



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351

Mail labour@labourconsulting.com

Pec labourconsulting@legalmail.it

Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 14 maggio 2019.

Oggetto: CCNL Gomma plastica PMI – rinnovo contrattuale

In data 8 marzo 2019 è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL 26 luglio 2016. Il nuovo contratto decorre dal 1° gennaio 2019 e scade al 31 dicembre 2022.

Segnaliamo di seguito le principali novità.

Incrementi retributivi e nuovi minimi

Le Parti hanno convenuto un aumento a regime dei minimi contrattuali mensili per il **V livello pari a euro 83,00, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali.**

Tale somma viene erogata in 4 tranches:

- 25,00 euro a partire dal 1° maggio 2019;
- 20,00 euro a partire dal 1° maggio 2020;
- 15,00 euro a partire dal 1° settembre 2021;
- 23,00 euro a partire dal 1° ottobre 2022.

Livello	Minimi all'1.1.2018	Minimi dall'1.5.2019	Minimi dall'1.5.2020	Minimi dal 1.9.2021	Minimi dall'1.10.2022
I	1.432,52	1.450,77	1.465,37	1.476,32	1.493,11
II	1.567,01	1.587,63	1.604,13	1.616,50	1.635,47
III	1.615,69	1.637,04	1.654,12	1.666,93	1.686,57
IV	1.681,53	1.704,52	1.722,91	1.736,71	1.757,86
V	1.776,64	1.801,64	1.821,64	1.836,64	1.859,64
VI	1.906,92	1.934,47	1.956,51	1.973,04	1.998,38
VII	2.121,66	2.153,45	2.178,88	2.197,95	2.227,19
VIII	2.315,09	2.350,58	2.378,97	2.400,26	2.432,91
Q	2.397,65	2.434,85	2.464,61	2.486,93	2.521,15

Premio per obiettivi

Nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 150, nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, è prevista la corresponsione dei seguenti importi da erogare mensilmente tra gli elementi di paga:

LIVELLI	Indennità sostitutiva premio produzione fino al 31/12/2016	Indennità sostitutiva premio produzione dal 1/1/2017 al 31/3/2019	Indennità sostitutiva premio produzione dal 1° aprile 2019
Quadri	18,49	19,22	20,00
8	16,98	17,66	18,37
7	15,52	16,14	16,79
6	13,46	13,98	14,54
5	12,14	12,62	13,12
4	11,52	11,98	12,50
3	11,16	11,60	12,00
2	10,95	11,38	11,84
1	10,36	10,74	11,20

Previdenza complementare

La contribuzione a FONDAPI, a carico azienda, viene incrementata dello 0,10% a partire dal 1° gennaio 2021.

Ente Bilaterale: ENFEA – OPCN

Già dal rinnovo del 2013, le aziende che applicano il CCNL GOMMA PMI CONFAPI devono versare all'Ente bilaterale ENFEA-OPNC la contribuzione che riepiloghiamo di seguito:

In sintesi, all'ENFEA vanno versati mensilmente:

- € 4,5 per ciascun dipendente,
- € 4,25 se trattasi di dipendente part-time con orario di lavoro fino a 20 ore settimanali,

All'OPNC vanno versati mensilmente:

- € 0,5 per ciascun dipendente se in azienda è stato eletto il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza,
- € 1,5 per ciascun dipendente in relazione al fatto che in azienda NON sia stato eletto il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il Fondo ENFEA eroga prestazioni ad aziende e a lavoratori come da volantino allegato

Assistenza sanitaria – Fondo ENFEA Salute

Con decorrenza dal 1/1/2019, le aziende che applicano il CCNL GOMMA PMI CONFAPI sono tenute a versare al Fondo sanitario ENFEA SALUTE una contribuzione annua carico azienda di euro 120,00 euro (10,00 euro mensili) per ciascun lavoratore.

Le parti hanno stabilito che la contribuzione deve essere versata tramite modello F24. Ad oggi però l'Agenzia delle Entrate non ha ancora creato il codice tributo per il pagamento della contribuzione con modello F24.

Ad ENFEA SALUTE saranno iscritti i lavoratori dipendenti (superato il periodo di prova) rientranti nelle seguenti tipologie contrattuali:

- contratti a tempo indeterminato, comprensivi dei lavoratori part-time o a domicilio;
- contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data
- di assunzione;
- apprendistato.

Mancata adesione a ENFEA OPNC – ENFEA Salute

In caso di mancata adesione all'ENFEA-OPNC o a ENFEA SALUTE il datore di lavoro deve corrispondere ai dipendenti un importo mensile di € 25,00 per 13 mensilità- quale elemento aggiuntivo retributivo (E.A.R.). L'accordo di rinnovo precisa che l'elemento aggiuntivo è dovuto anche in caso di mancata adesione anche ad uno solo degli Enti bilaterali (ENFEA/ENFEA SALUTE).

Infine, sottolineiamo che le prestazioni dell'ente bilaterale sono considerate un diritto contrattuale dei lavoratori. Se l'azienda non aderisce a ENFEA-OPNC o a ENFEA SALUTE:

- i dipendenti hanno diritto al pagamento di euro 25,00 tutti i mesi a titolo di EAR;
- inoltre, in aggiunta ai 25 euro, i dipendenti potrebbero pretendere dall'azienda le prestazioni erogate da ENFEA-OPNC descritte nel volantino allegato.

Congedo parentale

Con riferimento al congedo parentale (art. 32, comma 1 del D.Lgs n. 151/2001), nell'ipotesi di modalità di fruizione del congedo su base oraria, la stessa è ammessa in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore deve dare il preavviso (pari a 2 giorni) al datore di lavoro per iscritto (salvo casi di oggettiva impossibilità), indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Restano salvi accordi tra le parti per una diversa fruizione del congedo su base oraria, in relazione alla distribuzione settimanale dell'orario di lavoro e alle giornate in cui è previsto un orario di lavoro ridotto.

Contratto a termine e Somministrazione a tempo determinato

Limiti quantitativi

Il ricorso al contratto a tempo determinato e alla somministrazione a termine, complessivamente intesi, è consentito per un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25%, rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Un ulteriore incremento su base media annua pari al 5% potrà essere utilizzato per l'assunzione con contratto a termine.

Si conferma che per le suddette fattispecie contrattuali non può essere utilizzato in ogni singolo mese un numero di lavoratori superiore al 30% dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato. Viene concordato che un ulteriore incremento in ogni singolo mese nella misura del 5% può essere utilizzato per assumere con contratto a termine.

Nell'ipotesi in cui l'applicazione delle predette percentuali dia un risultato inferiore a 5, è ammessa l'assunzione da parte delle aziende di 5 lavoratori tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine (complessivamente intesi).

Intervalli temporali

Rispetto ai contratti a termine con durata fino a 6 mesi trova applicazione l'intervallo temporale di 5 giorni. L'assenza di intervalli è prevista in caso di contratti a termine conclusi per ragioni di carattere sostitutivo (ad es. maternità, ferie, malattia, ecc.).

Restando a disposizione per ulteriori approfondimenti, porgiamo

cordiali saluti.