



Comunicato Stampa

SETTORE GOMMA PLASTICA. SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO. 167 EURO DI AUMENTO NEL TRIENNIO 2023-2025

Nella tarda serata di oggi, tra la delegazione trattante di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil e i rappresentanti della Federazione Gomma Plastica è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del settore, che occupa circa 150 mila lavoratori impiegati in quasi 5500 imprese, e nel quale operano multinazionali come Pirelli, Michelin, Prysmian e Bridgestone. Il contratto è scaduto lo scorso 31 dicembre e avrà vigenza fino al 31 dicembre 2025.

Parte economica

L'aumento complessivo (TEC) nel triennio sarà di 167 euro e il montante salariale totale di 4019 euro.

L'intesa sottoscritta prevede, infatti, un aumento medio sui minimi (TEM) di 153 euro (cat. F). L'aumento sarà distribuito in 3 "tranche": 61 euro dal 1° gennaio 2023; 45 euro dal 1° gennaio 2024; 47 euro dal 1° aprile 2025.

Per quanto riguarda il **welfare contrattuale** saranno destinati dal 1° gennaio 2024 14 euro per tutti i lavoratori del settore sui fondi sanitari integrativi.

Parte normativa

Le **Relazioni Industriali** vengono rafforzate attraverso il potenziamento dell'osservatorio sul tema delle pari opportunità, il monitoraggio dell'occupazione femminile e degli accordi aziendali, finalizzato alla conoscenza delle buone pratiche. Inoltre, viene aperto il confronto alle filiere interconnesse al settore, per iniziative congiunte e per la diffusione delle buone pratiche contrattuali e di raggiungimento della parità di genere.

Particolare l'attenzione su quest'ultimo tema, con il riconoscimento di 2 mesi retribuiti in aggiunta ai 3 previsti dalla normativa di legge, in caso di **violenza di genere**, oltre alle 4 ore di formazione annue sul tema.

Migliorato anche il capitolo **salute e sicurezza**, attraverso il recepimento dell'accordo interconfederale e della norma di legge sugli accomodamenti ragionevoli. Vengono infatti elevati i permessi retribuiti annui individuali per ogni



RLS, passando da 40 a 72 ore per le aziende sopra i 15 dipendenti, da 30 a 48 ore per le aziende da 6 a 15 dipendenti e da 12 a 24 ore per le aziende fino a 5 dipendenti.

Rispetto al tema dei **diritti**, vengono attenzionati i temi che riguardano le fragilità, prevedendo anche lo scorporo dal computo dei giorni di assenza per le **terapie salvavita** e la comunicazione relativa al periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro al lavoratore che ne farà richiesta, oltre alla definizione delle linee guida per promuovere l'istituto delle ferie solidali.

Vengono inoltre riconosciuti: un ulteriore giorno aggiuntivo di permesso annuo, in caso di malattia del minore di età compresa tra i 3 e i 10 anni; la frazionabilità del congedo parentale; la maturazione intera della ROL per le assenze retribuite dei 10 giorni alla nascita del figlio e per l'utilizzo dei permessi mensili della legge 104; il riconoscimento di tante giornate retribuite quante sono quelle necessarie per accertamenti, prelievo, degenza e convalescenza per i donatori di midollo osseo e viene recepito l'accordo quadro interconfederale sul lavoro agile.

Di particolare rilievo l'intervento sul **welfare contrattuale**. Si riconosce dal 1° gennaio 2024 l'iscrizione al fondo sanitario di settore per tutti i lavoratori interamente a carico delle aziende e si prevede che il lavoratore che vorrà contribuire con una quota aggiuntiva, accederà a un piano sanitario più completo.

La parola passa ora ai lavoratori che, nelle le assemblee nei luoghi di lavoro, voteranno questa intesa.

Roma, 26 gennaio 2023