

I minimi contrattuali per ciascun livello sono fissati nella seguente tabella:

Liv.	Al 1° aprile 2010	Al 1° gennaio 2011	Al 1° gennaio 2012
I	676,45	706,81	737,17
H	789,55	826,42	863,29
G	843,51	883,63	923,75
F	929,24	974,24	1019,24
E	970,04	1015,58	1061,12
D	1033,82	1080,45	1127,08
C	1051,36	1099,07	1146,78
B	1068,92	1117,72	1166,52
A	1168,09	1218,51	1268,93
Q	1271,89	1325,03	1378,17

☉ Notturmo

Si accorpano e incrementano i due valori economici notturni, quello legato al livello e quello legato al tipo di turnazione (vedi art 12 comma 5 e 11), si innalza il valore e vengono entrambi legati all'effettiva presenza.

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

☉ Importo forfettario (Una Tantum).

Saranno erogati 100 € per il periodo di vacanza contrattuale dal 1 gennaio al 31 marzo

È utile evidenziare che il contratto si conclude, a differenza del precedente, senza effettuazione di scioperi e conseguenti decurtazioni salariali. Gli aumenti sono calcolati su una percentuale inflazionistica del 6%, determinata dalla previsione dell'indice IPCA per il prossimo triennio, invece che sull'inflazione ISTAT programmata dal Governo come definito dal precedente accordo del 23 luglio 1993.

Note: nei prossimi giorni si riunirà la Commissione Nazionale per deliberare le circolari interpretative.

La Femca Cisl ha difeso il Contratto Nazionale, ha contrattato con fermezza e costanza, operando sempre con chiarezza e coerenza, senza mai creare false aspettative, HA SVOLTO IL PROPRIO RUOLO.

31 marzo 2010.



Speciale contratto

IL SINDACATO

Il Sindacato. Direzione e Redazione: Cuneo, via C. Colombaro 33 - Tel. 0171/321011 - Fax 0171/321033
Direttore Matteo Carena - Direttore Responsabile Alfonso Territo - Aut. Tribunale di Cuneo n. 102 del 12/01/1956.
"Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abb. Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n°46 art. 1, comma 2, DCB/CN)"
legge 662/96 - Filiale di Cuneo - Stampa in proprio



Anno XXXVII n. 8 del 1/04/2010

Sintesi dell'IPOTESI di RINNOVO CCNL GOMMA-PLASTICA 2010-2012

Nonostante la presentazione di tre piattaforme separate, FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL, giovedì 18 Marzo, hanno trovato **un'intesa unitaria** che ha portato alla sottoscrizione di un'**ipotesi di accordo** per il rinnovo del CCNL Gomma Plastica Industria per il triennio 2010-2012, il quale riguarda circa 120 mila addetti a livello nazionale.

L'ipotesi in oggetto, durante le assemblee che si stanno svolgendo in questi giorni in tutte le aziende, sarà sottoposta alla votazione dei lavoratori interessati e se la maggioranza esprimerà parere favorevole la Segreteria Nazionale comunicherà alla Federazione Gomma Plastica l'avvenuta approvazione in modo che questa possa rendere operativa l'intesa.

Di seguito vediamo i principali elementi di novità e contenuti, tenendo presente quanto stabilito nel rinnovo contrattuale del 4 Luglio 2008 che rinviava alcuni punti al lavoro di apposite commissioni.

K Relazioni Industriali:

L'Osservatorio Nazionale potrà esaminare singoli comparti e monitorare l'andamento del mercato del lavoro (occupazione, le tipologie di contratti utilizzati, l'occupazione giovanile ecc.).

J Responsabilità di impresa:

In un settore particolarmente difficile anche nelle relazioni, per la prima volta si individua un capitolo che pone l'attenzione alla reciproca responsabilità, sviluppando iniziative quali:

- ◆ migliorare gli aspetti legati all'ambiente e la sicurezza, solidarietà e tutela delle fasce deboli, utilizzare tutti gli strumenti possibili atti a salvaguardare e sviluppare l'occupazione e l'impresa, formazione continua per migliorare la competitività dell'impresa e la professionalità dei lavoratori ecc.

K Formazione:

Possibilità di realizzare a livello territoriale progetti formativi tramite Fondimpresa e prevedere la certificazione della formazione svolta.

J Appalti:

Migliora la normativa in materia di ambiente e sicurezza, conferisce al Sindacato un ruolo di confronto su informazioni in merito all'utilizzo e all'assegnazione di appalti ecc., rafforza i diritti di applicabilità contrattuale e retributiva.

J Apprendistato

Aumento del trattamento economico della malattia, dal 60 % al 75 % per i primi 2 o 3 mesi di malattia rapportati alla durata del contratto di apprendistato.

J Mercato del lavoro

Dopo anni di mancata regolamentazione, finalmente si inseriscono percentuali di utilizzo (più favorevoli addirittura al contratto Nazionale del 2000) e tempi di stabilizzazione:

La percentuale massima complessiva di utilizzo di contratti a Termine e Somministrati non può superare il 25 % calcolata su media annua.

Nei casi in cui la sommatoria delle due tipologie contrattuali (termine e somministrato) supera il periodo di 44 mesi, anche non continuativi, per lo svolgimento delle stesse mansioni, il lavoratore ha diritto all'assunzione a tempo indeterminato.

J NOVITA' PART TIME: a fronte di una sempre maggiore esigenza di coniugazione tra tempo libero e lavoro, dopo anni finalmente si è ottenuta la possibilità di richiedere il Part Time nella misura del 3% dell'organico per area funzionale.

J Previdenza Complementare Fondo Gomma Plastica.

A partire dal 1° aprile 2011, incremento paritetico dello 0.20 %, passando in questo modo a una contribuzione pari al 1,26 % sia a carico dell'azienda che del lavoratore.

L'attuale normativa previdenziale penalizza soprattutto i giovani, i quali, avranno un importo pensionistico particolarmente ridotto, l'incremento della quota del Fondo cerca di compensare sempre più la perdita citata.

J Assistenza sanitaria integrativa

Finalmente dal 1 Gennaio 2013 con decorrenza Dicembre 2012, sarà attivo il fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, già esistente in altri contratti (Bancari-Energia-Chimici ecc.) il quale avrà un costo paritetico di 8 € mensili **carattere volontario**, saranno salvaguardate eventuali condizioni di miglior favore esistenti in azienda.

La finalità del fondo è di recuperare ciò che la sanità pubblica non offre, alleviando i costi che i lavoratori devono sostenere sottraendoli dai loro stipendi.

J Elementi retributivi:

Saranno conglobati i 3 istituti retributivi, Trattamento economico minimo, EDR, Indennità di contingenza, in un'unica voce denominata "Minimo contrattuale".

L Efficiamento e competitività:

Viene regolamentato l'utilizzo della legge 104 per consentire un miglioramento organizzativo per le imprese, il lavoratore dovrà comunicare trimestralmente per iscritto il calendario di prevista fruizione dei permessi e potrà modificare il loro utilizzo con un preavviso di 3 giorni. (vedi CCNL per approfondimenti).

L Assenze e malattia.

L'assenza dev'essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di ricevere la comunicazione.

L Riduzione Orario di Lavoro.

La maturazione delle Riduzioni di Orario è proporzionale alle ore di effettiva prestazione lavorativa (presenza al lavoro), facendo salve alcune specifiche casistiche quali le lunghe malattie ed altro.

Il coefficiente si individua moltiplicando il divisore orario contrattuale (173) per 12 mesi, si determina così l'orario annuale indicativo (2076 ore), si dividono le ROL contrattuali per l'orario indicativo annuale e si realizza il coefficiente (vedi tabella).

Per individuare l'erosione delle riduzioni d'orario si moltiplica il coefficiente per le ore d'assenza.

Di seguito una tabella illustrativa per il calcolo delle ore e centesimi d'erosione:

Tipologia	Rid. Orario	:	2076	X	Coeff.	Ore di erosione Riduzioni Orario X giorni assenza				
						1 g. (8 ore)	5 gg. (40 ore)	20 gg. (160 ore)	60 gg. (480 ore)	259,5 gg. (2076 ore)
Diviso, 2 T.	52	:	2076	X	0,025	0,20	1,00	4,01	12,02	52
15 - 16 T.	64	:	2076	X	0,031	0,25	1,23	4,93	14,80	64
17 T.	80	:	2076	X	0,039	0,31	1,54	6,17	18,50	80
2 T. X 7 gg.	88	:	2076	X	0,042	0,34	1,70	6,78	20,35	88
18 T.	100	:	2076	X	0,048	0,39	1,93	7,71	23,12	100
21 T.	116	:	2076	X	0,056	0,45	2,24	8,94	26,82	116

(nei prossimi giorni ci sarà una circolare applicativa)

⊖ II° Livello di contrattazione

Si consolida l'attuale normativa e si demanda alla commissione la definizione delle nuove linee guida.

⊖ Parte economica:

Gli aumenti salariali sono determinati dall'applicazione del valore inflazionistico IPCA, maggiorati di un importo di 20 € (esempio: reale aumento liv. F € 102 più € 20), ottenuto tramite le clausole di rinvio, sopra illustrate, stabilite nel precedente contratto; ROL, Assenze, Regolam legge 104, ecc.



livelli	aumento al 1/04/2010	aumento al 1/01/2011	aumento al 1/01/2012	Totale aumento	montante salariale*
I	21,59	30,36	30,36	82,31	2.061,28
H	26,22	36,87	36,87	99,96	2.481,85
G	28,53	40,12	40,12	108,77	2.691,76
F	32,00	45,00	45,00	122,00	3.007,00
E	32,39	45,54	45,54	123,47	3.042,10
D	33,15	46,63	46,63	126,41	3.111,97
C	33,92	47,71	47,71	129,34	3.185,71
B	34,69	48,80	48,80	132,29	3.252,04
A	35,86	50,42	50,42	136,70	3.357,34
Q	37,78	53,14	53,14	144,06	3.532,54

*Il cosiddetto "montante salariale" è la somma di tutti gli aumenti ottenuti durante il periodo di vigenza contrattuale, calcolati su 13 mensilità annuali. Lo stesso è comprensivo dell'una tantum di 100 € che sarà erogata nel mese di aprile a copertura del periodo 1° gennaio / 31 marzo 2010