



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Revisore della sostenibilità
Università Cattolica S. Cuore

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n. 1

Oggetto: Rinnovo contrattuale: gomma e plastica – aziende industriali

PREMESSA

In data 10 dicembre 2025, tra FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA, FILCTEM - CGIL, FEMCA - CISL e UILTEC - UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 26 gennaio 2023 per i dipendenti dalle industrie della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche - Cod. CNEL B371, in scadenza il 31 dicembre 2025. La presente ipotesi di accordo, su richiesta delle OO.SS., sarà ora sottoposta all'approvazione dei lavoratori e delle lavoratrici e le stesse Organizzazioni si impegnano a comunicare l'avvenuta approvazione entro il 30 gennaio 2026. L'efficacia dell'accordo è sospesa fino all'avvenuta comunicazione di approvazione da parte delle OO.SS.

DECORRENZA E DURATA

Il contratto ha validità triennale, con **decorrenza dal 1° gennaio 2026 e scadenza al 31 dicembre 2028**, sia per la parte economica che per quella normativa. Fatte salve le decorrenze eventualmente previste, le Parti stabiliscono che le nuove disposizioni, nonché le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali con l'Accordo del 10 dicembre 2025 decorrono dal 1° gennaio 2026. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non sia data disdetta tramite raccomandata almeno 6 mesi prima della scadenza.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto un **incremento nel triennio 2026-2028** dei minimi contrattuali pari a 195,00 euro sul livello F, da riparametrare sugli altri livelli e suddiviso in quattro tranches:

- 60,00 euro a partire dal **1° gennaio 2026**;
- 60,00 euro a partire dal **1° aprile 2027**;

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA
E-mail: amministrazione@belottiassociati.it
www.belottiassociati.it





- 60,00 euro a partire dal **1° aprile 2028**;
- 15,00 euro a partire dal **1° dicembre 2028**.

MINIMI RETRIBUTIVI

L'ipotesi di accordo **non riporta** i nuovi minimi retributivi, né i parametri contrattuali per eseguire il calcolo redazionale degli stessi. Si attende, pertanto, la diffusione delle tabelle retributive ufficiali dalle Parti stipulanti.

Le Parti concordano che, ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2029 - 2031 la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a 2.255,00 euro lordi mensili.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Viene **rivisto** il sistema di **classificazione del personale** sia per quanto riguarda alcune **aree di competenza** che talune **posizioni professionali** 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 **fino a 30 addetti/e**, 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 livello H dell'area commerciale/logistica, con posizione professionale di carrellista, saranno inquadrati/e al livello G con posizione di carrellista movimentatore merci dopo 12 mesi di permanenza nel livello H.

Dal **1° gennaio 2028** sarà eliminato il livello I nelle aree di produzione e delle funzioni integrate trasversali. Di conseguenza, 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 al livello H. Entro tale data le parti lavoreranno alla riclassificazione dei lavoratori/delle lavoratrici di livello I per consentire il passaggio al livello H.

ORARIO DI LAVORO

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.

Lavoratori turnisti	Giornate lavorative annue		
	2026	2027	2028
Addetti/e a 3 turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	220	220	215
Addetti/e a 3 turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	217,15	217,15	212,5
Addetti/e a 3 turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	212,5	212,5	210,5



MALATTIA

Nel caso di malattia o infortunio non professionale, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto nei seguenti termini:

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

Il/la dipendente avrà l'onere, prima della scadenza dei suddetti termini, di segnalare eventuali situazioni e/o certificazioni da cui potrebbe conseguire l'allungamento del termine di conservazione del posto di lavoro.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

La variazione in aumento della **durata della prestazione** (clausola elastica), possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario a tempo parziale riferita all'anno, è retribuita con la maggiorazione del 16% (prima 10%). Fermo restando il limite massimo di possibili trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale, si specifica che non sono computate a questi fini le seguenti casistiche:

- lavoratori/lavoratrici **affetti da malattie oncologiche o gravi patologie degenerative** (art. 8, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015);
- lavoratori/lavoratrici con **disabilità certificata** ex Legge n. 104/1992 e/o computati ai sensi della Legge n. 68/1999, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 62/2024.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La durata massima del **periodo di prova** è determinata in base alle disposizioni di cui all'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 104/2022 e ss.mm.ii..

In materia di contratto a tempo determinato in somministrazione, si elimina la disposizione che prevede il diritto alla stabilizzazione del rapporto dopo più di 44 mesi lavorati a tempo determinato e in somministrazione a termine.

APPRENDISTATO

La **durata minima e massima** della formazione nell'apprendistato è stabilita dalle norme di legge e di contratto collettivo, ferma restando la possibilità di una modulazione a livello aziendale (nel rispetto dei limiti previsti).

Fermi restando i tetti di contingentamento stabiliti dalla legge sulla possibilità di assumere con contratto di apprendistato, per l'instaurazione di detti contratti è necessaria la presenza in azienda di un **tutore** formativo. L'apprendista **non può essere retribuito a cottimo**.

In caso di **disabilità**, il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto pari a 8 mesi.

Apprendistato professionalizzante

Il contratto in oggetto è finalizzato al conseguimento di una **qualifica contrattuale** di cui all'allegato 2 del CCNL (ad eccezione di quelle inquadrate al livello I).

La **durata massima** dell'apprendistato è di **3 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 sia inerente alla qualifica da conseguire).

Eventuali **periodi di apprendistato** professionalizzante **precedentemente svolti** presso altri datori che applicano lo stesso CCNL, per il conseguimento della stessa qualifica e interrotti per qualunque motivo prima del termine della fase di apprendimento, **sono valorizzati in riduzione della durata massima**, a condizione del rilascio di idonee attestazioni circa la formazione svolta.

I suddetti meccanismi di riduzione **non sono cumulabili**: pertanto, in caso di compresenza delle casistiche, prevale la maggiore riduzione.

Si affida all'Organismo Bilaterale per la Formazione il compito dell'aggiornamento dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, in coerenza con la necessaria evoluzione del sistema di classificazione e inquadramento del personale. Nelle more di tale aggiornamento, i profili formativi e le modalità di erogazione della formazione sono disciplinate dall'Allegato 4 del CCNL.

Per gli apprendisti **in forza** alla data di entrata in vigore del CCNL (10 dicembre 2025) restano **in vigore** le disposizioni contrattuali di cui al CCNL 26 gennaio 2023.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Si fa riferimento all'Accordo Interconfederale del 18 maggio 2016.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e ricerca (di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015), si prevede che l'assunzione dell'apprendista debba avere luogo con un periodo di prova di servizio effettivo fino ad un massimo di 6 mesi.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

L'**indennità sostitutiva del premio di risultato** è erogata in tutte le realtà aziendali che nei 3 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 del CCNL all'applicazione dell'accordo sul premio di risultato.

MISURE SU PARI OPPORTUNITA' E ACCOMODAMENTI REGIONEVOLI

Le Parti dichiarano l'intento di promuovere le pari opportunità, valorizzando la cultura dell'inclusione.

In particolare, in armonia con le disposizioni europee, si dispone la costituzione di un Organismo paritetico nazionale con la funzione di analisi della normativa comunitaria e nazionale in materia di parità di retribuzione.

Donne vittime di violenza

Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione per la violenza domestica saranno riconosciute, qualora ne facciano richiesta al 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 dall'art. 24, comma 4, del D.Lgs. n. 80/2015 e dall'art. 34, comma 10 del CCNL;



- **percorsi di formazione specifici** per accompagnare il rientro al lavoro con un adeguato aggiornamento;
- **anticipazione di quote del TFR disponibile**, anche con intese individuali (fermo restando il limite del 70%);
- mantenimento della **contribuzione mensile** a carico azienda al FasG&P per le lavoratrici iscritte durante il periodo di congedo di cui al D.Lgs. n. 80/2015, per un massimo di quattro trimestri successivi alla concessione dello stesso;
- **accesso al lavoro agile**, laddove tale misura sia compatibile con l'organizzazione del lavoro e la mansione svolta.

Accomodamenti ragionevoli

Gli accomodamenti ragionevoli sono individuati in relazione allo stato di **disabilità della persona**, considerando il contesto: in merito, si prevede che il/la dipendente con disabilità, anche con il supporto del rappresentante sindacale, ha facoltà di presentare apposita formale istanza affinché sia valutata la necessità di adottare idonei accomodamenti ragionevoli, quali:

- modifiche alla postazione di lavoro;
- introduzione di strumenti di flessibilità dell'orario;
- accesso prioritario al lavoro agile;
- formazione e affiancamento;
- promozione di una cultura aziendale e di un linguaggio inclusivi

FORMAZIONE

Al fine di favorire la **professionalità e l'aggiornamento professionale** continuo si prevede che, per il periodo di vigenza contrattuale, le aziende riconosceranno a beneficio di lavoratori e lavoratrici non in prova ed assunti a tempo indeterminato, un monte ore pro-capite di formazione **pari a 12 ore**.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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 al Fondo Gomma Plastica** è stabilito nella misura:

- **dell'1,78%** con decorrenza dal **1° gennaio 2027**;
- **del 2,00%** con decorrenza dal **1° gennaio 2028**.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 02.01.2026

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)