Jet HR

2026

# **CCNL Gomma-Plastica:** costo del lavoro, scatti di anzianità e turni sotto controllo

Odiamo la burocrazia

# Cosa trovi in questa guida


| | | |
|---|---|---|
| 1 | Il costo reale per livello | 3 |
| 2 | Turni, notti e maggiorazioni | 4 |
| 3 | Scatti di anzianità biennali | 6 |
| 4 | Verificare che tutto quadri | 8 |

1

# Il costo reale per livello

La retribuzione lorda scritta in contratto è solo il punto di partenza: contributi, TFR e indennità contrattuali portano il costo aziendale molto più in alto. Nel settore gomma-plastica si trascura spesso il peso delle indennità fisse previste dal CCNL, che variano per livello e si sommano alla retribuzione base. Sottovalutare queste voci significa fare budget sbagliati e trovare scoperti a fine anno.

**IN SINTESI**

- Il CCNL di riferimento è il CCNL Industria Gomma-Plastica, stipulato da Federazione Gomma Plastica con CGIL, CISL e UIL: verifica sempre che sia questo quello applicato in azienda.
- Il costo aziendale annuo è tipicamente pari alla RAL più circa il 30% di contributi INPS più circa il 7,7% di TFR, più INAIL (variabile ma spesso intorno all'1-3% nella manifattura) e i fondi contrattuali.
- La tredicesima è già dentro la RAL: la mensilità di dicembre non è denaro extra, è la RAL divisa in 13 rate invece di 12.
- Gli scatti di anzianità sono fissi per livello e scattano ogni due anni: non aggiornarli è un errore frequente che crea debiti silenziosi verso il dipendente.
- Le maggiorazioni per turni notturni e festivi non sono opzionali: sono stabilite dal CCNL e si applicano automaticamente a ogni ora lavorata fuori orario diurno.

## Cosa compone il costo aziendale

Quando assumi un operaio al 4° livello del CCNL Industria Gomma-Plastica, la RAL include già la tredicesima: non è un costo extra, è semplicemente la retribuzione annua divisa in 13 rate. Il dipendente riceve una mensilità a dicembre che sembra un "bonus", ma è solo la 13ª quota della stessa RAL totale.

I costi che superano davvero la RAL sono tre: i contributi INPS (circa il 30% della RAL, a carico dell'azienda), il TFR (circa il 7,7% della RAL accantonato ogni anno) e l'INAIL, che nella manifattura gomma-plastica si aggira tipicamente tra l'1% e il 2,5% della retribuzione imponibile, a seconda della lavorazione.

A questi si aggiungono i contributi ai fondi contrattuali: Fondapi (fondo pensione complementare di settore) e il fondo di assistenza sanitaria integrativa, che insieme pesano alcune decine di euro al mese per dipendente. Sono obbligatori se il lavoratore non ha già un fondo pensione attivo.

## Un errore comune sul budget HR

Molte aziende del settore calcolano il costo di un nuovo operaio moltiplicando la RAL per 1,3 e si fermano lì. Questo metodo dimentica almeno due voci: l'INAIL (che in alcune lavorazioni con gomma vulcanizzata o plastiche tecniche può superare il 2%) e i fondi contrattuali obbligatori.

Il risultato è un budget che sembra corretto ma si rivela corto di qualche centinaio di euro per dipendente all'anno. Su un organico di 30 persone, anche una stima approssimata per eccesso è più utile di una precisa per difetto.

2

# Turni, notti e maggiorazioni

Le aziende della gomma-plastica lavorano spesso su due o tre turni, e le maggiorazioni contrattuali si moltiplicano: turno pomeridiano, turno notturno, lavoro festivo, lavoro domenicale. Ognuna ha una percentuale diversa e si calcola sulla retribuzione oraria base, non sulla RAL divisa per 12. Perdere di vista anche solo una di queste voci su un turno notturno significa pagare meno del dovuto, con rischio di contenzioso alla fine del rapporto.

## Come funzionano le maggiorazioni

Il CCNL Industria Gomma-Plastica prevede maggiorazioni percentuali sulla retribuzione oraria base per il lavoro svolto in orari o giorni particolari. La retribuzione oraria base si calcola dividendo la retribuzione mensile (RAL divisa per 13, poi divisa per le ore mensili contrattuali, di solito 168 ore/mese per un full time).

Le maggiorazioni si sommano tra loro quando si verificano più condizioni contemporaneamente: un'ora lavorata di notte in un giorno festivo accumula sia la maggiorazione notturna sia quella festiva. È un meccanismo che si autoalimenta nei cicli produttivi continui, e va controllato ogni periodo di paga.

Il CCNL distingue tra lavoro a turni avvicendati (rotazione programmata su più squadre) e lavoro straordinario notturno o festivo non programmato. Le percentuali sono diverse: non confondere le due casistiche.

## Maggiorazioni previste dal CCNL Industria Gomma-Plastica

Le percentuali si applicano alla retribuzione oraria base. In caso di cumulo (es. notte + festivo), le maggiorazioni si sommano.

| Tipo di prestazione | Maggiorazione sulla retribuzione oraria base | Note |
|---|---|---|
| Turno pomeridiano (es. 14:00-22:00) | ~ 5-6% | Varia in base all'accordo aziendale integrativo |
| Turno notturno in ciclo continuo (22:00-06:00) | ~ 30% | Per turni programmati in ciclo continuo a 3 squadre |
| Lavoro notturno non programmato (straordinario) | ~ 50% | Ore notturne fuori dall'organizzazione a turni |
| Lavoro domenicale con riposo compensativo | ~ 30% | Se la domenica è lavorata e il riposo è spostato |
| Lavoro domenicale senza riposo compensativo | ~ 50-60% | Meno frequente, regolato spesso da accordo aziendale |
| Lavoro nei giorni festivi infrasettimanali | ~ 35% | Festività nazionali lavorate |
| Straordinario diurno feriale | ~ 25-30% | Oltre l'orario contrattuale ordinario |

## Quanto pesa una notte in più al mese

Esempio pratico su un operaio al 4° livello con RAL di 26.500 €. La retribuzione oraria base è circa 12,56 € (RAL 26.500 / 13 mensilità / 162 ore mensili).

| Scenario | Ore extra nel mese | Costo maggiorazione mensile stimato | Costo aggiuntivo annuo stimato |
|---|---|---|---|
| Solo turno notturno programmato (ciclo 3 squadre) | 56 ore notte/mese | + € 211 | + € 2.532 |
| 4 domeniche lavorate con riposo compensativo | 32 ore domenicali | + € 120 | + € 1.440 |
| 8 ore festive infrasettimanali | 8 ore | + € 35 | + € 420 |
| Turno notte + 2 festivi: scenario cumulato | 64 ore miste | + € 271 | + € 3.252 |

## Cosa si dimentica più spesso

Nella pratica quotidiana di un'azienda multi-turno, alcune voci sfuggono regolarmente al calcolo.

- L'indennità di turno non è la stessa cosa della maggiorazione notturna: molti CCNL prevedono un'indennità fissa per il solo fatto di lavorare a turni avvicendati, indipendentemente dall'orario del turno.
- Le festività soppresse (di solito 4 giorni all'anno riconvertiti in permessi retribuiti) vanno gestite come ore di permesso da fruire: se il lavoratore non le usa entro l'anno, l'azienda le deve pagare alla fine del rapporto.
- Il lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale non è sempre straordinario festivo: se il giorno di riposo non coincide con la domenica (turni rotanti), la maggiorazione applicabile può essere diversa.
- Le ore di pausa in ciclo continuo: in alcune organizzazioni a 3 turni le pause sono retribuite, e vanno conteggiate nel monte ore ai fini dei limiti settimanali.
- Il limite delle 250 ore di straordinario annuo (salvo diversa previsione del contratto integrativo aziendale) va monitorato per ciascun lavoratore: superarlo espone a contestazioni sindacali e ispettive.

3

# Scatti di anzianità biennali

Gli scatti di anzianità nel CCNL Industria Gomma-Plastica maturano ogni due anni di anzianità nella stessa azienda e aumentano la retribuzione base in modo automatico. Non serve nessuna richiesta del dipendente, non serve una delibera dell'azienda: scattano per legge contrattuale alla data precisa. Se non li aggiorni in busta paga, stai accumulando un debito che prima o poi dovrai saldare con arretrati e possibili interessi.

## Come funzionano gli scatti

Il valore dello scatto è fisso per livello ed è stabilito dalla tabella del CCNL Industria Gomma-Plastica. Ogni scatto si aggiunge al precedente: un operaio al 4° livello con 6 anni di anzianità ha già 3 scatti attivi sulla retribuzione base, e il quarto scatterà al settimo anno.

Il numero massimo di scatti è tipicamente 5 per tutti i livelli, dopodichè l'anzianità non produce ulteriori aumenti retributivi automatici. Questo non significa che la retribuzione sia bloccata: si possono aggiungere aumenti individuali o premi, ma gli scatti automatici si esauriscono.

Un punto spesso trascurato: quando un lavoratore viene inquadrato a un livello superiore, gli scatti maturati restano e si applicano al nuovo livello (con il valore unitario del nuovo livello). Non si azzerano con il passaggio di livello.

## Valore degli scatti per livello

Valori indicativi per singolo scatto biennale, basati sui minimi tabellari del CCNL Industria Gomma-Plastica. Il valore si moltiplica per il numero di scatti maturati e va aggiunto alla retribuzione base mensile.

| Livello CCNL | Valore mensile per singolo scatto | Valore annuo per singolo scatto (x13) | 5 scatti attivi: aumento annuo totale |
|---|---|---|---|
| 2° livello | ~ € 14 | ~ € 182 | ~ € 910 |
| 3° livello | ~ € 16 | ~ € 208 | ~ € 1.040 |
| 4° livello | ~ € 18 | ~ € 234 | ~ € 1.170 |
| 5° livello | ~ € 21 | ~ € 273 | ~ € 1.365 |
| 6° livello | ~ € 25 | ~ € 325 | ~ € 1.625 |

## Gli errori più frequenti

Questi sono i problemi che emergono più spesso nelle verifiche sulla corretta applicazione degli scatti.

- La data di assunzione viene confusa con la data di inizio del contratto attuale: se il lavoratore era già in azienda con un contratto a termine prima dell'indeterminato, l'anzianità parte dall'inizio del rapporto, non dalla trasformazione.

- Dopo un cambio di gestione o un passaggio di ramo d'azienda, l'anzianità pregressa spesso non viene correttamente trasferita nei sistemi HR del nuovo gestore.
- Il calcolo viene fatto per data di calendario ("ogni 2 anni esatti") senza considerare eventuali periodi di sospensione non computabili: alcune assenze prolungate non si contano nell'anzianità utile agli scatti, a seconda di quanto prevede il CCNL.
- Su organici numerosi, lo scatto viene aggiornato solo quando il lavoratore lo segnala: nel frattempo l'azienda accumula arretrati, che alla fine del rapporto devono essere pagati tutti insieme con possibile applicazione di interessi legali.
- Il valore dello scatto non viene aggiornato dopo un rinnovo del CCNL: le tabelle contrattuali cambiano e il valore unitario degli scatti si rivaluta; usare i valori del rinnovo precedente significa pagare meno del dovuto.

## Come tenere il controllo sulle scadenze

Il modo più pratico è costruire un registro per ciascun dipendente con data di assunzione, livello attuale, numero di scatti già maturati e data del prossimo scatto. Va aggiornato ogni volta che c'è un cambio di livello o una variazione contrattuale rilevante.

Le scadenze biennali si distribuiscono durante tutto l'anno, non si concentrano in un mese specifico. Questo significa che ogni mese potrebbe esserci almeno un lavoratore che matura uno scatto: non è qualcosa che puoi gestire con un reminder annuale.

Se usi un gestionale paghe, verifica che il sistema scali automaticamente gli scatti alla data esatta e non richieda un'operazione manuale di conferma: è proprio l'operazione manuale il punto dove più spesso si crea il ritardo.

4

# Verificare che tutto quadri

Avere le regole chiare non basta: nella quotidianità di un'azienda multi-turno, con personale che ruota su fasce orarie diverse e anzianità diverse, gli errori si nascondono nelle eccezioni. Un metodo semplice per fare una verifica periodica ti permette di intercettare i problemi prima che diventino contenziosi o ispettivi. Non serve un audit completo ogni mese: bastano pochi controlli mirati, fatti con regolarità.

## Un metodo di controllo praticabile

Il punto di partenza è la busta paga di un lavoratore campione per ogni livello e turno. Prendi l'ultimo mese, calcola a mano (o su un foglio) la retribuzione oraria base, moltiplica per le ore di ogni tipo (ordinarie, notturne, festive) e aggiungi le maggiorazioni previste dal CCNL. Se il totale corrisponde a quanto è in busta paga, il sistema funziona. Se c'è uno scarto, trovi la voce che non torna e la correggi.

Fare questo controllo su 3-4 buste paga campione (un operaio di ogni turno, un lavoratore con scatto recente, un lavoratore anziano con 4-5 scatti attivi) ogni trimestre ti copre la maggior parte dei rischi senza richiedere ore di lavoro.

La seconda verifica riguarda le festività soppresse: a fine anno controlla quanti giorni sono stati fruiti e quanti sono rimasti aperti. I residui non fruiti diventano un debito da liquidare, e meglio saperlo prima di chiudere il bilancio.

## Le quattro voci da controllare sempre

Ogni verifica periodica deve coprire almeno questi punti, che sono quelli dove gli errori si nascondono più spesso.

- Scatti di anzianità: per ogni dipendente con anzianità multipla di due anni, verifica che il numero di scatti in busta paga corrisponda all'anzianità effettiva e che il valore unitario sia aggiornato all'ultimo rinnovo contrattuale.
- Maggiorazioni notturne: per ogni lavoratore in turno notturno, controlla che la percentuale applicata sia quella del CCNL e che sia calcolata sulla retribuzione oraria base corretta (RAL/13/ore mensili), non su un valore arrotondato.
- Festività e permessi residui: aggiorna il saldo permessi a ogni fine trimestre, in modo da non trovarti a dicembre con decine di giorni da liquidare in una sola volta.
- Livello di inquadramento e data di cambio livello: se un lavoratore è stato promosso nell'anno, verifica che il nuovo livello (e il relativo valore degli scatti) sia attivo dalla data corretta, non dal mese successivo.

## Confronto: gestione manuale vs automatizzata

Questo confronto mostra l'impatto pratico di una gestione non strutturata rispetto a una con controlli sistematici, su un'azienda tipo da 30 dipendenti in ciclo a 3 turni.

| Voce di rischio | Gestione manuale senza controlli | Gestione con verifica sistematica |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| **Scatti non aggiornati (3 casi/anno)** | Arretrati stimati € 1.500-2.500 a fine rapporto | Intercettati al momento, zero arretrati |
| **Maggiorazioni notturne errate (1% di errore)** | € 600-900/anno su 10 lavoratori notturni | Scarto rilevato entro il trimestre |
| **Festività soppresse non gestite** | Liquidazione concentrata a dicembre o fine rapporto | Piano di fruizione distribuito nell'anno |
| **Tempo dedicato al controllo paghe** | Alto (reattivo, per correggere errori) | Basso (preventivo, 2-3 ore/trimestre) |

## Quando coinvolgere il consulente del lavoro

Il metodo di controllo interno che hai visto serve a presidiare la routine. Non sostituisce il consulente del lavoro per le situazioni fuori standard: un cambio di turno permanente, un passaggio di livello contestato, una vertenza sindacale su scatti arretrati o un'ispezione INAIL vanno gestiti con supporto professionale.

Un buon sistema di gestione HR non riduce il ruolo del consulente: lo rende più efficace, perché arriva già con i dati in ordine invece di dover ricostruire la storia da zero. Il tempo che risparmia sulla routine lo investe dove serve davvero.

# Siamo Jet HR

**Jet HR è una tech company** nata nel 2022 – da un'idea di Marco Ogliengo e Francesco Scalambrino, supportata da alcuni tra i migliori imprenditori e fondi d'investimento italiani – per risolvere un problema reale: il peso della burocrazia sulle aziende in Italia.

**Jet HR è una soluzione innovativa** per pagare stipendi e automatizzare processi HR, affiancati da un team di supporto con tempi di risposta record e un Consulente del Lavoro dedicato.

**Jet HR è una piattaforma** che integra tutte le funzioni HR essenziali, specificatamente sviluppate per la normativa italiana, tra cui: assunzione di nuovi dipendenti; gestione di smart-working, ferie, permessi e malattia; rilevazione presenze; note spese; compliance salute e sicurezza; creazione e distribuzione dei cedolini; pagamento degli stipendi; e altro ancora.

Per saperne di più

**jethr.com**