

Informativa n. 14/2026

18 febbraio 2026

CCNL GOMMA E PLASTICA – AZIENDE INDUSTRIALI

IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO DEL 10 DICEMBRE 2025

In data 30 gennaio 2026 è stata approvata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori l'ipotesi di accordo del 10 dicembre 2025 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i dipendenti dalle industrie della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche siglata da Federazione Gomma Plastica insieme alle organizzazioni sindacali Filctem – Cgil, Femca – Cisl e Uiltec - Uil.

Il nuovo CCNL ha validità triennale con decorrenza dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Qui di seguito esponiamo una sintesi delle novità segnalando la necessità, per approfondimenti, di rifarsi al testo integrale dell'accordo.

➤ MINIMI TABELLARI

Le Parti hanno previsto un aumento del minimo contrattuale diviso in 4 tranches decorrenti dal gennaio 2026, aprile 2027, aprile 2028, dicembre 2028.

Per effetto degli aumenti fissati con le decorrenze di cui sopra, i nuovi importi del trattamento economico minimo sono i seguenti:

Livelli	Importi mensili			
	Dal 1.01.2026	Dal 1.04.2027	Dal 1.04.2028	Dal 1.12.2028
Q	€ 2.497,83	€ 2.571,98	€ 2.646,13	€ 2.664,67
A	€ 2.351,85	€ 2.421,67	€ 2.491,49	€ 2.508,94
B	€ 2.218,74	€ 2.284,61	€ 2.350,48	€ 2.366,95
C	€ 2.189,60	€ 2.254,60	€ 2.319,60	€ 2.335,85
D	€ 2.162,08	€ 2.226,26	€ 2.290,44	€ 2.306,49
E	€ 2.074,83	€ 2.136,43	€ 2.198,03	€ 2.213,43
F	€ 2.021,12	€ 2.081,12	€ 2.141,12	€ 2.156,12
G	€ 1.883,45	€ 1.939,36	€ 1.995,27	€ 2.009,25
H	€ 1.796,11	€ 1.849,43	€ 1.902,75	€ 1.916,08
I	€ 1.614,73	€ 1.662,66	€ 1.710,59	€ 1.722,57

➤ PREVIDENZA COMPLEMENTARE

È prevista la variazione del contributo a carico azienda dovuto al Fondo Gomma e Plastica per i lavoratori che hanno richiesto l'applicazione della contribuzione minima prevista dal CCNL.

Pertanto, il contributo sarà pari a:

⇒ L'1,78% dal 1° gennaio 2027;

⇒ Il **2,00%** dal **1° gennaio 2028**.

Il contributo a carico del lavoratore resta invariato ed è pari all'1,56% della retribuzione annua utile TFR.

➤ PREMIO DI RISULTATO

È stato eliminato il riferimento alle aziende con numero di dipendenti non superiore a 100 dipendenti per il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del premio di risultato.

Pertanto, l'indennità sostitutiva del premio di risultato potrà essere erogata in tutte le realtà aziendali che, nei 3 anni precedenti, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato.

L'eventuale passaggio dall'erogazione dell'indennità sostitutiva all'applicazione dell'accordo sul premio di risultato sarà regolato dalla contrattazione di secondo livello.

➤ CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Con l'Allegato 1 dell'ipotesi di Accordo le Parti introducono nuovi profili professionali che, salvo il caso di nuove assunzioni, entreranno in vigore:

- Dal 1° gennaio 2027 per le aziende con più di 30 addetti;
- Dal 1° gennaio 2028 per le aziende fino a 30 addetti.

Inoltre:

- Dal 1° gennaio 2027 i lavoratori dell'Area commerciale/logistica inquadrati nel livello H con il profilo di "carrellista" saranno inquadrati al livello G con profilo di "carrellista movimentatore merci" dopo 12 mesi di permanenza nel livello H;
- Dal 1° gennaio 2028 nell'Area Produzione e Funzioni integrate e trasversali verrà eliminato il livello I e, di conseguenza, i profili di "addetto a lavori di preparazione", "aiuto esecutivo", "addetto a lavori non rientranti nel ciclo produttivo", "addetto al prelievo e consegna di documenti" e "addetto all'archivio" saranno ricompresi nel livello H.

➤ ORARIO DI LAVORO - TURNISTI

Nei casi di attività lavorativa organizzata continuativamente per 17 o più turni settimanali, il normale orario di lavoro annuo è pari al seguente numero di giornate lavorative di 8 ore ciascuna:

Addetti a tre turni avvicendati giornalieri	Giornate lavorative annue		
	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
Attività su 17 turni settimanali	220	220	215
Attività su 18 o più turni settimanali	217,5	217,5	212,5
Attività su 21 turni settimanali	215,5	215,5	210,5

➤ LAVORO A TEMPO PARZIALE

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale non vengono ricompresi nel limite del 3% del personale per unità produttive le domande di trasformazione presentate da:

- Lavoratori affetti da malattie oncologiche o gravi patologie degenerative di cui all'art. 8, c.3 D.Lgs. n.81/2015;

- Lavoratori con disabilità certificata ai sensi degli artt. 3 e 5 L. n. 104/1992 e/o i lavoratori computati ai sensi della L. n. 68/1999.

➤ PERIODO DI PROVA PER CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

All'art. 3 del CCNL, le Parti stabiliscono che la durata massima del periodo di prova è determinata in base alle disposizioni di cui all'art. 7, c. 2 del D.Lgs. n. 104/2022.

Pertanto, la durata massima non potrà essere superiore a:

- 15 giorni di effettiva prestazione per i contratti di durata non superiore a 6 mesi;
- 30 giorni di effettiva prestazione per i contratti di durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

➤ DIRITTO DI STABILIZZAZIONE

Viene abrogato il diritto di stabilizzazione spettante ai lavoratori che avevano intrattenuto, con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che rapporti in somministrazione a tempo determinato (per motivazioni non collegate a esigenze stagionali) per più di 44 mesi complessivi in sommatoria di periodi anche non consecutivi.

➤ PERIODO DI COMPORTO PER LAVORATORI DISABILI

Per i lavoratori disabili, non in prova, viene esteso il periodo di conservazione del posto secondo i seguenti termini:

Anzianità di servizio	Periodo di comportamento ordinario	Periodo di comportamento in deroga
Fino a 3 anni	6 mesi	8 mesi
Oltre 3 e fino a 6 anni	9 mesi	12 mesi
Oltre 6 anni	12 mesi	16 mesi

Secondo la normativa attualmente in vigore, sono lavoratori disabili coloro i quali versino in una condizione di disabilità certificata ai sensi degli artt. 3 e 5 L. n. 104/1992 e/o computati ai sensi della L. n. 68/1999 e che abbiano comunicato tale stato al datore di lavoro.

È onere del lavoratore segnalare al datore di lavoro, prima della scadenza dei termini del periodo di comportamento ordinario, eventuali situazioni e/o certificazioni da cui potrebbe conseguire l'allungamento del termine di conservazione del posto di lavoro.

➤ APPRENDISTATO

In linea generale, l'ipotesi di Accordo prevede che, a livello aziendale, sia possibile rimodulare la durata della formazione nell'apprendistato, rispettando i termini minimi e massimi stabiliti dal D.Lgs. n. 81/2015.

Inoltre, si stabilisce che è vietato retribuire l'apprendista a cottimo e che, in caso di patologie oncologiche e di gravi patologie che richiedano terapie salvavita, la conservazione del posto è elevata a 8 mesi.

❖ *Apprendistato professionalizzante*

L'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante è subordinato alla conversione a tempo indeterminato almeno del 30% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 24 mesi precedenti.

A tal fine non si computano:

- Gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni;
- I casi di recesso durante il periodo di prova;
- I casi di licenziamento per giusta causa;
- I contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a 4.

In merito alla qualifica da conseguire, si stabilisce che non è possibile instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica ricompresa tra quelle inquadrare al livello I.

Viene introdotta la possibilità di ridurre la durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante normalmente pari a 3 anni.

Due sono le casistiche previste e non sono cumulabili tra loro. Pertanto, in caso di compresenza, prevale la maggior riduzione. Si tratta di:

- 1) Assunzione di personale in possesso di diploma EQF 4, 5, 6 o 7 inerente alla qualifica da conseguire;
- 2) Periodi di apprendistato professionalizzante precedentemente svolti presso altri datori di lavoro che applichino lo stesso CCNL e per il conseguimento della medesima qualifica.

Nel primo caso, è prevista una riduzione pari a **6 mesi** per il **livello EQF 4**, **6 mesi** per il **livello EQF 5** e **12 mesi** per i **livelli EQF 6 e 7** mentre, nel secondo caso, la riduzione massima è pari a **6 mesi** ed è subordinata al rilascio di idonee attestazioni in merito alla formazione svolta.

I contratti di apprendistato attualmente in essere non sono soggetti a tali novità. Pertanto, continueranno ad essere regolamentati secondo la disciplina contenuta nel CCNL aggiornato al 26 gennaio 2023.

➤ FORMAZIONE PROFESSIONALE

Con lo scopo di favorire la professionalizzazione e l'aggiornamento professionale continuo, è introdotto in favore dei lavoratori non in prova ed assunti a tempo indeterminato un monte ore pro capite di 12 ore di formazione.

La stessa è rivolta all'intera platea di lavoratori e viene definita nei tempi e nei modi dall'azienda stessa.

La formazione sarà svolta "on the job" e in affiancamento al personale con adeguata esperienza e professionalità in modo da trasmettere competenze anche funzionali ad una maggiore integrazione intergenerazionale nelle aziende.

Ad eccezione dei casi di impossibilità o forza maggiore, i lavoratori sono tenuti alla frequenza delle iniziative formative.

Si specifica che la formazione in materia di salute e sicurezza di base è esclusa dal monte ore sopra indicato.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.