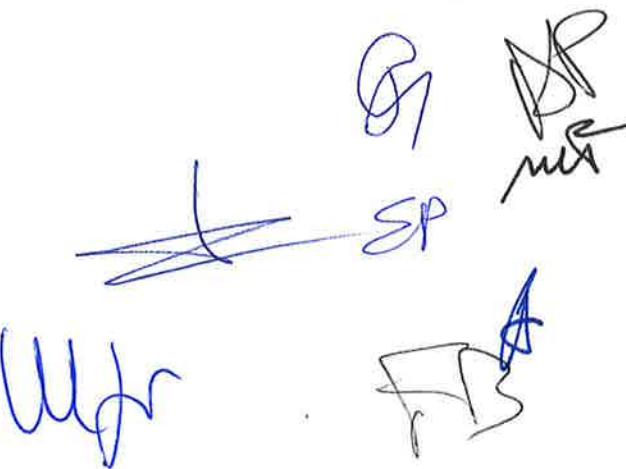
Le parti perseguono l'obiettivo della tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro attraverso l'informazione e la sensibilizzazione sul tema, anche sulla base dei dati raccolti in sede di Osservatorio nazionale.

Sono previste delle specifiche misure all'articolo 34, comma 10, quali azioni concrete volte a supportare le lavoratrici inserite in percorsi di protezione nei casi di cui all'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015.

Richiamando anche la Convenzione OIL 190/2019 **sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro sulla violenza e sulle molestie ratificata con Legge n. 4 del 15 gennaio 2021**, le parti promuovono la diffusione di una cultura che garantisca il diritto alla parità e alla non discriminazione, rafforzandone la diffusione e la consapevolezza nelle aziende tra i lavoratori e le lavoratrici, riconoscendo l'importanza delle misure di prevenzione attraverso la formazione e l'erogazione di informazioni in merito ai rischi identificati di violenza e di molestie.

Su queste basi, l'azienda potrà prevedere, **iniziativa formative e campagne di comunicazione per favorire la cultura inclusiva e la sensibilizzazione sulle misure comportamentali per contrastare la violenza di genere, ponendo particolare attenzione alla prevenzione e all'uso consapevole del linguaggio e al superamento degli stereotipi che ne alimentano le dinamiche e, anche su proposta della RSU oltre che delle lavoratrici e dei lavoratori, fino ad un massimo di quattro ore di formazione all'anno per il prossimo triennio di violenza contrattuale.**

Pertanto, dopo aver rinnovato l'impegno a prevenire e combattere efficacemente la violenza contro le donne e a promuovere una cultura fondata sul rispetto, sulla dignità e sull'uguaglianza, contrastando ogni forma di discriminazione attraverso la *Dichiarazione Congiunta del 25 novembre 2025, Allegato 7 lett.b)* del CCNL, le parti promuovono l'adozione delle seguenti iniziative. Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi



alla violenza di genere di cui all'art. 24, primo comma, del D.Lgs. n. 80/2015, saranno riconosciute, qualora ne facciano richiesta al proprio datore di lavoro, le seguenti possibili misure:

- diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito ulteriore di tre mesi fermo restando quanto stabilito per i primi tre mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 e dal comma 10 dell'art. 34 del CCNL;
- percorsi di formazione specifici per accompagnare il rientro al lavoro con un adeguato aggiornamento sulle eventuali novità e modifiche organizzative, curando in particolare il reinserimento nel gruppo di lavoro;
- la possibile anticipazione di quote del Tfr disponibile, anche con intese individuali, fermo restando il limite del 70% di cui all'art 2120 codice civile;
- il mantenimento della contribuzione mensile a carico dell'azienda al FasG&P per le lavoratrici iscritte durante il periodo di congedo di cui al comma 4 dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, per un massimo di quattro trimestri successivi alla concessione dello stesso;
- l'accesso al lavoro agile, laddove tale misura sia compatibile con l'organizzazione del lavoro e la mansione svolta.

...Omissis...



TITOLO II
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

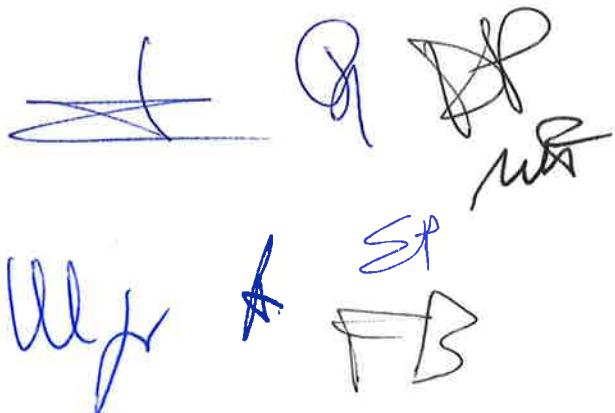
...Omissis...

6 La formazione continua, l'aggiornamento della professionalità, delle competenze e delle posizioni professionali rappresentano le direttive principali per la competitività, lo sviluppo organizzativo e la qualità del lavoro in contesti produttivi sempre più integrati e interfunzionali e soggetti a processi di costante adattamento alle nuove tecnologie produttive.

Principale fattore abilitante di competitività e innovazione per i modelli organizzativi delle imprese è rappresentato dallo sviluppo e arricchimento della professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici e precisamente da conoscenze digitali e tecnologiche e da abilità tecniche professionali trasversali, nonché dalle capacità di apprendimento e miglioramento continuo alla evoluzione dei fabbisogni professionali e ai cambiamenti demografici.

Il sistema di classificazione e inquadramento del personale rappresenta lo strumento idoneo a cogliere le evoluzioni e gli sviluppi dei sistemi organizzativi e a promuovere l'occupabilità dei lavoratori e delle lavoratrici anche attraverso l'individuazione e la valorizzazione di nuove posizioni professionali presenti nelle aziende.

La parti, anche grazie all'ausilio dei lavori svolti dalla Commissione Paritetica Nazionale, con il rinnovo del 10 dicembre 2025 hanno individuato le nuove posizioni professionali, riportate nell'Allegato 1 della presente Ipotesi di Accordo.



TITOLO III

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

...Omissis...

CONTRIBUZIONI

I contributi al Fondo sono stabiliti come segue:

- a carico del lavoratore/**della lavoratrice**, l'1,56% della retribuzione annua utile per il TFR;
- a carico dell'azienda, l'1,56% 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/**lavoratrici**, il 33%, 50%, 75% o 100% della quota di TFR maturata nell'anno, a scelta degli/**delle** stessi/e.

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore/della lavoratrice pari all'1,56% della retribuzione annua utile per il TFR, il contributo a carico azienda è stabilito come segue:

- con decorrenza dal 1° gennaio 2027 al 1,78%;
- con decorrenza dal 1° gennaio 2028 al 2,00%.

...Omissis...

TITOLO V

SALUTE SICUREZZA AMBIENTE E APPALTI

A. Prevenzione, Sicurezza sul lavoro e Ambiente

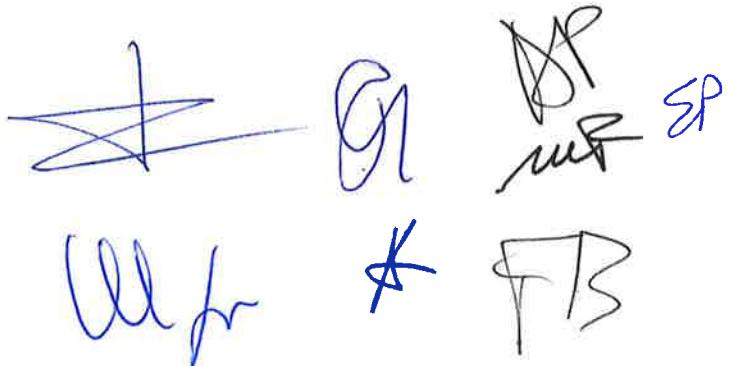
Il miglioramento continuo dei livelli di prevenzione e di sicurezza a favore dei lavoratori **e delle lavoratrici** che operano nelle aziende del settore, oltre che dal rispetto delle norme di legge, può essere significativamente favorito dalle parti sociali nazionali attraverso il loro ruolo di indirizzo e di valorizzazione di buone prassi.

Le parti, nel confermare come valori condivisi ed obiettivi comuni la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile, **allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori e obiettivi condivisi dalle aziende e dai lavoratori e dalle lavoratrici, nominano i componenti della convengono di costituire la Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente. La Commissione sarà costituita da sei tre membri componenti in rappresentanza delle imprese e sei tre in rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici, che saranno nominati dalle parti.**

La Commissione, con cadenza annuale, anche nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Nazionale, organizzerà la “Giornata nazionale della sicurezza” per approfondire tematiche specifiche di interesse per il settore, promuovendo lo sviluppo della formazione in materia di sicurezza, anche al fine di valorizzare e diffondere le buone pratiche realizzate in azienda e i comportamenti virtuosi dei lavoratori e delle lavoratrici, anche in collaborazione con le Istituzioni preposte e gli Enti competenti in materia.

In occasione della “Giornata nazionale della sicurezza”, alla RLSSA in servizio negli orari coincidenti con la stessa, viene riconosciuto un apposito permesso per partecipare a iniziative connesse alla sicurezza, in aggiunta a quelli spettanti per l'espletamento del suo incarico.

...Omissis...



ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

— Anche in riferimento alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della Direttiva 2000/78/CE recepita in Italia dal D.lgs. n. 216/2003, le parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore con disabilità e divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto.

— In questo senso, le parti dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018 "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica" e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego dei lavoratori con disabilità interessati.

Linee d'indirizzo per l'applicazione dell'articolo 3, comma 3-bis del D.Lgs. 216/2003 e dell'articolo 5-bis della Legge 104/1992.

1. Premessa

Le parti dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018 "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica", anche in osservanza di quanto disposto in materia dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con la Legge marzo 2009, n. 18, convengono di individuare linee di indirizzo in tema di accomodamenti ragionevoli per offrire suggerimenti operativi per la possibile applicazione coordinata dell'art. 3, c. 3-bis del D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 e dell'art. 5-bis della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

2. Definizione di accomodamento ragionevole

Alla luce dell'art. 2 della richiamata Convenzione nonché degli articoli sopra richiamati, per 'accomodamento ragionevole' si intende l'insieme di misure e adattamenti tecnici e/o organizzativi volti a rimuovere o ridurre le barriere che contrastano l'esercizio da parte del/della dipendente con disabilità della piena uguaglianza con gli altri lavoratori e lavoratrici.

3. Principi Generali

- Inclusione e produttività: gli accomodamenti ragionevoli mirano a garantire che ogni dipendente con disabilità possa godere di tutti i diritti

riconosciuti in ambito lavorativo e contribuire al processo produttivo, nel rispetto del principio di parità di trattamento di tutte le persone.

- **Sicurezza e compatibilità:** gli accomodamenti ragionevoli adottati non sostituiscono e non limitano i diritti e in particolare non possono compromettere in alcun caso le norme vigenti di salute e sicurezza sul lavoro.
- **Equità:** il datore di lavoro ha il dovere di garantire pari opportunità e di applicare accomodamenti ragionevoli ove ve ne sia necessità, sempre che non comportino un onere sproporzionato e la prestazione lavorativa conservi l'utilità per l'impresa.

4. Finalità

Gli accomodamenti, sono individuati in relazione allo stato di disabilità del/della dipendente, avendo in considerazione le condizioni di contesto.

Ai fini dell'adozione degli accomodamenti ragionevoli, rilevano i seguenti elementi:

- **personalizzazione dell'accomodamento.** L'accomodamento non è una misura o una soluzione tecnica e/o organizzativa generica, bensì un intervento specifico, individuato sulla base della situazione concreta, considerando al contempo i) la natura e l'entità della disabilità del/della dipendente, ii) le mansioni o funzioni a questo/a affidate e iii) il contesto organizzativo e produttivo dell'impresa;
- **finalità.** L'accomodamento deve essere ragionevole, necessario, adeguato, pertinente e appropriato e deve consentire al/alla dipendente interessato/a di svolgere la propria attività di lavoro in condizioni di piena egualanza;
- **ragionevolezza.** L'adozione dell'accomodamento non può obbligare il datore di lavoro a sostenere oneri economici e/o organizzativi sproporzionati o che eccedano il limite della ragionevolezza, individuato, ad esempio, in base alle caratteristiche dell'impresa e ai vincoli tecnici-organizzativi rilevati.

In ogni caso, la soluzione individuata è soggetta a verifiche e controlli periodici volti ad accertarne l'efficacia, sia in relazione all'evoluzione dell'assetto organizzativo e dei processi produttivi dell'impresa che con riferimento allo stato di disabilità del/della dipendente interessato/a.



5. Richiesta di Accomodamento

Il/La dipendente con disabilità, anche con il supporto del rappresentante sindacale (RSU/RLSSA), ha facoltà di presentare apposita formale istanza, affinché, in un'ottica partecipativa, sia valutata la necessità di adottare idonei accomodamenti ragionevoli.

La richiesta, nel rispetto della vigente legislazione in materia di trattamento dei dati personali, dovrà contenere elementi e informazioni utili a valutare il tipo di supporto necessario.

6. Esemplificazioni

Tra le misure possibili, sono suggerite, in via esemplificativa, le seguenti:

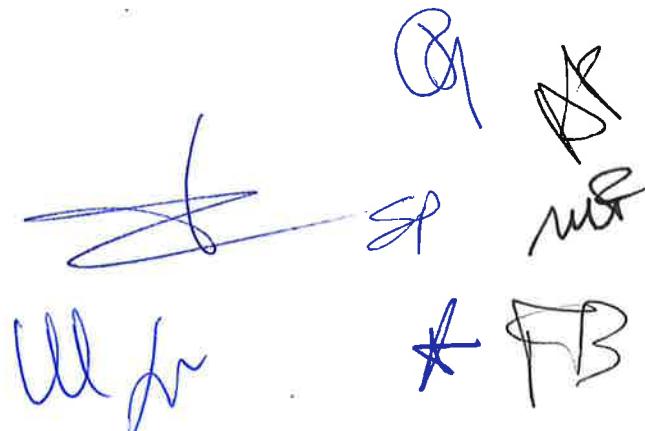
- **modifiche alla postazione di lavoro, eventualmente anche attraverso soluzioni ergonomiche, laddove possibile;**
- **introduzione di strumenti di flessibilità con riguardo all'orario di lavoro, anche al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di cura, vita e lavoro;**
- **accesso prioritario al lavoro agile, ove tale soluzione risulti percorribile, nonché ad altre modifiche dell'organizzazione del lavoro nel rispetto dei modelli organizzativi e per mansioni compatibili;**
- **formazione e affiancamento al fine di garantire l'inclusione organizzativa;**
- **promozione di una cultura aziendale e di un linguaggio inclusivi.**

Le parti si incontreranno in caso di interventi normativi in materia al fine di apportare i necessari correttivi.

MISURE PER L'INVECCHIAMENTO ATTIVO

Le parti condividono l'importanza di promuovere iniziative a livello aziendale per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sulle tematiche dell'invecchiamento attivo.

Rientrano tra le possibili iniziative, a mero titolo esemplificativo, le seguenti:



- momenti informativi per l'accrescimento della consapevolezza circa i corretti stili di vita e finalizzati al mantenimento di buone condizioni di salute;
- promozione di piani di welfare per la salute e prevenzione;
- formazione continua e aggiornamento delle competenze attraverso programmi di riqualificazione e aggiornamento delle competenze per il personale di fascia matura;
- analisi di modelli per favorire lo scambio intergenerazionale, per agevolare il passaggio di conoscenze e responsabilità dalla generazione presente a quella emergente all'interno delle organizzazioni;
- attenzione alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part-time compatibilmente con le condizioni organizzative tecniche e produttive.

B. Decentramento produttivo, Appalti e Lavoro a Domicilio

...Omissis...

9 Le parti, nel rispetto della garanzia dei principi di concorrenza e libertà imprenditoriale sanciti dal nostro ordinamento, condividono che debbano essere valorizzate le imprese appaltatrici che operano applicando i principi etici, di legalità, di correttezza retributiva, contributiva e fiscale e che garantiscono le più ampie forme di regolarità delle condizioni di lavoro, di prevenzione e sicurezza.

In relazione a quanto sopra, le aziende committenti considereranno con particolare attenzione l'applicazione di contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale da parte delle imprese appaltatrici.

PARTE II

...Omissis...

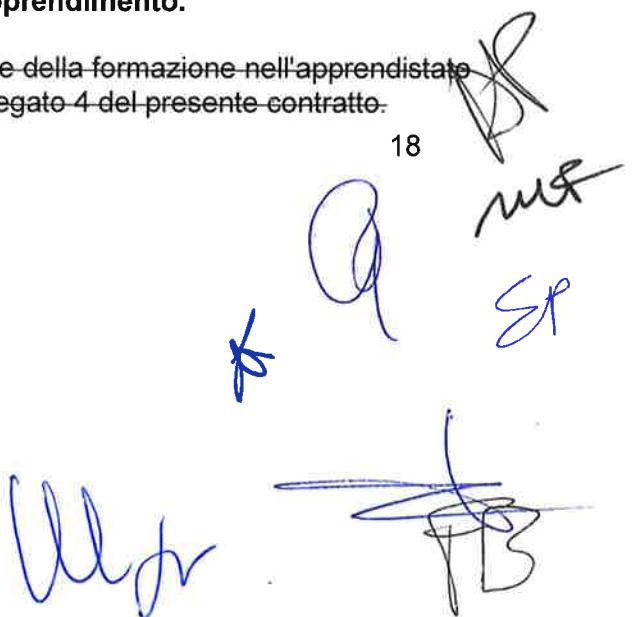
Art. 2 - Disciplina dell'apprendistato, del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato

PARAGRAFO A - Apprendistato

- 1 Per la disciplina dell'apprendistato l'implementazione del sistema dell'apprendistato quale canale dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e la costruzione delle professionalità e delle competenze richieste dal settore gomma plastica cavi elettrici si fa riferimento alle disposizioni di cui agli articoli 41-47 del D. Lgs. 81/2015, alle normative regionali di riferimento, nonché alle previsioni del presente CCNL e dei suoi allegati.
- 2 In caso di apprendistato professionalizzante, l'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di servizio effettivo pari a:
 - quattro settimane per gli apprendistai assunto/ai ad un livello pari od inferiore al G;
 - otto settimane per gli apprendistai assunto/ai ad un livello superiore al G.

Per l'apprendistato di alta formazione e ricerca di cui all'articolo 45 del D. Lgs. 81/2015, l'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di servizio effettivo fino a un massimo di sei mesi.
- 3 Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.
- 4 La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante è di tre anni. La durata dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca è regolata dalle rispettive norme di legge.
- 5 La durata minima e massima della formazione nell'apprendistato nelle tipologie di cui al precedente comma di cui all'articolo 41, comma 2, del D. Lgs. 81/2015 è stabilita dalle rispettive norme di legge e di contratto collettivo, ferma restando la possibilità di una modulazione a livello aziendale, non eccezionale in minimo e il massimo, in funzione delle metodologie della formazione, delle caratteristiche dell'azienda, delle competenze del/della singolo/a apprendista e della verifica dell'apprendimento.
- 6 I profili formativi e le modalità dell'erogazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante sono disciplinate dall'allegato 4 del presente contratto.

18



- 5 7 Fermi restando i tetti di contingentamento stabiliti dalla legge sulla possibilità di assumere con contratti di apprendistato, anche a seconda della dimensione aziendale, per l'instaurazione di contratti di apprendistato è necessaria la presenza in azienda di un **tutore formativo della formazione o referente aziendale**, i cui requisiti e le cui funzioni sono definiti nell'Allegato 4 del presente contratto.
- 6 L'inquadramento dell'apprendista non potrà essere inferiore per più di due livelli a quello spettante in base alla qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio, indipendentemente dal gruppo di appartenenza e dell'area funzionale. 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.

7 9 Durante il rapporto-di apprendistato, la retribuzione spettante è composta dal minimo contrattuale del livello in cui l'apprendista è stato inquadrato **E vietato retribuire l'apprendista a cottimo.**

Per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca valgono le disposizioni di cui all'Accordo Interconfederale tra Confindustria, CGIL, CISL, UIL del 18 maggio 2016.

8 La durata delle ferie è di 30 giorni di calendario per gli apprendisti/e di età inferiore a 16 anni e di 4 settimane per quelli che hanno superato i 16 anni di età.

9 In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non professionali, **il lavoratore l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 6 mesi. In caso di disabilità come definita all'art. 39 comma 8, il diritto alla conservazione del posto è pari a 8 mesi.**

10 Entro il limite di conservazione del posto sopra indicato, **all' lavoratore apprendista non in prova e non in cassa integrazione guadagni l'azienda riconoscerà i seguenti trattamenti:**

- anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dell'INPS;
- corresponsione di una integrazione della predetta indennità sino a

19

raggiungere il 75% della retribuzione netta di cui al comma 9 del presente articolo, per i primi 2 mesi di malattia o infortunio non professionale, compiuti sommando tutti gli eventi morbosì.

11 In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori ai 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato con il consenso di entrambe le parti per un periodo pari alla sospensione stessa.

12 Qualora, al termine del periodo di apprendistato, le parti non abbiano esercitato la facoltà di recesso ai sensi di legge, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il periodo di apprendistato sarà considerato utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio.

13 Fermo restando il divieto legale per entrambe le parti di recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, l'apprendista che recede dal rapporto di apprendistato per dimissioni è tenuto/a al rispetto del periodo di preavviso di cui all'art. 56 del presente contratto. I termini saranno quelli corrispondenti al livello di inquadramento del rapporto di apprendistato.

14 L'azienda informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia, nonché sull'andamento e sui risultati della formazione.

15 La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato **professionizzante** non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato **professionizzante** venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti e le apprendiste che abbiano rassegnato le dimissioni, le ipotesi di recesso nel periodo di prova e di licenziamento per giusta causa, nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a quattro.

16 Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per il **rapporto di apprendistato** gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e apprendistato di alta formazione e ricerca

20

WJ

FB

DS
m/e

SP
K

17 La durata dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca è regolata dalle rispettive norme di legge.

Apprendistato professionalizzante

18 Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualifica contrattuale (posizione professionale) di cui all'allegato 2 del CCNL, ad eccezione di quelle inquadrate al livello I.

19 La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante è di tre anni, salvo il caso di assunzione di personale già in possesso di diploma di livello EQF 4 (diploma professionale di tecnico, diploma liceale, diploma di istruzione tecnica, diploma di istruzione professionale, certificato di specializzazione tecnica superiore), 5 (diploma di specializzazione per le tecnologie applicate ITS) e 6 o 7 (laurea), per i quali la durata massima è ridotta, rispettivamente, di 6 mesi, 6 mesi, 12 mesi, sempre che il titolo di studio risulti inerente alla qualifica da conseguire.

Eventuali periodi di apprendistato professionalizzante precedentemente svolti presso altri datori di lavoro che applichino il presente CCNL, per il conseguimento della medesima qualificazione, e interrotti per qualunque motivo prima del termine della fase di apprendimento, sono valorizzati in riduzione della durata massima come sopra definita, entro un massimo di 6 mesi, a condizione del rilascio di idonee attestazioni circa la formazione svolta (quali il PFI del contratto già completato e il relativo registro della formazione).

I meccanismi di riduzione sopra definiti non sono cumulabili, nel senso che in caso di compresenza delle casistiche, prevale la maggiore riduzione.

All'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione è assegnato il compito dell'aggiornamento dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante in coerenza con la necessaria evoluzione del sistema di classificazione e inquadramento del personale di cui all'art. 4. Pertanto, l'aggiornamento dei contenuti dell'Allegato 4 al presente contratto dovrà riguardare:

- l'individuazione, per ogni area, di profili formativi corrispondenti a più qualificazioni, ognuno dei quali caratterizzato da standard professionali e formativi specifici;
- l'aggiornamento delle competenze specifiche previste per ogni area



- e qualificazione di destinazione, anche aggregate attorno ai profili formativi individuati;
- l'aggiornamento, alla luce della normativa vigente, di quanto disponibile con riferimento alla formazione di base e trasversale e alle modalità di accesso all'offerta formativa pubblica;
- la semplificazione dei meccanismi di asseverazione della formazione compiuta in esito al periodo di apprendistato, anche mediante modulistica
- l'utilizzo dell'apprendistato per avviare staffette generazionali in funzione dei cambiamenti demografici, accompagnare le transizioni in atto nel settore e nell'economia in generale e facilitare l'uso dello strumento per l'inclusione lavorativa di persone vulnerabili e con disabilità anche grazie all'impiego delle nuove tecnologie.
- linee guida per la verifica dell'apprendimento al termine del periodo di apprendistato.

Nelle more dell'aggiornamento, i profili formativi e le modalità dell'erogazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante sono disciplinate dall'Allegato 4 del presente contratto.

Disposizione transitoria

Per gli apprendisti in forza alla data di entrata in vigore del presente CCNL, restano in vigore le disposizioni contrattuali di cui al CCNL 26 gennaio 2023.

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 ai sensi del D.Lgs 81/2015, Capo III e Capo IV e successive modificazioni.

20 Ai/Alle lavoratori/lavoratrici 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 (di cui al successivo PARAGRAFO C), 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 ulteriore periodo

22

pattuito secondo le modalità di cui all'art. 19, comma 3 del D.Lgs. 81/2015.

Art. 3 – Periodo di prova

...Omissis...

6. Con riferimento alle assunzioni a termine, anche mediante somministrazione, la durata massima del periodo di prova è determinata in base alle disposizioni di cui all'art. 7, c. 2, D. Lgs. 104/2022 e s.m.i..

Art. 4 – Classificazione del personale

...Omissis...

4 Le declaratoria e le posizioni professionali relative ai livelli propri di ciascuna area funzionale sono riportate nell'Allegato 2, che costituisce parte integrante del presente articolo.

5 La declaratoria determina le caratteristiche e i requisiti che, con riguardo ai criteri di conoscenza, responsabilità e autonomia, si reputano indispensabili per inquadrare la mansione nel livello considerato. Per tutti i livelli, il criterio della conoscenza comprende: la conoscenza di processo e di prodotto connessa allo specifico ambito di azione nel contesto aziendale, la conoscenza e la competenza nell'utilizzo degli strumenti informatici e sistemi informativi e digitali in relazione alle esigenze del servizio, la conoscenza e la competenza tecnico professionale trasversale e di miglioramento continuo.

6 Le posizioni professionali determinano il minimo contenuto professionale che una mansione deve presentare per essere inquadrata nel corrispondente livello.

...Omissis...

10 In relazione a quanto stabilito nell'Allegato 2, le scale classificatorie relative a ciascuna area funzionale sono costituite dai seguenti livelli:

| | |
|---|---------------------------|
| Area amministrazione: | A – B – C – F |
| Area commerciale/logistica: | A – C – E – F – G – H |
| Area manutenzione: | A – C – D – E – F – H |
| Area personale/org./EDP sistemi informativi: | A – B – C – E – F |
| Area produzione: | A – C – E – F – G – H – I |
| Area qualità: | A – C – E – F – G – H |
| Area ricerca e sviluppo: | A – C – E – F – H |
| Area servizi vari funzioni integrate e trasversali: | A – C – E – F – H – I |

...Omissis...



Paragrafo C

16 La distinzione tra quadri, impiegati, qualifiche speciali ed operai – effettuata in base alle disposizioni della legge e degli accordi interconfederali in materia – viene mantenuta, agli effetti delle norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, etc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche. Ai fini suddetti, il presente testo contrattuale adotta la seguente nomenclatura:

GRUPPO 1) Qualifica Quadri

Qualifica impiegatizia:

– area amministrazione: A 1 – B 1 – C 1 – F 1

– area commerciale/logistica: A 1 – C 1 – E 1

– area manutenzione: A 1 – C 1 – D 1

– area personale/org./

EDPsistemi informativi: A 1 – B 1 – C 1 – E 1 – F 1

– area produzione: A 1 – C 1

– area qualità: A 1 – C 1

– area ricerca e sviluppo: A 1 – C 1 – E 1

– area servizi vari funzioni

integrate e trasversali: A 1 – C 1 – E 1 – F 1

GRUPPO 2) Qualifica speciale:

– area commerciale/logistica: C 2

– area produzione: C 2 – E 2

– area qualità: C 2

GRUPPO 3) Qualifica operaia:

– area commerciale/logistica: F 3 – G 3 – H 3

– area manutenzione: D 3 – E 3 – F 3 – H 3

– area personale/org./

EDPsistemi informativi: E 3

– area produzione: E 3 – F 3 – G 3 – H 3 – I 3

– area qualità: E 3 – F 3 – G 3 – H 3

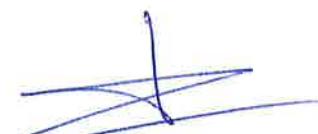
– area ricerca e sviluppo: E 3 – F 3 – H 3

25













Le nuove posizioni professionali sono quelle indicate nell'Allegato 1 dell'Ipotesi di Accordo che sarà recepito nel testo contrattuale durante la fase di stesura.

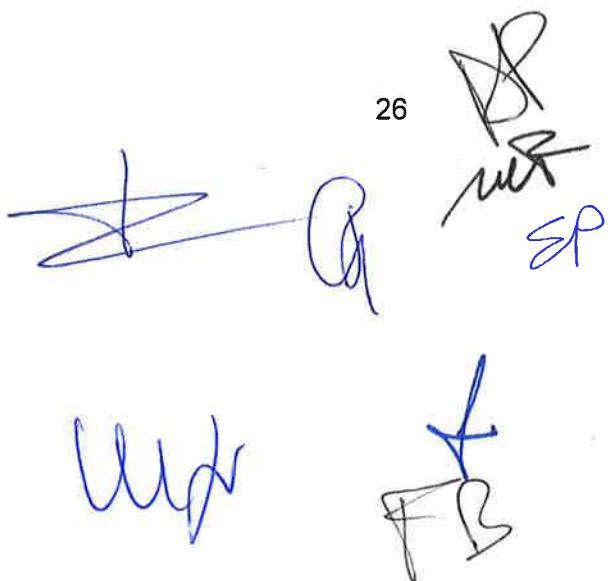
Salvo i casi di nuove assunzioni, le nuove posizioni professionali individuate trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2027, fermo fino a tale data un eventuale diverso inquadramento attualmente in essere.

Per le aziende con un numero di addetti/e fino a 30, le nuove posizioni professionali avranno effetto a decorrere dal 1° giugno 2028.

A partire dal 1° gennaio 2027, i lavoratori e le lavoratrici inquadrati/e al liv H dell'area commerciale - logistica, con posizione professionale di carrellista, saranno inquadrati/e al livello G con posizione di “carrellista movimentatore merci” dopo dodici mesi di permanenza nel livello H.

17 A partire dal 1° gennaio 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 di cui all'articolo 3, comma 5, del CCNL.

18 A far data dal 1° dicembre 2028 sarà eliminato il livello I nelle aree di produzione e delle funzioni integrate trasversali. Pertanto, le posizioni di “addetti/e a lavori di preparazione”, “aiuto esecutivo” per l'area produzione e le posizioni di “addetto/a a lavori non rientranti nel ciclo produttivo”, “addetto/a al prelievo e consegna di documenti” e “addetto/a all'archivio” saranno inquadrati nel livello H. Entro tale data le parti lavoreranno alla rclassificazione dei lavoratori e delle lavoratrici di livello I per consentire il passaggio al livello H.



Paragrafo D

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

18 Le parti convengono che l'attuale sistema classificatorio debba essere aggiornato tenuto conto dei cambiamenti intervenuti con riferimento alla crescente digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa, delle nuove professionalità e delle competenze emergenti.

19 Il CCNL 16 settembre 2020 ha previsto la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale per la revisione del sistema di classificazione **per l'aggiornamento del sistema di classificazione, tenuto conto dei cambiamenti intervenuti con riferimento alla crescente digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa, delle nuove professionalità e delle competenze emergenti.**

20 La Commissione Paritetica Nazionale, composta da 9 componenti in rappresentanza delle Imprese e 9 componenti in rappresentanza dei Lavoratori, durante la vigenza del contratto collettivo ha lavorato ~~ad una ipotesi di revisione all'aggiornamento dell'attuale sistema classificatorio.~~

21 La Commissione Paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di definire l'ipotesi di revisione da sottoporre alle parti stipulanti entro 18 mesi dall'Accordo di rinnovo. Contestualmente, eventuali sperimentazioni siglate a livello aziendale che prevedano nuove figure professionali potranno essere comunicate alla Commissione Paritetica che le valuterà quali possibili contributi ai lavori di revisione.

22 La parti, anche grazie all'ausilio dei lavori svolti dalla Commissione Paritetica Nazionale hanno individuato alcune nuove posizioni professionali in coerenza con i criteri del sistema di inquadramento.

Tali posizioni professionali costituiscono esemplificazioni per i successivi lavori in funzione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa delle imprese.

Le parti si impegnano ad affrontare con priorità l'ulteriore esame delle professionalità presenti nel settore delle costruzioni nautiche e del settore dei dispositivi medici, biomedicali entro la stesura del contratto.

23 La Commissione Paritetica Nazionale proseguirà l'attività di confronto periodico e monitoraggio al fine di assicurare equità e trasparenza nell'applicazione del sistema di classificazione del personale.

24 In sede di implementazione della nuova disciplina dell'apprendistato di cui all'articolo 2, le parti potranno avviare un percorso di aggiornamento

27

DR
MB
SP
Q
FB
K
WJ
FB

e adattamento continuo del sistema di classificazione e inquadramento del personale rispetto ai cambiamenti tecnologici e al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

...Omissis...

Q SP SP SP

~~✓~~ ✓

✓ ✓

28

FB

Art. 8 – Orario di lavoro

Paragrafo A

ORARIO NORMALE DI LAVORO

...Omissis...

- 3 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:

| | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|-------|-------|-------|
| a. addetti/e a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali | 220 | 220 | 215 |
| b. addetti/e a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali | 217,5 | 217,5 | 212,5 |
| c. addetti/e a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali | 215,5 | 215,5 | 210,5 |

...Omissis...

SP
Q
M
fb
U
FB
29

Art. 10 – Lavoro a tempo parziale

...Omissis...

5 Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il/la lavoratore/lavoratrice avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2. 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 riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del **16 10%** sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

...Omissis...

8 È consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto 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, comma 3 del D.Lgs. 81/2015, non saranno computate nel limite di cui al successivo comma 13 del presente articolo.

Non saranno computate nel limite di cui al successivo comma 13 del presente articolo le trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale per:

- i/le lavoratori/lavoratrici affetti da malattie oncologiche o da gravi patologie degenerative di cui all'art. 8, comma 3 del D.Lgs. 81/2015;
- i/le lavoratori/lavoratrici con disabilità certificata ai sensi degli articoli 3 e 5 della Legge n. 104/1992 e/o computati ai sensi della Legge n. 68/1999, in applicazione e alla luce degli obiettivi di cui al D. Lgs. n. 62/2024.

...Omissis...

Q SP

30

W F B

Art. 17 – Trattamento economico

1 In osservanza di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil", le parti individuano il trattamento economico come segue.

Paragrafo A

Trattamento economico minimo (TEM)

2 Il presente contratto collettivo nazionale individua i minimi retributivi per il periodo di validità contrattuale intesi quale trattamento economico minimo (TEM) la cui variazione avverrà – secondo le regole condivise, per norma o prassi - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat.

3 È stato convenuto un incremento nel triennio 2026 – 2028 dei minimi contrattuali di 195 € nel livello F, suddiviso in quattro tranches:

€ 60 dal 1/01/2026
€ 60 dal 1/04/2027
€ 60 dal 1/04/2028
€ 15 dal 1/12/2028

...Omissis...

4 Le parti concordano che, ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2029 – 2031 la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a **2255 € lordi mensili.**

...Omissis...

Art. 24 – Contrattazione di II livello

5 Nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 100 che non abbiano realizzato in passato la contrattazione del premio di produzione o del premio di risultato, sarà erogata l'indennità sostitutiva del premio di risultato prevista all'Allegato 1 del presente contratto.

6 L'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui all'Allegato 1 del presente contratto sarà altresì erogata in tutte le realtà aziendali che, **nei tre anni precedenti**, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato.

A livello aziendale sarà regolato con la contrattazione sul premio di risultato il passaggio dall'erogazione dell'indennità sostitutiva di cui all'Allegato 1 all'applicazione dell'accordo sul premio di risultato

...Omissis...



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

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

- a) mesi 6 (**mesi 8 in caso di disabilità**) per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- b) mesi 9 (**mesi 12 in caso di disabilità**) per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;
- c) mesi 12 (**mesi 16 in caso di disabilità**) per gli aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.

Per disabilità, in applicazione e alla luce degli obiettivi di cui al D. Lgs. n. 62/2024, si intende la condizione dei lavoratori e delle lavoratrici certificata ai sensi degli articoli 3 e 5 della Legge n. 104/1992 e/o computati/e ai sensi della Legge n. 68/1999, e comunicata al datore di lavoro, per tenere conto della specifica disabilità anche nell'ambito del diritto alla conservazione del posto in caso di malattia/infortunio extraprofessionale.

In caso di patologie di carattere oncologico e di gravi patologie che richiedano il ricorso a terapie salvavita, 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 comporto spettante.

Su espressa richiesta scritta del lavoratore/lavoratrice interessato/a, l'azienda fornirà la situazione relativa al periodo di conservazione del posto.

Il lavoratore/ la lavoratrice avrà l'onere, prima della scadenza dei termini di cui ai precedenti punti a), b) e c), di segnalare eventuali situazioni e/o certificazioni da cui potrebbe conseguire l'allungamento del termine di conservazione del posto di lavoro.

Per tutto quanto qui non espressamente previsto, ove ne ricorrono i requisiti e le condizioni, trovano applicazione le disposizioni di legge vigenti



anche con riferimento alla certificazione e al riconoscimento dello stato di disabilità da parte delle competenti strutture sanitarie pubbliche.

...Omissis...

Nota a verbale

1 Le parti firmatarie riconoscono che livelli anomali di assenze sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sulla stessa occupazione. Le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione **e a tal fine verrà istituita una commissione di lavoro paritetica entro 6 mesi dalla sottoscrizione dell' Accordo di rinnovo 2026 – 2028.**

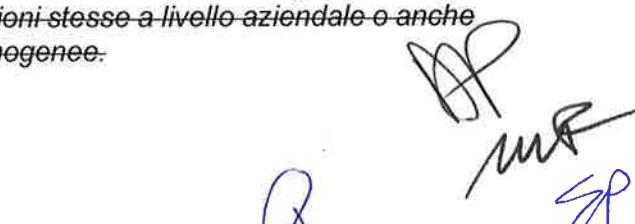
...Omissis...

Art. 45 — Lavoro delle donne e dei minori

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa rinvio alle disposizioni delle relative leggi.

Dichiarazione a verbale

~~Le parti, in conformità con quanto stabilito al 4° comma dell'art. 1 della legge 9.12.1977, n. 903 che prevede eventuali deroghe alle disposizioni contenute nell'articolo stesso per mansioni di lavoro particolarmente pesanti per il personale femminile, convengono, in relazione alla eterogeneità dei settori ed al fatto che i fattori di pesantezza sono legati alle attuali concrete situazioni aziendali di carattere tecnico-organizzativo, di rinviare l'individuazione delle mansioni stesse a livello aziendale o anche territoriale purché per situazioni omogenee.~~



34



Art. 45 - La formazione per l'innovazione, la competitività delle imprese e la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici

1 La professionalità e l'aggiornamento professionale continuo dei lavoratori e delle lavoratrici riveste un ruolo centrale rispetto alla competitività delle imprese, alla gestione delle transizioni sociali, delle trasformazioni del lavoro (digitalizzazione, intelligenza artificiale, demografia) e alla modernizzazione della organizzazione del lavoro e dei processi produttivi.

2 Per favorire quanto sopra, per il periodo di validità contrattuale, le aziende riconosceranno a beneficio dei lavoratori e delle lavoratrici, non in prova, assunti a tempo indeterminato, un monte ore pro-capite pari a 12 ore di formazione.

3 La formazione sarà finalizzata alla professionalizzazione, al costante aggiornamento sia delle competenze tecniche e specialistiche sia di quelle trasversali divenute essenziali nell'evoluzione dei processi produttivi e di trasformazione digitale, e ad accompagnare i percorsi di riqualificazione e aggiornamento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

5 I percorsi formativi saranno indirizzati all'intera platea di lavoratori e lavoratrici così come sopra individuata, nei tempi e nei modi definiti da ciascuna azienda.

6 Gli interventi formativi saranno prioritariamente svolti nella modalità "on the job" e in affiancamento con personale con adeguata esperienza e professionalità, anche nella logica della trasmissione delle competenze e dei saperi funzionale anche a una maggiore integrazione intergenerazionale nelle aziende.

7 La formazione in materia di salute e sicurezza di base di cui all'art. 37, co. 1, d. lgs. n. 81/2008 è esclusa dal monte ore di cui al punto 2.

8 Fatti salvi i casi di impossibilità o forza maggiore, i lavoratori e le lavoratrici sono tenuti alla frequenza delle iniziative formative di cui al presente articolo. Le ore eventualmente non fruite entro il periodo di competenza per motivi imputabili al lavoratore e alla lavoratrice non saranno più esigibili da parte del personale, salve diverse intese.

...Omissis...

35

Art. 51 – Rapporti in azienda

...Omissis...

1 I rapporti tra i lavoratori **e le lavoratrici**, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza. Devono, fra l'altro, essere evitati:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli all'attività lavorativa ed alla convivenza nei luoghi di lavoro.

2 Nell'esecuzione del lavoro, il lavoratore/**la lavoratrice** dipende dai rispettivi **e dalle rispettive** superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

3 L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori **e le lavoratrici** a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che **al/alla** superiore diretto/a, ciascun lavoratore/**lavoratrice** è tenuto/a ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

4 In particolare il lavoratore/**la lavoratrice** deve:

- a) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli/le osservando le disposizioni del presente contratto nonché quelle impartite dai/**dalle** superiori;
- c) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'impresa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'azienda non può esigere che il lavoratore/**la lavoratrice** convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;

- d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti a lui/lei affidati;



e) collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di egualanza e di reciproca correttezza, così come previsto nella Dichiarazione ai sensi dell'Accordo Quadro tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 25 gennaio 2016, di cui all'Allegato 7 del CCNL.

...Omissis...

DP
MF
GP
+
Uff
FB

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

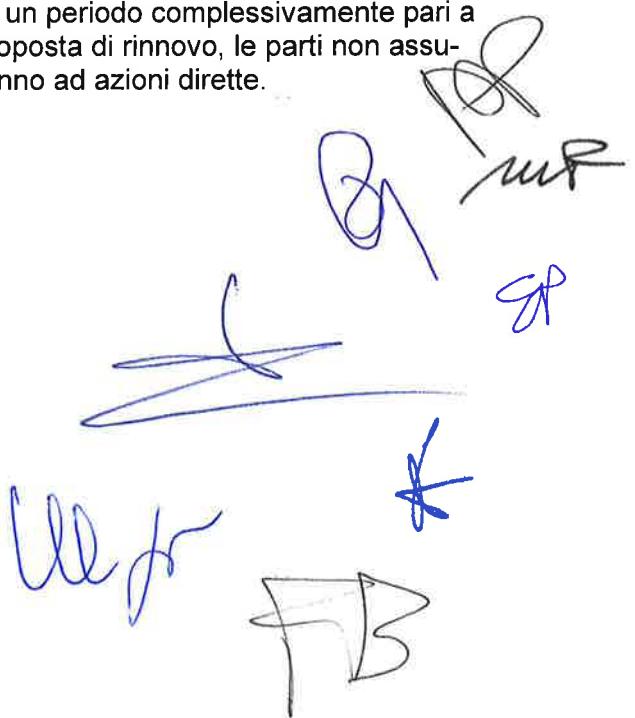
1 Il presente contratto decorre dal ~~1° gennaio 2023~~ **1° gennaio 2026** e avrà vigore fino al ~~31 dicembre 2025~~ **31 dicembre 2028**. Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste, le parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali con l'Accordo del ~~26.1.2023~~ **10 dicembre 2025** decorrono dal ~~1° gennaio 2023~~ **1° gennaio 2026**.

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.



ALLEGATO 1

ALLEGATO POSIZIONI PROFESSIONALI

| Figura nuova/esistente | Descrizione attività | Autonomia fini della redazione della presente tavella è stato riportato, fra i vari, il criterio dell'Autonomia. | Denominazione Posizione Professionale | Area funzionale di Appartenenza | Totale nuove figure |
|---------------------------|---|---|--|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Opera, sulla base delle indicazioni dell'area superiore, nell'ambito delle attività di supporto e gestione dell'intero ciclo del rapporto di lavoro del personale (dall'assunzione alla cessazione del rapporto). - Raccoglie ed elabora dati relativi al personale, contribuendo alla formulazione di ipotesi di azione di intervento. - Collabora con il/la responsabile alla realizzazione dei modelli di gestione del personale e di valutazione delle prestazioni e del potenziale. - Supporta il/la responsabile e gli specialisti nell'ambito delle proprie attività. | <p>Autonomia Decisionale</p> <p>Autonomia Direttiva</p> | <p>Generalista Risorse Umane</p> <p>Responsabile Sistemi Informativi</p> | <p>Area Personale, Organizzazione e sistemi informativi</p> <p>Area Personale, Organizzazione e sistemi informativi</p> | <p>Personale, Organizzazione e EDP (old)</p> <p>Personale, Organizzazione e EDP (old)</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Coordini e gestisce i sistemi informativi aziendali sia hardware che software, ivi compresi gli assetti immateriali (reti, server, backup ecc.) interfacciandosi con i fornitori esterni nell'attività di manutenzione e aggiornamento. - Assicura l'installazione, la configurazione e l'aggiornamento delle postazioni di lavoro e software e risolve le problematiche tecniche più complesse anche attraverso la messa a punto di soluzioni personalizzate. - Coordini e assicura la sicurezza informatica e la gestione degli accessi. - Supporta l'implementazione dei progetti informativi (es. aggiornamenti ERP, implementazione nuovi strumenti digitali), la redazione e l'aggiornamento della documentazione tecnica e delle procedure operative nell'ambito informativo. | <p>Autonomia Decisionale</p> <p>Autonomia Direttiva</p> | <p>Generalista Risorse Umane</p> <p>Responsabile Sistemi Informativi</p> | <p>Area Personale, Organizzazione e sistemi informativi</p> <p>Area Personale, Organizzazione e sistemi informativi</p> | <p>Personale, Organizzazione e EDP (old)</p> <p>Personale, Organizzazione e EDP (old)</p> |

| | | | | | | |
|---------------------------------------|--|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|--|-----------|
| Personale, Organizzazione e EDP (old) | Area Personale, Organizzazione e sistemi informativi | Tecnico/a Sistemi Informativi | Autonomia Decisionale | Livello C/1 | <ul style="list-style-type: none"> - Fornisce supporto tecnico operativo ed esegue attività di configurazione e di manutenzione ordinaria su hardware e software (pc, stampanti, reti, dispositivi mobili, ecc.), eseguendo la manutenzione dei sistemi informativi e segnalando anomalie e vulnerabilità. - Installa e configura postazioni di lavoro secondo procedure standard. - Fornisce assistenza agli utenti su problemi tecnici comuni (accesso, rete, posta elettronica, software di base, ecc.). - Supporta l'implementazione della sicurezza informatica. - Si interfaccia con fornitori esterni per attività di assistenza tecnica o consegna materiali, sulla base delle istruzioni del responsabile. | nuova |
| Produzione | Assistente/Supervisor | Autonomia Decisionale | Livello C/1 | Autonomia Decisionale | <ul style="list-style-type: none"> Coordinata e controlla le attività dei lavoratori di produzione, nel rispetto delle norme di sicurezza, distribuendo il lavoro ed ottimizzando l'impiego di fattori produttivi. Garantisce il rispetto dei programmi assegnati e degli standard fissati, realizzando i miglioramenti tecnici stabiliti. In caso di anomalia, promuove l'intervento dei servizi qualità e manutenzione e si raccorda con il servizio programmazione per la realizzazione tempestiva delle variazioni ai programmi | esistente |
| Produzione | Capo Turno/Squadra di Produzione | Autonomia Decisionale | Livello C/2 | Autonomia Decisionale | <ul style="list-style-type: none"> Assicura l'utilizzo diretto di impianti e/o macchine, in funzione del programma di produzione ricevuto e nel rispetto degli standard di qualità, produttività. Coordinata e controlla il lavoro di diversi lavoratori di produzione, ottimizzandone l'impiego, nel rispetto delle norme di sicurezza. Collabora, con gli specialisti di tecnologia, manutenzione e qualità, per definire interventi puntuali sui prodotti e sulle macchine. Gestisce le variazioni dei programmi assegnati, con azioni dirette di coordinamento tecnico per garantirne la tempestività di realizzazione | esistente |
| Produzione | Capogruppo di produzione | Autonomia Delimitata | Livello E/2 | Autonomia Delimitata | <ul style="list-style-type: none"> Assicura l'utilizzo diretto di macchine, realizzando il programma di produzione ricevuto nell'ambito degli standard di qualità e produttività assegnati. Ottimizza l'impiego delle risorse umane assegnate in funzione degli indirizzi ricevuti ed effettua una supervisione e controllo del loro operato, nel rispetto delle norme sulla sicurezza. Realizza, su indicazioni degli specialisti di tecnologia, manutenzione e qualità, interventi puntuali sui prodotti e sulle macchine. Gestisce semplici variazioni ai programmi assegnati con azioni dirette di coordinamento tecnico | esistente |




| | | | | | | |
|--------------------------------|--|-------------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| <p>Area Servizi Vari (old)</p> | <p>Area Funzioni Integrate e Trasversali</p> | <p>Tecnico/a Salute e Sicurezza</p> | <p>Autonomia Decisionale</p> | <p>Autonomia Decisionale</p> | <p>Autonomia Decisionale</p> | <p>Autonomia Decisionale</p> |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Z

Wegner

FB

SP

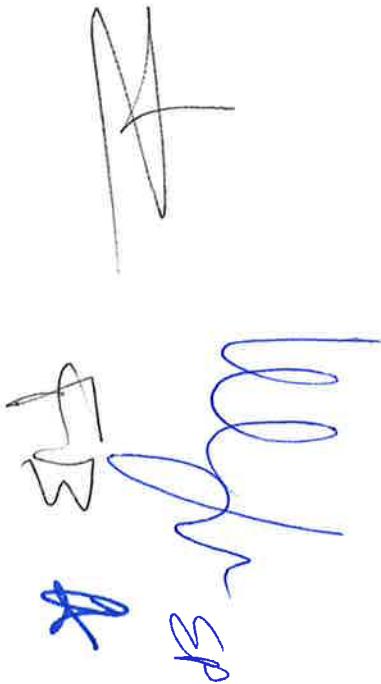
| | | | |
|--|------------------------------|--|--------------|
| <p>Area Servizi Vari (old)</p> <p>Area Funzioni Integrati e Trasversali</p> <p>Specialista Sostenibilità</p> | <p>Autonomia Direttiva</p> | <p>Livello A/1</p> <p>- Raccoglie, monitora e analizza dati ambientali, sociali e di governabilità delle attività aziendali (KPI di sostenibilità, consumo energetico, emissioni CO₂, rifiuti, procedure, ecc.).</p> <p>- Redige o supporta la redazione del bilancio di sostenibilità e altri report ESG (Environmental, Social, Governance).</p> <p>- Gestisce o supporta certificazioni e conformità alla normativa.</p> <p>- Collabora con le funzioni interne per integrare la sostenibilità nei processi aziendali e promuove la cultura della stessa nell'organizzazione.</p> <p>- Contribuisce alla definizione degli obiettivi aziendali in tema di sostenibilità.</p> <p>- Gestire relazioni con enti, comunità locali e partner su progetti sostenibili.</p> <p>- Pianifica e coordina politiche energetiche finalizzate al risparmio economico e alla sostenibilità.</p> <p>- Individua interventi di efficientamento con responsabilità sia tecniche che gestionali.</p> <p>- Assiste le varie attività e funzioni aziendali per il rispetto della normativa energetica e ambientale.</p> <p>- Gestisce la digitalizzazione delle prestazioni energetiche e ne monitora i progressi.</p> | <p>nuova</p> |
| <p>Manutenzione</p> <p>Specialista dell'energia</p> | <p>Autonomia Direttiva</p> | <p>Livello A/1</p> <p>- Supporta l'azienda nella gestione efficiente dei consumi energetici, individuando soluzioni di risparmio e innovazione nei processi produttivi.</p> <p>- Valuta le principali voci di consumo redige rapporti e pianifica audit per individuare inefficienze e propone interventi di miglioramento.</p> <p>- Cura il rispetto degli standard di sicurezza e protezione ambientale in conformità alle normative, la riduzione degli errori di qualità dovuti all'energia, la riduzione dei costi di energia e di manutenzione.</p> | <p>nuova</p> |
| <p>Manutenzione</p> <p>Tecnico/a dell'energia</p> | <p>Autonomia Decisionale</p> | <p>Livello C/1</p> <p>- Esegue le operazioni di prelievo, collocamento e preparazione del prodotto per la spedizione segnalando al responsabile eventuali anomalie, nei rispetto di piani e programmi di spedizione.</p> <p>- Svolge le operazioni di inventario fisico, utilizzando gli appositi strumenti informatici.</p> <p>- A supporto e/o in assenza del/della responsabile esercita la supervisione ed il controllo funzionale di altri addetti anche al fine di individuare le azioni appropriate per intervenire anche varando i programmi di movimentazione nel rispetto delle norme di sicurezza.</p> | <p>nuova</p> |
| <p>Referente operativo addetto alle pratiche di prelievo e accettazioni merci</p> <p>Commerciale e Logistica</p> | <p>Autonomia Delimitata</p> | <p>Livello E/3</p> | |





| | | |
|---|--------------------|---|
| <p>Carrellista movimentatore merci</p> <p>Autonomia Parzialmente Vincolata</p> | <p>Livello G/3</p> | <p>- Addetto/a alla manovra di un mezzo di trasporto, con conduzione a bordo, per effettuare il deposito, il prelievo e l'impilamento di materiali vari in zone e posti prestabiliti</p> <p>- Esegue operazioni di prelievo e accettazione di prodotti e materie prime utilizzando supporti anche elettronici per effettuare le registrazioni in tempo reale, con responsabilità di accertare la corrispondenza tra materiali movimentati e le specifiche di fabbricazione, qualità e spedizione.</p> <p>- Assicura la movimentazione e la sistemazione della merce negli spazi di magazzino negli spazi dedicati e comunque seguendo secondo logiche di ordine e nel rispetto delle norme di sicurezza.</p> <p>- Supporta le operazioni di imballaggio e/o le operazioni di bordo/linea.</p> |
| <p>Commerciale e logistica</p> | | <p>esistente</p> <p>I lavoratori/Le lavoratrici inquadратi nella posizione professionale del carrellista H/3 saranno inquadрати nella posizione professionale del carrellista movimentatore merci G/3 dopo 12 mesi di permanenza nel livello H/3</p> |

*Dall'Allegato 3 "Esemplificazione delle mansioni dell'Area Produzione" a Livello G3 - Preparatore Mescate - Plastica, viene esposta la parola "poliuretaniche"



Handwritten signatures in black and blue ink, likely belonging to the employees mentioned in the table.



FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA



25 Novembre 2025

Dichiarazione congiunta in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

La contrattazione collettiva per la prevenzione e il contrasto della violenza nei luoghi di lavoro e nella società.

In occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, Federazione Gomma Plastica e Filctem-CGIL, Femca-CISL, Ulltec-UIL rinnovano l'impegno a prevenire e combattere efficacemente la violenza contro le donne e a promuovere una cultura fondata sul rispetto, sulla dignità e sull'uguaglianza, contrastando ogni forma di discriminazione.

La violenza di genere, nella sua più diffusa manifestazione, si esercita prevalentemente nei confronti di donne, ragazze e bambine da parte di uomini e affonda le proprie radici in una costruzione sociale che perpetua ruoli e comportamenti considerati, in modo arbitrario, appropriati per ciascun genere. Essa si alimenta attraverso modelli culturali purtroppo ancora inammissibilmente diffusi che legittimano relazioni di potere asimmetriche, ostacolando il pieno riconoscimento della parità e della dignità femminile (Direttiva UE 2024/1385 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024).

Questa giornata dedicata all'impegno condiviso costituisce un momento di profonda riflessione sul significato e sull'estensione della violenza, che non si esaurisce nelle sue manifestazioni fisiche, psicologiche e sessuali, ma si declina anche in forme meno visibili, come quella della mancata indipendenza economica, contribuendo ad alimentare dinamiche di esclusione e disparità che ledono la dignità e l'autonomia delle donne.

Informazione, formazione e sensibilizzazione sono strumenti decisivi, per aumentare il livello di consapevolezza nella pubblica opinione, nel sistema educativo-formativo e nelle organizzazioni. Solo comprendendo le cause e le conseguenze della violenza maschile contro le donne è possibile superare gli stereotipi che la alimentano.

Imprese, lavoratrici e lavoratori contribuiscono alla creazione di un ambiente di lavoro basato su correttezza, rispetto reciproco e inclusione affinché il benessere delle persone e le buone pratiche diventino valori condivisi nel nostro settore.

Con determinazione, si rinnova il rifiuto di ogni forma di violenza e discriminazione di genere e si conferma l'importanza di promuovere politiche e iniziative concrete, capaci di tradurre i principi di equità in azioni tangibili e strutturali.

Nessuna tolleranza nei confronti di ogni forma di molestia o violenza. La contrattazione collettiva rappresenta lo strumento strategico per promuovere un'azione culturale profonda e consapevole che non si limiti al solo ambito lavorativo ma si estenda anche alla sfera familiare e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Insieme per l'eliminazione di ogni forma di violenza e per una cultura del rispetto delle donne e di tutte le persone. Tutti i giorni, non solo il 25 novembre.