# IPOTESI ACCORDO RINNOVO CCNL PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA CHIMICA, CHIMICO-FARMACEUTICA, DELLE FIBRE CHIMICHE E DEI SETTORI ABRASIVI, LUBRIFICANTI E GPL

In data 19 luglio 2018 tra Federchimica, Farmindustria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL si è concordato il presente rinnovo del CCNL, che decorrerà dal 1 gennaio 2019 al 30 giugno 2022.

Federchimica

Farmindustria

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

## Premessa

La continuità di dialogo per la ricerca della migliore risposta ai problemi e alle esigenze reciproche ha consentito di vivere anche questo rinnovo come un momento di sintesi su temi già ampiamente approfonditi e condivisi, attraverso un percorso partecipativo, avviato nel 2016 e realizzato in particolare negli Osservatori nazionali e aziendali e negli incontri formativi, che ha coinvolto oltre 1500 attori sociali settoriali.

I nuovi sistemi produttivi e le nuove sfide che la competitività pone ad aziende e lavoratori richiedono Relazioni Industriali sempre più capaci di accompagnare lo scenario futuro e le rapide trasformazioni che le imprese e il mondo del lavoro devono affrontare.

Relazioni Industriali, quindi, strumento di innovazione, di sviluppo sostenibile e di crescita del sistema delle imprese e dell'occupazione del nostro Paese.

Il sistema chimico-farmaceutico vuole confermarsi, con questo accordo, un sistema di Relazioni Industriali moderno, partecipativo ed efficace caratterizzato da senso di responsabilità, dalla credibilità reciproca e da un atteggiamento propositivo nella ricerca di soluzioni negoziali utili per il settore e coerenti con i condivisi indirizzi confederali.

Da sottolineare anche in questo rinnovo la valorizzazione della contrattazione aziendale e l'impegno contrattuale sui temi della Responsabilità sociale e in particolare quello sul versante della Sicurezza, un ambito nel quale l'investimento realizzato negli anni dalle Parti sociali ha contribuito a consolidare nelle imprese e nei lavoratori una cultura che ha portato a continui miglioramenti delle performance, in particolare per quanto riguarda infortuni e malattie professionali, ponendo il settore tra i più virtuosi, secondo i dati INAIL.
Le scelte realizzate rafforzano e sviluppano ulteriormente l'impegno settoriale per il miglioramento continuo.

# AMBITI E OBIETTIVI DEL RINNOVO

## QUALITA' DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Confermare un approccio di collaborazione tra Organizzazioni Sindacali e Parte datoriale e diffondere a livello aziendale Relazioni industriali partecipative e una contrattazione di qualità

## SEMPLIFICAZIONE CCNL

Migliorare, attraverso la necessaria semplificazione e riscrittura del testo, la conoscenza, l'applicazione e l'esigibilità del CCNL per rafforzarne il ruolo e per agevolare relazioni e contrattazione a livello aziendale.

## FORMAZIONE

Promuovere l'impegno formativo, strategico per produttività e occupabilità in una fase caratterizzata da forti cambiamenti, in un contesto bilaterale condiviso

## PRODUTTIVITA' e OCCUPABILITA'

Valorizzare come opportunità per impresa e lavoratore innovazione e sviluppo tecnologico, polivalenza, flessibilità organizzativa e nuove modalità di lavoro **(lavoro agile)**

## RESPONSABILITA' SOCIALE

### OCCUPAZIONE

Favorire integrazione tra generazioni e ricambio generazionale

### SICUREZZA SALUTE AMBIENTE

Migliorare conoscenza e applicazione delle scelte del livello nazionale e accrescere cultura della sicurezza attraverso iniziative bilaterali rivolte a tutte le imprese coinvolte nei cicli produttivi del settore

### WELFARE

Consolidare il «patrimonio» rappresentato dai Fondi contrattuali Fonchim e FASCHIM

# ESIGENZE E INTERVENTI CONCORDATI SU PARTE NORMATIVA

## 1) ESIGENZE SU QUALITÀ RELAZIONI INDUSTRIALI

- Sviluppare qualità e sensibilità/preparazione delle RSU, delle OOSS di categoria e dei manager aziendali
- Migliorare la conoscenza, la comprensione e l'applicazione del CCNL per rafforzarne il ruolo, garantirne l'esigibilità e agevolare Relazioni industriali e contrattazione aziendale di qualità.
- Realizzare semplificazione e miglioramento del testo del CCNL anche con l'utilizzo dei nuovi strumenti digitali.

## INTERVENTI CONCORDATI

### a) QUALITÀ ATTORI SOCIALI

1) Previsto nei corsi di formazione RSU un maggior coinvolgimento delle OOSS territoriali di categoria e dei Manager aziendali (in art.51).
2) Prevista la programmazione di moduli formativi su formazione finanziata per Delegato formazione (in art.63 punto 3).
3) Prevista, con il diretto coinvolgimento dei Fondi, una giornata formativa su Fonchim e FASCHIM dedicata ai Delegati delle rispettive Assemblee e agli Attori sociali settoriali (in artt. 61 e 62).
4) Concordata la realizzazione di una pubblicazione congiunta sulla contrattazione aziendale settoriale realizzata nel 2016/2018 (in art.47 lett.A).

## b) SEMPLIFICAZIONE E MIGLIORAMENTO TESTO ARTICOLI CCNL

1) ART. 58 – Responsabilità sociale dell'impresa
2) ART. 59 – Produttività e Occupabilità
3) ART. 60 – Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione
4) ART. 63 – Formazione
5) ART. 64 – Certificazione delle attività formative
6) ART. 65 – I principali soggetti per la gestione SSA
7) ART. 66 – La gestione SSA sul luogo di lavoro e la tutela dell'Ambiente

## c) CCNL DIGITALE

Nuovi strumenti digitali affiancheranno il CCNL cartaceo che, ancora per il presente rinnovo resterà anche nella sua forma attuale:

1) Il primo degli strumenti innovativi potrà essere il CCNL digitale online, navigabile e interattivo, che metterà a disposizione di lavoratori e imprese il testo normativo completo consultabile su tutti i dispositivi informatici (pc, smartphone, tablet) (in art.57).

2) Sarà successivamente valutata la creazione di altri strumenti informatici che consentano approfondimenti e corretta interpretazione degli articoli contrattuali che più di frequente sono oggetto di richieste di chiarimento (FAQ).

E' stato costituito un Gruppo di lavoro congiunto per realizzare tutti gli approfondimenti necessari.

## d) PARTECIPAZIONE (in art.46)

1) Concordata indagine conoscitiva su Osservatori aziendali utile a valutarne, per orientare le future scelte contrattuali in materia, il reale grado di diffusione, le modalità applicative e gli effetti sulle relazioni industriali aziendali.

2) Concordato di realizzare iniziative utili a valorizzare quanto previsto nel CCNL (art.46, punto1) in merito al confronto, anche preventivo, sull'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e sulle sue ricadute, nell'ambito degli Osservatori aziendali.

## 2) ESIGENZE SU FORMAZIONE

Sviluppare nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Contrattuale Formativo (OBCF) interventi bilaterali formativi funzionali all'innovazione organizzativa, alla valorizzazione professionale, all'occupabilità e alla sicurezza.

## INTERVENTI CONCORDATI

**a) FORMAZIONE SU CONVIVENZA GENERAZIONALE** (in art.47 F)

Per favorire convivenza generazionale, prevista la possibilità e opportunità di realizzare a livello aziendale:

1) percorsi di riconversione/riqualificazione per i lavoratori senior
2) focus-group misti per favorire interazione e scambio competenze
3) percorsi di affiancamento

**b) FORMAZIONE SU SICUREZZA SALUTE AMBIENTE**

1) Valorizzato metodo partecipativo ad ogni livello anche all'esterno dell'ambito aziendale anche utilizzando l'esperienza dei lavoratori senior (in Premessa Cap.XIV)

2) Previste, anche in coordinamento con Resp. Care, specifiche iniziative per PMI con coinvolgimento Strutture Territoriali Datoriali e Sindacali (in art. 66)

3) Rafforzato coordinamento e sinergie con Resp. Care anche prevedendo specifici moduli formativi in merito per gli Attori sociali (in art. 66)

**c) FORMAZIONE SU INNOVAZIONE TECNOLOGICA E ORGANIZZATIVA** (in art.47 D)

Prevista la promozione di interventi formativi per agevolare innovazione tecnologica e nuove configurazioni organizzative.

**d) FORMAZIONE SCUOLA/LAVORO** (in art.59)

**Le Parti ritengono** centrale la promozione del rapporto tra Imprese e Istituzioni formative, in particolare attraverso l'Alternanza Scuola – Lavoro e le altre opportunità offerte dalle norme di legge vigenti. Al riguardo le Parti definiranno specifiche Linee Guida per agevolare una gestione comune della materia.

## 3) ESIGENZE SU PRODUTTIVITÀ E OCCUPABILITÀ

Promuovere e incentivare:

- politiche di inclusione nei loro molteplici aspetti
- flessibilità organizzativa
- nuove modalità lavoro e nuove professionalità
- polivalenza e polifunzionalità
- valorizzazione professionale
- integrazione/solidarietà tra generazioni

## INTERVENTI CONCORDATI

### a) FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA, POLIVALENZA, MODALITÀ DI LAVORO (in articolo 47 D)

1) Agevolate nuove configurazioni organizzative e incentivata polivalenza attraverso specifici accordi aziendali, anche sperimentali, inerenti nuove figure e nuovi contenuti professionali
2) Prevista l'opportunità, per favorire convivenza generazionale e continuità lavorativa, di valutare polivalenza e polifunzionalità che, con percorso formativo, consentano di operare in diverse funzioni
3) Valorizzato il lavoro agile
4) Previsti interventi formativi funzionali all'innovazione organizzativa, alla valorizzazione professionale e all'occupabilità

Entro la vigenza contrattuale le Parti realizzeranno una verifica delle iniziative della contrattazione aziendale, anche al fine di eventuali scelte in merito.

### b) CONVIVENZA E RICAMBIO GENERAZIONALE (in articolo 47 F)

Prevista promozione e formazione su Fondo T.R.I.S. e la possibilità per la contrattazione aziendale di:

1) diversificare la prestazione lavorativa annua tra senior e giovani
2) prevedere attività ridotta in turno notturno o posizioni di lavoro in part-time promuovendo e cogliendo opportunità legislative
3) definire condizioni e modalità per una flessibilità della durata dei turni

### c) MERCATO DEL LAVORO

Le Parti, a valle dell'evoluzione legislativa sul mercato del lavoro, si impegnano ad incontrarsi per valutarne l'impatto sulla disciplina contrattuale e le eventuali esigenze di modifiche alla stessa.

## 4) ESIGENZE SU SICUREZZA, SALUTE, AMBIENTE

Rafforzare l'investimento per il miglioramento continuo su SSA

## INTERVENTI CONCORDATI

1) **RIFERIMENTI NORMATIVI** (Artt. 65 e 66)
Realizzato un miglioramento del testo del CCNL che è anche stato integrato con indicazioni e modalità applicative a cominciare da quelle già contenute nelle Linee guida settoriali

2) **SVILUPPO CULTURA SICUREZZA** (Premessa Cap. XIV)
Definito un Progetto congiunto finalizzato alla divulgazione della cultura della sicurezza anche attraverso nuove modalità comunicative e strumenti digitali

3) **RESPONSABILITA' SOCIALE** (in art.47 E )
Prevista opportunità di realizzare a livello nazionale e aziendale indagine conoscitiva finalizzata a valutare possibili attenzioni di genere e per i lavoratori senior

4) **ATTIVITA' CONGIUNTA** (in art.63 C).
Concordato di proseguire i lavori del GDL tecnico congiunto con l'obiettivo prioritario di realizzare e sviluppare le iniziative concordate e approfondire le tematiche non definite nell'ambito del confronto negoziale.

## 5) ESIGENZE SU WELFARE

Consolidare i Fondi settoriali **Fonchim** e **FASCHIM**

## INTERVENTI CONCORDATI

Previsto che, nell'ambito delle scelte di rafforzamento e allargamento delle coperture di welfare contrattuale, alla contrattazione aziendale sia demandata la possibilità di prevedere, con le modalità concordate a tale livello:

- l'iscrizione a Fonchim e FASCHIM di tutti i lavoratori dell'Impresa
- forme di integrazione delle coperture offerte da FASCHIM. (in art.47 E).
- la copertura da parte dell'Impresa della quota FASCHIM del lavoratore per i periodi di aspettativa di cui all'art.31, lettera B, comma 13.

Le Parti, d'intesa con i Fondi, valuteranno le modalità per promuovere e agevolare l'iscrizione ai Fondi stessi dei lavoratori non ancora iscritti.

# INTERVENTI CONCORDATI SU PARTE ECONOMICA

In relazione ai 42 mesi di vigenza contrattuale, è stato concordato un aumento del Trattamento Economico Minimo pari a **97 euro** per la categoria D1 suddiviso in 4 tranche: gennaio 2019: **euro 30**; gennaio 2020: **euro 27**; luglio 2021: **euro 24**; giugno 2022: **euro 16**.

Lo scostamento inflattivo verificato con riferimento al 2017 (9 euro per categoria D1) viene scorporato dall'incremento dei minimi già previsto a dicembre 2018 e inserito nell'EDR a far data da gennaio 2019. Lo scostamento inflattivo previsto per il 2018 viene compensato attraverso l'allungamento di sei mesi della vigenza contrattuale.

L'EDR (categoria D1), che assorbe i residui 6 euro della suddetta tranche di dicembre 2018 che viene quindi abolita, risulterà pari a: **22 euro** da luglio a dicembre 2018, **31 euro** da gennaio 2019.

## ELEMENTO DISTINTO RETRIBUZIONE (EDR)

Previsto che l'EDR svolga anche un ruolo di ammortizzatore degli scostamenti inflattivi e che nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL, sulla base dell'andamento settoriale e inflattivo, le Parti valuteranno le scelte da fare riguardo alla somma accantonata in questa voce del Trattamento Economico Complessivo (TEC).

## FONDI CONTRATTUALI: FONCHIM E FASCHIM

Le Parti convengono che, da gennaio 2020 saranno destinate al Welfare contrattuale:

- a carico delle imprese lo 0.1% ( pari a 2,5 euro) della retribuzione utile per il calcolo del TFR del lavoratore iscritto
- a carico dei lavoratori iscritti 1 euro.

Entro dicembre 2019, dopo approfondimenti con gli Organi dei Fondi, le Parti concorderanno a quale esigenza destinare le risorse economiche di cui sopra.

## TURNO NOTTURNO

Da Aprile 2019 incremento di **1 euro** importo in cifra correlato alla effettiva prestazione in turno notturno.

## SCOSTAMENTI TRA INFLAZIONE PREVISTA E REALE

Gli eventuali riallineamenti del TEM correlati a scostamenti (sia positivi sia negativi) rispetto alle previsioni inflattive utilizzate, saranno realizzati nel mese di luglio dopo la pubblicazione del dato inflattivo reale:

- prelevando dall'EDR gli importi da inserire nei minimi nel caso di scostamenti positivi (inflazione superiore a quella prevista)

- inserendo nell'EDR gli importi scorporati dai previsti incrementi dei minimi nel caso di scostamenti negativi (inflazione inferiore a quella prevista).

Previste verifiche annuali solo nel caso di scostamenti superiori a soglia predefinita (0,5%).

A giugno 2021 e 2022 le Parti definiranno interventi di riallineamento.

## VIGENZA CONTRATTUALE

Le Parti concordano una vigenza contrattuale pari a 42 mesi (gennaio 2019/giugno 2022).

Successivamente il CCNL tornerà alla durata di 36 mesi (luglio 2022/giugno 2025).

# ART. 15 – TRATTAMENTO ECONOMICO

## A) TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO (TEM)

***In allegato tabelle relative agli incrementi del TEM alle diverse scadenze***

**1) Possibile posticipo decorrenze**

Le decorrenze degli incrementi mensili del TEM stabilite con il CCNL **gennaio 2019 – giugno 2022** potranno essere posticipate con accordo aziendale fino ad un massimo di sei mesi in caso di crisi e start-up. Il posticipo non potrà comunque superare la vigenza contrattuale).

**2) Dichiarazione delle Parti stipulanti in materia di possibile assorbimento del TEM**

Le Parti condividono l'opportunità che gli incrementi del TEM definiti con il presente rinnovo non siano assorbiti se non in presenza di clausole di assorbimento che qualifichino le somme riconosciute aziendalmente come anticipazione sui futuri aumenti contrattuali.

In assenza di tali clausole, qualora la situazione economico-finanziaria aziendale fosse di gravità tale da indurre l'impresa all'assorbimento, la stessa, nell'ambito di un apposito incontro, ne darà preventiva informazione alla RSU o, nel caso di sua mancanza, alle OO.SS. territoriali.

A seguito di tale adempimento informativo le Parti potranno convenire di procedere ad un confronto, da esaurirsi entro 10 giorni, sulla possibilità di soluzioni alternative.

**3) Assorbimento del TEM mensile in caso di passaggio di categoria e posizione organizzativa**

a) Nel caso di passaggio di categoria la differenza esistente tra **TEM** della categoria di provenienza e **TEM** della categoria acquisita sarà assorbita dal superminimo individuale o da quello contrattato per il quale sia stata prevista la possibilità di assorbimento.

b) Nel caso di passaggio ad una posizione organizzativa superiore nell'ambito della categoria di appartenenza, la differenza esistente tra le indennità di posizione organizzativa sarà assorbita dal superminimo individuale o da quello contrattato per il quale sia stata prevista la possibilità di assorbimento.

## 4) Entità Puntuale Settoriale (EPS)

**Con riferimento al CCNL Luglio 2022- Giugno 2024, gli incrementi del TEM saranno definiti con riferimento alle previsioni di inflazione relative agli anni 2022, 2023, 2024.**

**Le Parti** concordano che per ogni 1% di inflazione stabilita sarà erogato un aumento complessivo per il settore Chimico e Chimico-farmaceutico (minimo + I.P.O.) determinato all'interno dei valori parametrali di seguito indicati per ciascuna categoria. Le Parti assumono un EPS **100 pari a euro 16,05**

| Categoria | Parametro |
|---|---|
| A | 220 |
| B | 180 |
| C | 160 |
| D | 147 |
| E | 125 |
| F | 100 |

I parametri sopra considerati fanno riferimento alla posizione organizzativa massima di ciascuna categoria.

***Specificità settoriali: Fibre***

*Le Parti assumono un **EPS 100 pari ad euro 15,58***

| *Categoria* | *Parametro* |
|---|---|
| *A* | *220* |
| *B* | *175* |
| *C* | *150* |
| *D* | *142* |
| *E* | *122* |
| *F* | *100* |

***Specificità settoriali: Abrasivi***

*Le Parti assumono un **EPS 100 pari ad euro 15,01***

| *Categoria* | *Parametro* |
|---|---|
| *A* | *220* |
| *B* | *175* |
| *C* | *150* |
| *D* | *137* |
| *E* | *117* |
| *F* | *100* |

**5) Metodo di verifica e adeguamento annuale del TEM agli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale**

A) Considerato che l'Istat pubblica solo una volta all'anno, a maggio, il consuntivo dell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso e i successivi, la verifica degli **eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale** sarà realizzata nel mese di giugno. L'adeguamento dovrà essere calcolato applicando lo scostamento inflattivo all'EPS della categoria F utilizzata per il rinnovo e, per le altre categorie e posizioni organizzative, utilizzando i parametri definiti dal contratto.

**B) Le Parti concordano di procedere ad un riallineamento degli scostamenti con le seguenti modalità e tempistiche:**

1. **Per il biennio 2019-2020 la verifica sarà effettuata nel giugno 2021 e l'adeguamento, nel caso di scostamenti nei singoli anni considerati superiori allo 0,5%, sarà realizzato nel mese di luglio 2021:**
   a) **prelevando dall'EDR (fino a capienza) gli importi da inserire nel TEM nel caso di scostamenti positivi (inflazione superiore a quella prevista)**
   b) **inserendo nell'EDR gli importi scorporati dall' incremento del TEM previsto a luglio 2021 nel caso di scostamenti negativi (inflazione inferiore a quella prevista).**
2. **Nel Giugno 2022, sarà effettuata la verifica con riferimento ai tre anni di vigenza contrattuale (2019, 2020, 2021) e, fatti salvi gli adeguamenti eventualmente già realizzati, secondo le modalità di cui ai precedenti punti 1) e 2), le Parti definiranno un intervento complessivo di riallineamento del TEM**

**6) Clausola di salvaguardia e successivo rinnovo**

**Nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL:**

a) **saranno regolati eventuali residui degli adeguamenti, determinati da insufficiente capienza di EDR e incrementi del TEM**

b) **sarà valutato alla luce dell'andamento settoriale, dell'andamento inflattivo e del correlato importo dell'EDR, un eventuale incremento di tale voce retributiva.**

## B) TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO (TEC)

### B1) TEC - CCNL

1) TEM – Trattamento economico minimo (cfr precedente lettera A)

2) Elemento Distinto della Retribuzione (EDR)

**L'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR), è erogato per il numero di mensilità previste dal CCNL, secondo gli importi riportati nelle tabelle seguenti.**

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire tali importi in senso omnicomprensivo e pertanto gli stessi non hanno riflessi su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere, ivi compreso il Trattamento di fine rapporto.

L'EDR è riconosciuto negli importi definiti indipendentemente dalle assenze del lavoratore, nel corso del mese, salvo i casi che non comportino alcuna retribuzione in capo al datore di lavoro per l'intero mese.

**Nel corso della vigenza contrattuale l'EDR sarà utilizzato come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista e inflazione reale come disciplinato dal precedente punto 5).**

***In allegato tabelle relative a importi mensili EDR alle diverse scadenze***

3) Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (EAR)

a) L'Elemento Aggiuntivo della Retribuzione dei lavoratori con qualifica di quadro, inquadrati nella categoria A a decorrere dal 1° luglio 2010 è pari a 190 euro.

b) L'Elemento Aggiuntivo della Retribuzione erogato al personale inquadrato nella categoria B, in relazione alla non applicabilità della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro eccedente e/o straordinario a decorrere dal 1° luglio 2010 è pari a 100 euro.

Gli Elementi Aggiuntivi della Retribuzione di cui alle precedenti lettere a) e b) potranno essere assorbiti dal superminimo individuale e non sono cumulabili con il trattamento economico (regolamentato dagli articoli 8 e 9) per prestazioni eccedenti/straordinarie o con analogo trattamento.

**4) Elemento perequativo in assenza di PdP (art.50)**
**5) Fonchim (art.61)**
**6) FASCHIM (art.62)**
**7) Maggiorazioni (art.9)**
**8) Indennità e trattamenti economici specifici espressamente previsti dal CCNL**

### B2) TEC - Contrattazione aziendale

**1) Premio di partecipazione (art.48)**
**2) Premio di produzione congelato (art.48 punto 3)**
**3) Premio variabile in assenza di PdP (art.49)**

# ARTICOLI CCNL CON MODIFICHE CONCORDATE

**Art. 8** - Orario di lavoro

**Art. 9** - Maggiorazioni...

**Art. 27** – Permessi

**Art. 40** – Licenziamento per mancanze

**Cap. X** - Relazioni Industriali

**Art. 46** - Relazioni industriali a livello aziendale

**Art. 47** - CCNL e contrattazione aziendale

**Art. 51** - Rappresentanza Sindacale Unitaria

**Art. 57** - Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa e contributo per il rinnovo contrattuale

**Art. 58** - Responsabilità sociale dell'impresa

**Art. 59** - Produttività e occupabilità

**Art. 60** - Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione
- Linee guida su Responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello

**Art. 61** - Previdenza complementare settoriale: Fonchim

**Art. 62** - Assistenza sanitaria settoriale: FASCHIM

**Art. 63** - Formazione

**Art. 64** - Certificazione dell'attività formativa

**Capitolo XIV - SSA** - Premessa

**Art. 65** - I principali soggetti per la gestione della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro e la tutela dell'ambiente a livello aziendale

**Art. 66** - La gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e la tutela dell'ambiente a livello aziendale

**Art. 71** - Decorrenza e durata

## ART.8 ORARIO DI LAVORO

**Omissis**.....

C) CONTRATTAZIONE MODIFICHE DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Qualora il calendario di lavoro, tendenzialmente annuo, definito dall'impresa comportasse una distribuzione dell'orario settimanale diversa da quella in atto, le relative modalità attuative saranno oggetto di contrattazione con la RSU, **con eventuale assistenza delle Strutture territoriali imprenditoriali e di quelle sindacali firmatarie del CCNL.**

La contrattazione dovrà esaurirsi entro venti giorni dalla comunicazione del calendario di avvio o, nel caso di modifiche nel corso della sua realizzazione, entro dieci giorni dalla comunicazione del nuovo programma. L'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato. In relazione a esigenze organizzative non prevedibili i sopra indicati tempi dedicati alla contrattazione saranno dimezzati, fermo restando che saranno ricercate le modalità necessarie a realizzare un completo e corretto confronto.

Nell'ambito di quanto sopra previsto, per quanto concerne le PMI, il confronto, tenuto conto delle loro caratteristiche, dovrà essere realizzato in tempi ulteriormente ridotti.

L) LAVORO A TURNI

1) I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'impresa.
2) Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro eccedente o straordinario.

**3)** Nel caso di cui sopra e qualora situazioni eccezionali lo richiedessero ove il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire interamente del periodo di riposo giornaliero è possibile derogare alle previsioni dell'articolo 7 del D.Lgs. n. 66/2003 relativo al periodo minimo di 11 ore di riposo. Tale deroga è inoltre consentita alle condizioni di legge in termini di riposi compensativi, in caso di prestazioni lavorative effettuate in regime di reperibilità, come definita a livello aziendale, per emergenze **e per ipotesi eccezionali definite dalla contrattazione aziendale.**

Quanto sopra non intende modificare prassi aziendali in atto.

**Omissis**.....

### Art.9 – MAGGIORAZIONI PER LAVORO ECCEDENTE, STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI

H) Per il lavoro effettuato in turno notturno *(..omissis..)* sarà corrisposto un importo in cifra, rapportato ad 8 ore, *(..omissis..)* **di 13,50 euro con decorrenza 1/4/2019** *(..omissis..)*.

**Specificità settoriali: Fibre**

*(..omissis..)* **5 euro con decorrenza 1/4/2019**

## ART. 27 - PERMESSI

### A) Permessi non retribuiti

Sempre che ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la Direzione potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta per sue esigenze, brevi permessi non retribuiti. In tal senso costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti avanzata dai lavoratori che abbiano a carico:

- familiari portatori di handicap

- figli di età inferiore al sei anni

- **minori di cui il lavoratore abbia assunto la tutela a termini di legge**

- **figli in malattia di età compresa tra i tre e gli otto anni fino a un massimo di 6 giorni comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione in materia e fatti salvi ulteriori giorni definiti dalla contrattazione aziendale**

La richiesta dovrà essere avanzata, documentandone la necessità, al superiore diretto con anticipo.

**Omissis** .....

## Art. 40 - LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'impresa grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro **e comunque oggettivamente considerate particolarmente gravi e delittuose a termine di legge.**

In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

**Omissis** .....

# ART. 46 - RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

**PREMESSA**

Con l'obiettivo di proseguire il percorso positivo avviato con la costituzione degli Osservatori aziendali e di incentivare e promuovere Relazioni industriali sempre più partecipative e costruttive, le Parti condividono l'opportunità di definire, a livello di impresa, strumenti e modalità utili a realizzare:

— un processo di informazione e consultazione sindacale positivo e costruttivo in modo particolare nelle fasi più importanti di cambiamento che coinvolgono l'Azienda e i lavoratori interessati
— un dialogo aperto, trasparente e produttivo utile a prevenire il conflitto e nella ricerca di soluzioni adeguate e compatibili con le esigenze del mercato e della buona occupazione

Le Parti concordano che lo sviluppo di Relazioni industriali partecipative, è da considerarsi elemento fondamentale per garantire:

— rispetto delle regole e etica nei comportamenti
— tempestività nell'affrontare i problemi e nella definizione delle soluzioni negoziali
— coerenza nella applicazione delle intese realizzate
— una efficace attuazione dei sistemi organizzativi e la loro necessaria flessibilità

Le Parti stipulanti, inoltre, riconoscendo il valore positivo di informazione e consultazione a livello aziendale, concordano che scambi informativi utili alla conoscenza delle questioni attinenti alle attività di impresa e un dialogo costante finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise vadano in ogni caso realizzati in modo da essere efficaci, attraverso la ricerca dell'equilibrio degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e con relazioni costruttive tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

**1) OSSERVATORIO AZIENDALE**

Nelle imprese che impiegano oltre 50 lavoratori e nei Gruppi industriali - intendendo per gruppo un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito dell'area settoriale, articolato in più unità produttive dislocate in più zone del territorio nazionale, avente rilevante influenza nel settore industriale in cui opera in quanto strategicamente collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale - ove siano presenti le RSU, dovranno essere costituiti Osservatori aziendali, di natura non negoziale, composti e regolamentati dalle Parti a livello aziendale, quali ambiti in cui dare attuazione annualmente al diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori, previsto dal D.Lgs. n. 25/2007, in merito a:

— l'andamento delle attività d'impresa e sua situazione economica
— il numero degli addetti e la distinzione per sesso e per classi di età, l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le misure praticabili per contrastare tale rischio
— le tipologie di rapporti di lavoro attivate secondo quanto previsto all'art. 3

Gli Osservatori aziendali rappresentano inoltre il luogo di confronto per:

— realizzare analisi e valutazioni utili per l'adeguamento dell'Organizzazione del lavoro in relazione alle esigenze della conciliazione tempi di vita/lavoro, della flessibilità organizzativa, della professionalità, della polivalenza e polifunzionalità, della produttività, dei fabbisogni formativi per la crescita professionale dei lavoratori

— **gli effetti sull'organizzazione del lavoro, sugli orari, sulle tipologie contrattuali, sull'occupazione (in termini di livelli occupazionali e professionalità), determinati dall'introduzione di innovazioni tecnologiche nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali. In merito sarà valutata la possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati. Per tali aspetti le cadenze saranno quelle richieste dai fatti specifici.**

—

— affrontare, in particolare, i temi del miglioramento della produttività del lavoro e della flessibilità organizzativa in connessione con il bilanciamento delle esigenze personali e familiari con quelle del lavoro, al fine di valutare la possibilità con la contrattazione aziendale di realizzare specifiche iniziative di welfare disciplinando, ad esempio, lo smart-working, il telelavoro, o altre soluzioni di lavoro cd. flessibile che tengano conto delle specifiche realtà ed esigenze aziendali, sulla base delle indicazioni che saranno fornite attraverso Linee guida dal livello nazionale, anche con riferimento alle esperienze già realizzate a livello aziendale;

— favorire lo sviluppo di una contrattazione aziendale e di soluzioni negoziali che tengano conto della dimensione delle imprese e del loro livello nazionale e internazionale

— individuare, in relazione alle dimensioni dell'impresa e alle problematiche da affrontare, procedure e modalità per un costruttivo confronto negoziale, funzionale agli obiettivi da raggiungere, che assicuri **il preventivo** coinvolgimento delle Parti aziendali, la certezza dei tempi, la rapidità delle decisioni da condividere e delle azioni da realizzare, in modo particolare nei casi di riorganizzazione aziendale **determinata anche dall'introduzione di nuove tecnologie** e altre situazioni che possano avere risvolti rilevanti in termini di competitività dell'impresa e di sviluppo dell'occupazione.
Le soluzioni individuate dovranno garantire il rispetto dei termini e delle procedure previste dalle norme di legge e il monitoraggio della corretta attuazione delle stesse, anche avvalendosi dell'assistenza delle Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali territoriali.

— definire preventivamente piani condivisi di formazione aziendale, - in particolare con ricorso alle previsioni del CCNL sull'Investimento per la formazione – per approfondire i fabbisogni formativi e cogliere l'opportunità di realizzare attività formativa finanziata.

Gli Osservatori aziendali, coerentemente con la finalità per la quale sono stati previsti, svolgeranno anche attività informativa, consultiva ed eventualmente istruttoria, favorendo il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori su temi concordati e/o proposti dalle Parti aziendali e indicati da Linee Guida nazionali.

Le Parti aziendali possono concordemente prevedere:

— in relazione a temi da trattare, la partecipazione agli incontri dell'Osservatorio di dipendenti, esperti e rappresentanti esterni, di entrambe le Parti

— in relazione ai temi di Welfare e di Responsabilità sociale l'individuazione e partecipazione di un "facilitatore"

— incontri periodici con le Direzioni delle diverse aree/funzioni aziendali, secondo le prassi aziendali in atto.

Per la partecipazione agli incontri dell'Osservatorio dei componenti la RSU e dei dipendenti eventualmente chiamati ad affiancarli si ricorrerà ai permessi retribuiti di cui all'art. 51.

2) **COMITATO PER LO SCENARIO ECONOMICO AZIENDALE**

Nelle imprese ove in passato sia già stato costituito l'Osservatorio aziendale o altre forme partecipative similari, in via sperimentale e su base volontaria, potrà essere istituito e regolamentato un Comitato per lo scenario economico aziendale, di natura non negoziale, composto:

— dai Vertici dell'azienda
— dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL
— dalle relative Rappresentanze dei lavoratori, coinvolte attraverso il coordinamento delle RSU o tramite i rappresentanti CAE, o in altre forme che saranno definite a livello aziendale.

Tra le possibili funzioni del Comitato vi potranno essere:

— l'analisi e la comprensione della strategia e degli obiettivi dell'azienda
— la verifica della realizzazione delle scelte legate alla strategia dell'azienda
— l'informazione dei risultati delle riunioni del CAE, laddove presenti.

3) **In relazione a quanto previsto ai punti 1) e 2) del presente articolo, le Parti concordano la realizzazione di un'indagine conoscitiva utile a valutare, per orientare le future scelte contrattuali in materia, il reale grado di diffusione, le modalità applicative e gli effetti sulle relazioni industriali aziendali degli Osservatori aziendali e dei Comitati per lo scenario economico aziendale.**

# CAPITOLO XI
# CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

## ART. 47 – CCNL E CONTRATTAZIONE AZIENDALE

A)PREMESSA E IMPEGNI DELLE PARTI

Le Parti assegnano al CCNL un ruolo fondamentale e strategico non solo per l'evoluzione della normativa che regola i rapporti di lavoro del settore ma anche per lo sviluppo di relazioni e di politiche industriali funzionali alla crescita dell'impresa nel suo complesso.

Le Parti sono impegnate:

1) a rafforzare e sviluppare il Sistema di relazioni industriali settoriale **a livello nazionale, aziendale e, secondo le prassi in atto, di Gruppo,** per renderlo sempre più funzionale
2) a migliorare la competitività delle imprese e a rafforzare la professionalità dei lavoratori, l'occupazione e l'occupabilità
3) a rendere il CCNL e la contrattazione aziendale strumenti moderni e adeguati a rispondere alle nuove esigenze delle imprese e dei lavoratori
4) a garantire una puntuale applicazione e gestione a livello aziendale delle normative previste dal CCNL che sono e devono essere esigibili per entrambe le Parti aziendali nei termini e secondo le modalità individuate e disciplinate dal CCNL
5) a sostenere una contrattazione aziendale, **anche a livello di Gruppo secondo le prassi in atto e con il coordinamento delle Segreterie Nazionali**, rispettosa delle regole e coerente con gli indirizzi e le Linee guida definite a livello settoriale. In particolare le Parti sono impegnate a far sì che i Premi di partecipazione di cui all'art. 48 del CCNL siano strettamente collegati ai risultati di andamento economico e di produttività
6) a realizzare una contrattazione aziendale nella quale si tenga in opportuna considerazione il tema della Responsabilità sociale.

**In relazione a quanto sopra, anche al fine di diffondere buone prassi di contrattazione, le Parti realizzeranno una pubblicazione congiunta sulla contrattazione aziendale settoriale realizzata tra il 2016 e il 2018.**

B)DELEGHE DEL CCNL ALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Al fine di sostenere, anche a livello aziendale, un modello partecipativo di Relazioni industriali finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise e ispirate alla discussione, al confronto ed al dialogo continuo e aderente alle effettive esigenze emergenti a tale livello, fermo restando quanto previsto nell' art. 46 - Relazioni industriali a livello aziendale - in materia di informazione, il CCNL affida alle Parti aziendali (Direzione aziendale e RSU eventualmente assistita dalle Organizzazioni sindacali firmatarie):

**1) la necessità di prevedere**

— la costituzione e gli ambiti di attività degli Osservatori aziendali (art. 46)
— la realizzazione di accordi per la sicurezza dei lavoratori e la salvaguardia degli impianti (art. 67)
— la collocazione dei 28,5 giorni di riposo nell'orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x7 e 2x7 (art. 8)
— la definizione di modalità attuative per una diversa distribuzione dell'orario settimanale rispetto a quello in atto (art. 8)

— la definizione di eventuali ulteriori ipotesi di prestazioni eccedenti o straordinarie, oltre quelle giustificate da necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico (art. 8)
— la definizione del Premio di partecipazione, fatto salvo quanto previsto al punto 2) dell'art. 48 del presente CCNL
— la individuazione di criteri e modalità per l'applicazione della contrattazione di secondo livello ai contratti di apprendistato, a tempo determinato e ai prestatori di lavoro in somministrazione a tempo determinato (art. 3).

**2) l'opportunità di prevedere**
— la costituzione di Comitati per lo scenario economico aziendale (art. 46)
— la realizzazione di iniziative in tema di Responsabilità sociale (art. 58)
— gli strumenti di sostegno del reddito e dell'occupazione offerti dal CCNL (art. 60)
— la utilizzazione del conto ore, anche con modalità collettive, per finalità e modalità aggiuntive a quelle espressamente previste dal CCNL e la possibile estensione dello stesso ai rapporti di lavoro part-time (art. 3).
— l'individuazione di ipotesi di attività stagionali ulteriori a quelle previste dal CCNL (art. 3 ultimo paragrafo)

**C)VALORIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE ATTRAVERSO POSSIBILI INTESE MODIFICATIVE DELLE NORME DEL CCNL**

1) Sono consentite intese temporanee modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL, al fine di consentire alle Parti aziendali di cogliere condivise, specifiche opportunità ed esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari, in coerenza con l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, con l'eventuale assistenza delle strutture territoriali imprenditoriali e sindacali firmatarie del CCNL o direttamente con queste ultime in mancanza della RSU, fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011.
   Al fine di agevolare una coerente applicazione della norma, ad integrazione delle Linee guida realizzate con Accordo del 29 giugno 2007 e di seguito riportate, le Parti definiranno specifiche Linee guida sui temi della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro. Le intese di cui trattasi non potranno comunque comportare interventi sui minimi contrattuali (fatto salvo quanto previsto al successivo punto 2 e sui diritti individuali irrinunciabili).
2) Sono consentite Intese per modifiche temporanee anche ai minimi contrattuali per i giovani non assumibili con contratto di apprendistato assunti con contratto a tempo indeterminato, fermo restando l'impegno formativo.
   Le eventuali modifiche relative ai minimi contrattuali:
   — non potranno essere di durata superiore a 36 mesi
   — dovranno garantire, al momento dell'assunzione, un minimo contrattuale non inferiore al 80% di quello previsto dalla categoria di inquadramento
   — potranno prevedere, a metà dell'arco di tempo concordato per la modifica, un incremento del minimo previsto all'atto dell'assunzione. Il periodo di prova per i giovani di cui trattasi sarà pari a 6 mesi.
3) Sono consentite Intese modificative anche di natura non temporanea esclusivamente in merito agli istituti contrattuali del Conto ore (art. 8G) e della Trasferta (art. 19).
   L'andamento della contrattazione aziendale sarà monitorato nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale al quale le Parti aziendali trasmetteranno le intese realizzate.

D)VALORIZZAZIONE DI ESPERIENZA, POLIVALENZA E POLIFUNZIONALITÀ

La contrattazione aziendale potrà valorizzare e incentivare **nuove configurazioni organizzative,** l'esperienza, la polivalenza e la polifunzionalità, fattori utili alla produttività, all'occupabilità, alla **convivenza generazionale e alla continuità lavorativa** attraverso:

— la definizione di lavoratore polivalente e polifunzionale **con la individuazione di nuove figure e nuovi contenuti professionali che con adeguato percorso formativo consentano di operare in diversi ambiti aziendali**
— il riconoscimento economico collegato al possesso di tali caratteristiche e al loro effettivo utilizzo
— **la valorizzazione dell'esperienza professionale maturata dal lavoratore**
— l'inserimento della mobilità interna tra i possibili parametri cui collegare il Premio di Partecipazione
— **il lavoro agile, con specifiche intese che ne facilitino il ricorso su base volontaria**
— **la definizione di progetti formativi finanziati funzionali all'innovazione organizzativa e all'occupabilità.**

In merito saranno realizzati **entro la vigenza contrattuale** specifici approfondimenti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, partendo dalle esperienze aziendali in materia e **saranno promossi interventi formativi per agevolare innovazione tecnologica e nuovi modelli organizzativi.**

E) RESPONSABILITÀ SOCIALE

1) Nell'ambito del Patto di Responsabilità sociale di cui all' art. 58 le Parti aziendali potranno:
   a) predisporre un piano concordato su base annua o pluriennale volto a definire iniziative tese a sostenere e sviluppare la Responsabilità sociale dell'impresa, con la individuazione dei tempi, delle modalità di realizzazione e del relativo monitoraggio.
   b) **realizzare indagini conoscitive finalizzate a valutare, in particolare, possibili attenzioni di genere e per i lavoratori senior.**

   Il Piano di Responsabilità sociale e le iniziative concordate dovranno essere trasmessi a cura delle Parti aziendali all'Osservatorio Nazionale al fine di consentire l'opportuno monitoraggio e valorizzare le migliori esperienze realizzate, prevedendone la premiazione nell'ambito della Giornata Nazionale Sicurezza Salute Ambiente.

2) **Nell'ambito delle scelte di rafforzamento e allargamento delle coperture di welfare contrattuale, alla contrattazione aziendale è demandata la possibilità di prevedere, con le modalità concordate a tale livello e fermo restando il rispetto della normativa dei Fondi:**
   **- l'iscrizione a Fonchim e FASCHIM di tutti i lavoratori dell'Impresa ferma restando la volontarietà.**
   **- forme di integrazione delle coperture offerte da FASCHIM.**
   **- la copertura da parte dell'Impresa della quota FASCHIM del lavoratore per i periodi di aspettativa di cui all'art.31, lettera B, comma 13.**

   **Le Parti, d'intesa con i Fondi, valuteranno le modalità per promuovere e agevolare l'iscrizione ai Fondi stessi dei lavoratori non ancora iscritti.**

F) INVECCHIAMENTO ATTIVO CONVIVENZA E RICAMBIO GENERAZIONALE

Al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese connesse all'invecchiamento della popolazione aziendale, si affida alla contrattazione aziendale la gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo, **la convivenza e il ricambio generazionale** in particolare con riferimento a:

1) "Progetto Ponte" di cui all'art. 59 lettera D)

2) "Uscita dal turno"

In relazione al tema dell'uscita dal turno e dei suoi riflessi sulle maggiorazioni potranno essere individuate soluzioni diverse da quelle previste dall'art. 10 del CCNL nel caso di passaggio definitivo del lavoratore turnista a lavori a giornata.

3) **Diversificazione della modalità e della durata dell'orario annuo di lavoro**

**Potranno essere definite attraverso accordo aziendale prestazioni lavorative annue diversificate tra lavoratori senior e junior, attività ridotte in turno notturno o posizioni di lavoro in part-time, anche promuovendo e cogliendo tutte le opportunità legislative in vigore, nonché condizioni e modalità per una flessibilità della durata dei turni.**

4) **"Fondo TRIS" di cui all'Accordo allegato al presente CCNL**

**Il Fondo T.R.I.S. rappresenta uno strumento di responsabilità sociale, nell'ambito del confronto sulle esigenze di innovazione dell'organizzazione a livello aziendale.**

**Alla contrattazione aziendale, attraverso il coinvolgimento delle rappresentanze aziendali e, secondo le prassi in atto, delle segreterie territoriali di categoria, è affidato il compito di condividere le modalità di accesso al Fondo per tutti i lavoratori, ferma restando la volontarietà.**

**Successivamente all'emanazione del Decreto di attuazione del Fondo T.R.I.S. a livello nazionale saranno realizzate opportune attività congiunte finalizzate alla promozione, alla conoscenza e corretta applicazione di quanto previsto, con il coinvolgimento delle strutture territoriali datoriali e sindacali.**

5) **Formazione per favorire la convivenza generazionale**

**Per favorire la convivenza generazionale, potranno essere realizzati a livello aziendale:**

- **percorsi di riconversione/riqualificazione per la popolazione senior**
- **focus-group misti per favorire interazione e scambio competenze**
- **percorsi di affiancamento**

## CAP. XII

## ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

## ART. 51 - RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

**Omissis** .....

12) Gli interventi formativi, della durata minima di una giornata per modulo, si articoleranno come segue:

— un primo modulo formativo aziendale o interaziendale, rivolto alle RSU, **ai** manager **delle diverse funzioni** aziendali **e ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali settoriali,** realizzato congiuntamente dalle Parti sociali nazionali, è finalizzato ad accrescere la cultura di Relazioni Industriali costruttive e partecipative, a fornire gli strumenti necessari per lo svolgimento della funzione di RSU, a migliorare la esigibilità delle norme del CCNL e a favorire una contrattazione aziendale rispettosa delle regole e coerente con gli indirizzi e le Linee guida definite a livello nazionale

— un secondo modulo formativo rivolto alle RSU elette, da tenersi entro tre mesi dall'elezione, realizzato dalle singole imprese su programmi condivisi con le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, partecipanti all'intervento medesimo, finalizzato a migliorare il processo di conoscenza delle RSU verso le tematiche aziendali necessarie per l'esercizio del proprio ruolo quali, a titolo indicativo, il business, l'organizzazione, e la cultura aziendali.

**Omissis**.....

## ART. 57 - DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO, ESCLUSIVA DI STAMPA E CONTRIBUTO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

### Distribuzione del Contratto

**Trascorsi i tempi tecnici necessari per la stesura e la stampa del CCNL,** Le imprese distribuiranno ai lavoratori in forza al ..... una copia del presente CCNL, **senza oneri economici per gli stessi.**

**Secondo le modalità che saranno indicate dalle Parti stipulanti, tale obbligo potrà essere assolto anche mediante la messa a disposizione di un accesso riservato alla versione digitale del CCNL, una volta disponibile.**

Per l'applicazione di quanto sopra disposto, avranno valore esclusivamente le edizioni predisposte a cura delle Parti stipulanti.

È vietata la riproduzione totale o parziale del presente CCNL, **anche nella versione digitale,** senza autorizzazione delle Parti stipulanti.

### Contributo per il rinnovo contrattuale

**Secondo modalità stabilite dalle Organizzazioni sindacali stipulanti le imprese effettueranno ai lavoratori una ritenuta, fissata in ..... euro da effettuarsi sulla retribuzione del mese di ....., a titolo di contributo straordinario per rinnovo contratto che verrà trasferita alle Organizzazioni sindacali stesse.**

# CAP. XIII
# WELFARCHIM

## ART. 58 - RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA

**Premessa**

Con il presente Capitolo XIII WELFARCHIM si è inteso valorizzare l'insieme della normativa contrattuale riconducibile ad un impegno sociale dell'impresa, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa, prevedendone lo sviluppo e l'attuazione ad ogni livello, attraverso comportamenti e scelte coerenti.

Anche a tal fine è sta valorizzata la positiva esperienza realizzata negli Osservatori nazionali e territoriali prevedendo l'istituzione degli Osservatori anche a livello di impresa.

L'Osservatorio aziendale costituisce infatti l'ambito nel quale sviluppare iniziative che necessitano, preliminarmente, di una condivisione e di una consapevolezza culturale e valoriale, quali quelle in tema di Responsabilità sociale intesa come *"l'impegno di tutti i soggetti coinvolti nell'impresa, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri"*.

**Patto di Responsabilità Sociale**

Le Parti aziendali potranno formalizzare, attraverso la predisposizione del "Patto di Responsabilità sociale", l'impegno a comportamenti e scelte socialmente responsabili nelle Relazioni industriali e nella contrattazione aziendale.

La condivisione di scelte socialmente responsabili nella contrattazione aziendale risulta particolarmente opportuna in quanto essa può:

- diffondere sensibilità e cultura sui temi di Responsabilità sociale
- promuovere comportamenti etici
- contribuire allo sviluppo della partecipazione e del senso di appartenenza all'impresa
- favorire il rapporto con la comunità locale e le Istituzioni del territorio
- garantire visibilità e certezza agli oneri complessivi per l'impresa e ai vantaggi reali per i lavoratori.

**Welfare contrattuale**

Le Parti ritengono opportuna la condivisione delle iniziative finalizzate a dare risposte a esigenze dei lavoratori e dei loro familiari in ambiti che abbiano una rilevanza sociale, intendendosi come tali quelli riconducibili a tangibili necessità individuali e/o familiari che rappresentino anche una riconosciuta esigenza della collettività.

Il risultato delle scelte condivise in tali ambiti identifica il c.d. "Welfare contrattuale", area di intervento nella quale le Parti contrattuali possono svolgere un ruolo integrativo rispetto allo Stato sociale.

In tema di Welfare, il CCNL settoriale prevede una normativa base di riferimento, definisce strumenti necessariamente di dimensione nazionale ed individua e agevola possibili ambiti di intervento per la contrattazione di secondo livello, che potrà cogliere e sviluppare le opportunità offerte dal CCNL con riferimento alla realtà aziendale, dando riscontro in tal modo alle esigenze e ai valori dei lavoratori e dell'impresa. **Rientrano in tale ambiti le previsioni di cui alla lett. E) Responsabilità sociale dell'art.47.**

Le Parti nazionali, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili sono impegnate, con le scelte contrattuali e auspicano l'impegno degli attori sociali nella contrattazione aziendale, negli ambiti evidenziati nelle linee guida in calce al successivo art.60.

# ART. 59 - PRODUTTIVITÀ E OCCUPABILITÀ

**Premessa**

Le imprese possono crescere e conseguire una redditività soddisfacente e tutelare quindi il lavoro, il benessere dei lavoratori, la crescita delle retribuzioni e in particolare della quota di retribuzione variabile e il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione solo attraverso il miglioramento complessivo della loro competitività. L'industria chimica e farmaceutica è da anni impegnata nel miglioramento dei fattori interni di competitività (innovazione, qualità, organizzazione). Questo impegno tuttavia non è sufficiente in un settore in cui la competitività dipende in modo rilevante da condizioni al di fuori del controllo delle imprese, riconducibili essenzialmente al Sistema-Paese, alla produttività di sistema, che non sono certamente favorevoli. Per questa ragione, ferma restando l'azione congiunta nei confronti delle Istituzioni per scelte di Politica industriale adeguate a migliorare la produttività di Sistema, le Parti condividono la necessità di un impegno supplementare per promuovere la produttività del lavoro che rappresenta un elemento fondamentale della competitività.

**Gli ambiti su cui investire**

La produttività e la "buona occupazione" sono temi centrali per il lavoro, per il sostegno e il rilancio della competitività delle imprese.

Le Parti ritengono in primo luogo che l'incremento della produttività sia strettamente correlato con la ricerca, gli investimenti tecnologici, l'innovazione di processo e di prodotto e con le necessarie flessibilità che richiedono un atteggiamento partecipativo e di apertura al cambiamento.

In uno scenario caratterizzato da forte instabilità potenziale e da necessità di riposizionamento competitivo di molte imprese, anche l'occupabilità, e cioè lo sviluppo di competenze e strumenti utili per agevolare l'ingresso (in particolare dei giovani), la permanenza e la eventuale ricollocazione nel mercato del lavoro, assume un ruolo di primo piano nell'ambito della Responsabilità sociale dell'impresa.

**Per il miglioramento della produttività e dell'Occupabilità appare inoltre centrale la promozione del rapporto tra Imprese e Istituzioni formative, in particolare attraverso l'Alternanza Scuola – Lavoro e le altre opportunità in merito offerte dalle norme di legge vigenti. Al riguardo le Parti definiranno specifiche Linee Guida per agevolare una gestione comune della materia.**

**A. Produttività**

Le Parti condividono che il miglioramento della produttività del lavoro si possa realizzare intervenendo nei seguenti ambiti:

1) qualità delle risorse umane: formazione ed etica del lavoro
2) qualità delle Relazioni Industriali: esigibilità e fruibilità del CCNL.
3) flessibilità organizzativa: strumenti CCNL e contrattazione aziendale.

**B. Occupabilità**

Le Parti condividono che:

1) la individuazione e la realizzazione, a tutti i livelli, di strumenti utili a favorire l'ingresso, la permanenza e il ricollocamento nel mercato del lavoro siano una scelta di Responsabilità sociale da favorire e incentivare anche con i necessari supporti legislativi
2) l'occupabilità e l'inclusione sociale debbano essere rafforzate, oltre che attraverso gli interventi per migliorare la qualità delle risorse umane, prevedendo strumenti da offrire alla contrattazione aziendale, tra questi in particolare il Progetto Ponte di cui alla lettera C.

Omissis.....

# ART. 60 - MISURE A SOSTEGNO DEL REDDITO E DELL' OCCUPAZIONE

**Premessa**

Le Parti, convengono sulla necessità di favorire il sostegno dell'occupazione e del reddito nelle situazioni di difficoltà indotte da situazioni di crisi e dai relativi processi di riorganizzazione.

Le Parti, ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle diversificate esigenze delle imprese e dei lavoratori, degli strumenti di legge in materia, individuano i seguenti strumenti e percorsi che, in presenza di specifiche condizioni di compatibilità organizzativa ed economica per le imprese, potranno essere esperiti anche per integrare gli strumenti di legge e per favorire una gestione delle situazioni di difficoltà con ricadute occupazionali ispirata al principio della riduzione dell'impatto sociale delle eccedenze occupazionali.

La scelta degli strumenti e la loro priorità sarà quella individuata a livello aziendale in relazione alle caratteristiche specifiche ed alle esigenze di equilibrio economico e degli assetti organizzativi.

1) **Fondo bilaterale aziendale per il sostegno al reddito**

A livello di impresa potrà essere costituito un Fondo, gestito pariteticamente dalle Parti aziendali, alimentato da risorse delle imprese e dei lavoratori secondo entità e modalità da definire nell'accordo aziendale.

Il contributo da parte dell'impresa non potrà essere inferiore a quello dei lavoratori e dovrà tenere conto delle prassi aziendali in atto.

Le iniziative finanziate dal Fondo dovranno essere finalizzate in direzioni funzionali all'occupazione e in particolare destinate:

- ad integrare il reddito dei lavoratori durante i periodi di CIG o di contratti di solidarietà
- ad integrare il reddito dei lavoratori nel corso degli interventi di cui al successivo punto 5).

2) **Gestione collettiva dei diritti relativi alla riduzione dell'orario e della prestazione annua**

In rapporto all'entità delle eccedenze, alla tipologia del lavoro ed alla omogeneità e fungibilità professionale, le imprese e le RSU potranno concordare la realizzazione temporanea e reversibile di una riduzione collettiva dell'orario di lavoro utilizzando, sia per il personale giornaliero sia per quello turnista:

- tutti i riposi e le riduzioni contrattualmente previsti
- i residui individuali di ferie, di conto ore e di riduzioni di orario non ancora fruiti
- le ferie eccedenti le quattro settimane.

3) **Riduzioni di orario attraverso i contratti di solidarietà**

L'eventuale ricorso temporaneo e reversibile a tali riduzioni di orario, al di là delle condizioni oggettive richiamate al punto precedente, presuppone un equilibrio dei costi da ricercarsi anche con equivalenti riduzioni retributive. Il ricorso agli strumenti di incentivazione e sostegno offerti dalla legge attutisce l'onere economico per i lavoratori.

4) **Premio di partecipazione**

Nell'ambito della contrattazione del Premio di partecipazione in relazione al raggiungimento degli obiettivi concordati, le risorse rese disponibili dagli incrementi di produttività e redditività potranno in tutto o in parte essere destinate in direzioni funzionali all'occupazione (riduzioni di orario, ecc.).

**5) Interventi di riqualificazione**

Nella logica di prevenire e creare le condizioni per contenere i fenomeni di eccedenza, le imprese e le RSU possono avviare percorsi di riqualificazione per lavoratori che hanno professionalità da riqualificare sia per l'impiego all'interno sia per quello eventualmente esterno all'impresa.

Le Parti indicano lo strumento della trasformazione temporanea in part-time del rapporto di lavoro degli interessati, nella fase della riqualificazione, purché compatibile in termini organizzativi.

La conseguente riduzione retributiva può essere attenuata con iniziative di solidarietà in rapporto alle specifiche esigenze anche attraverso la messa a disposizione collettiva di risorse economiche di cui al precedente punto 1).

**6) Sostegno alla occupabilità**

Le Parti ritengono:

- socialmente responsabili le iniziative a sostegno dell'occupabilità e le azioni idonee a facilitare il reimpiego del personale nel mondo del lavoro con il coinvolgimento delle Parti sociali ai diversi livelli, di operatori pubblici e privati e con l'attiva partecipazione delle imprese e dei lavoratori
- positive le esperienze di integrazione degli strumenti pubblici attraverso l'adesione volontaria di imprese e lavoratori ad iniziative bilaterali promosse attraverso il CCNL (Welfarma, Fondo TRIS)

**7) Cessione dei riposi e delle ferie**

Il lavoratore può concedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e con le modalità concordate con la direzione aziendale, dando priorità ai riposi accantonati nel conto ore e a quelli in ogni caso maturati negli anni precedenti a quello della richiesta.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare misure e modalità per la cessione collettiva di ferie e riposi da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore, nel rispetto delle previsioni di legge e degli Enti pubblici competenti.

**8) Convenzioni per la cessione di beni o servizi ai dipendenti**

Le Parti aziendali valuteranno l'eventuale adozione di strumenti di sostegno al potere d'acquisto dei lavoratori, attraverso la individuazione di convenzioni da stipularsi, ad esempio con asili nido, esercizi commerciali, istituti di credito e compagnie assicurative presenti sul territorio, al fine di offrire ai lavoratori la possibilità di ottenere beni e servizi a condizioni vantaggiose.

# LINEE GUIDA SU RESPONSABILITÀ SOCIALE NELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

**Premessa**

Le presenti Linee guida intendono favorire lo sviluppo nell' impresa di iniziative di responsabilità sociale coerenti con le scelte effettuate dal CCNL.

A tal fine, a titolo esemplificativo di seguito si indicano alcuni possibili temi affrontabili in termini di Responsabilità sociale anche attraverso la definizione di specifiche intese.

## I. Conciliazione vita lavorativa e vita personale: ricerca di strumenti e modalità di lavoro utili per l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale.

- part-time
- orario di lavoro (es. flessibilità entrate/uscite),
- permessi e forme di flessibilità di orario e turni di lavoro per esigenze particolari (es. volontariato)
- **art.60, Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione: punto 2) e 4)**
- telelavoro/smart working (es. alternativa al congedo parentale)
- canale informativo durante l'assenza e iniziative per agevolare il rientro al lavoro
- supporto informativo/organizzativo/psicologico
- offerta servizi (es. asili nido, baby-sitting,....)
- **modalità di fruizione oraria dei congedi parentali**

## II. Diversamente abili: agevolare l'inserimento e la realizzazione professionale delle persone diversamente abili nel contesto lavorativo, favorire l'inclusione e contrastare forme di discriminazione

- formazione (es. specifiche iniziative dedicate)
- attività per facilitare l'inserimento e l'interazione personale
- convenzioni per l'avviamento
- eliminazione barriere architettoniche
- **costituzione di Osservatori tecnici**

## III. Giovani e anziani: favorire il passaggio di esperienza e l'interscambio generazionale.

- percorsi di uscita graduale e di affiancamento
- facilitazione del trasferimento del know-how sia tecnico della mansione sia comportamentale del contesto
- tutoraggio e addestramento/formazione sul lavoro

## IV. Misure a sostegno del reddito: integrazione, attraverso il Fondo bilaterale aziendale di cui al punto 1) dell'Art. 60, dei trattamenti economici erogati dagli istituti assicurativi e/o previdenziali e agevolazioni economiche per esigenze personali e/o familiari socialmente rilevanti.

- integrazione del reddito del lavoratore/lavoratrice in caso di CIG, Contratti di solidarietà, malattia, prolungata assenza per congedo parentale/maternità facoltativa, in casi personali particolari
- utilizzo collettivo del conto ore e/o di quote del Premio di partecipazione
- convenzioni per l'acquisto di beni e servizi (es. asili, visite mediche, esami clinici, fisioterapie, assistenza domiciliare)
- borse di studio per figli dei dipendenti
- aiuto economico per studio ai figli di dipendenti deceduti
- supporto/consulenza legale per problemi personali

## V. Occupabilità: sviluppare le competenze della persona ed agevolare l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro.

- formazione professionale (anche in e-learning)
- agevolazione del ricollocamento (es. contatti con Istituzioni, aziende limitrofe, intervento di agenzie specializzate)
- ricerca e valorizzazione di competenze professionali non relative alla mansione svolta
- ricorso, ove possibile, alla "job rotation"
- stage

## VI. Occupazione: ricorso alla pluralità di strumenti contrattuali e normativi tenendo in evidenza le esigenze dell'impresa e della persona.

- utilizzo dei contratti flessibili coerentemente con le loro finalità
- stage valutabili, in tutto o in parte, nella durata massima dei rapporti a termine laddove ciò non possa rappresentare un ostacolo alla permanenza nel mercato del lavoro
- informativa su valutazione della prestazione del lavoratore a termine prima della scadenza del contratto
- congruo preavviso sulle prospettive di prosecuzione o meno del contratto a tempo determinato
- applicazione degli strumenti individuati nel CCNL per favorire l'occupazione, l'avvio, lo sviluppo dell'attività produttiva, la gestione delle ricadute occupazionali, anche con ricorso a risorse derivanti dalla contrattazione di secondo livello
- condivisione di specifiche opportunità ed esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari.

## VII. Pari opportunità: favorire lo sviluppo professionale senza distinzioni di genere, orientamenti e nazionalità.

- attenzione al mix di forza occupazionale
- azioni positive nei percorsi di sviluppo
- attività formative specifiche

## VIII. Inclusione e rispetto delle diversità di genere

- **iniziative per promuovere nei luoghi di lavoro la cultura del rispetto della dignità della persona e per contrastare le violenze e le molestie di genere**

## IX. Salute / Previdenza / Assistenza sociale: realizzare iniziative di integrazione al welfare pubblico legate alla cura e prevenzione della salute e alla previdenza.

- seminari di informazione / prevenzione
- medicina e diagnostica preventiva
- prestazioni sanitarie non coperte da FASCHIM
- indicazioni sui servizi relativi alla salute, ai disagi familiari e/o personali disponibili sul territorio
- assistenza, su richiesta del lavoratore, per il disbrigo delle pratiche previdenziali anche attraverso il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali
- destinazione a Fonchim e a FASCHIM di risorse previste dal CCNL e dalla contrattazione di secondo livello

**X. Sicurezza / Salute / Ambiente: perseguire il miglioramento continuo attraverso indicazioni di condotta e modalità di rapporto partecipativo, promozione e diffusione della cultura ambientale e dello sviluppo sostenibile.**

- condivisione di programmi ed azioni e interventi formativi per la diffusione di comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge
- qualificazione delle imprese appaltatrici
- promozione della cultura del rispetto dell'ambiente (es. raccolta differenziata dei rifiuti in azienda)
- miglioramento dell'efficienza energetica
- corsi di guida sicura
- attività formative specifiche per RLSSA
- adozione ed integrazione di sistemi di gestione in forma volontaria, che tengano in debita considerazione anche le opere, e i servizi conferiti in appalto, per una prevenzione sistematica dei fattori di rischio.

**XI. Supporti allo studio: agevolare l'accrescimento delle competenze teoriche del lavoratore in relazione alla mansione svolta.**

- orari e permessi per agevolare il conseguimento di titoli regolari di studio (es. diploma, laurea)
- riconoscimenti per chi si diploma e/o laurea
- sostegno all'apprendimento della lingua italiana per stranieri

## ART. 61 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE SETTORIALE FONCHIM

Le Parti, al fine di rendere possibile un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, hanno convenuto la seguente regolamentazione contrattuale e la costituzione del Fondo pensione complementare a capitalizzazione Fonchim.

**1) NORMATIVA**

Omissis.....

—**Al fine di garantire agli eletti nell'Assemblea e agli Attori sociali territoriali e aziendali la necessaria competenza in merito al "funzionamento" del Fonchim, sarà realizzata una giornata formativa, organizzata dalle Parti sociali nazionali con il diretto coinvolgimento del Fondo.**

Omissis.....

## ART. 62 - ASSISTENZA SANITARIA SETTORIALE FASCHIM

Le Parti, pur riconoscendo il principio della centralità del Servizio Sanitario Nazionale pubblico, confermando la volontà di effettuare all'interno del CCNL scelte socialmente responsabili, con Accordo Nazionale del 29 luglio 2003, hanno istituito il Fondo di Assistenza Sanitaria settoriale "FASCHIM" la cui finalità è quella di contribuire alle spese sanitarie sostenute dagli iscritti e dal loro nucleo familiare, se iscritto.

A tale scopo le Parti hanno convenuto la seguente regolamentazione.

1) **Normativa**

Omissis.....

— **Al fine di garantire agli eletti nell'Assemblea e agli attori sociali territoriali e aziendali la necessaria competenza in merito al "funzionamento" del FASCHIM, sarà realizzata una giornata formativa, organizzata dalle Parti sociali nazionali con il diretto coinvolgimento del Fondo.**

Omissis.....

# ART. 63 - FORMAZIONE

**Premessa**

Le Parti considerano strategico l'impegno delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione finalizzata a valorizzare le risorse umane, a migliorare la loro occupabilità ed il loro arricchimento professionale, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche e organizzative, agli obiettivi di qualità, di salute, sicurezza e ambiente, alle esigenze di sviluppo di una cultura di impresa nella quale cresca la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori.

Le Parti si danno atto che il complesso della normativa del presente Articolo è stato convenuto anche nell'ambito delle deleghe previste dagli articoli 5 e 6 della Legge n. 53/2000.

Inoltre, nell'ambito della definizione dei piani di formazione concordata a livello aziendale saranno tenuti in adeguata considerazione i temi del nuovi modelli organizzativi connessi anche al bilanciamento vita professionale/vita personale e al rispetto delle diversità di genere, con particolare attenzione alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri.

## 1) OBCF - ORGANISMO BILATERALE CONTRATTUALE PER LA FORMAZIONE

Le Parti, allo scopo di favorire lo sviluppo e la diffusione nelle imprese della formazione, convengono che il livello nazionale svolga - attraverso l'Organismo Bilaterale Chimico per la formazione, OBCF - un ruolo di indirizzo, coordinamento e supporto, monitoraggio ed eventuale attuazione delle attività formative dei livelli aziendali e territoriali oltre che di rapporto con il livello interconfederale.

### A) Struttura

In applicazione dell'accordo 22 gennaio 2003 la struttura dell'OBCF è costituita da 6 rappresentanti per la componente di parte sindacale e 6 per la componente di parte imprenditoriale, indicati con cadenza triennale dalle Parti.

Per la sua operatività l'OBCF si potrà avvalere della figura del Presidente, del Vice Presidente e del Segretario, ruoli che saranno ricoperti a rotazione triennale tra i rappresentanti delle Parti.

Le Parti provvederanno alla calendarizzazione di incontri dell'OBCF e alla definizione del programma annuale delle attività da realizzare nel corso del mandato.

### B) Attività

L'OBCF, anche mediante la collaborazione di esperti individuati di comune accordo, è preposto all'attuazione delle seguenti funzioni e compiti:

- **analisi dei fabbisogni formativi settoriali anche attraverso una ricognizione delle esigenze formative a livello aziendale.**
- promuovere, d'intesa con le competenti strutture territoriali, iniziative formative locali fornendo la necessaria collaborazione
- assistere le imprese nella realizzazione delle iniziative di formazione continua
- realizzare moduli sulle problematiche della chimica da utilizzare per la formazione di formatori e tutors preposti all'erogazione di attività formative per i lavoratori del settore con particolare riferimento a quanto previsto in materia di apprendistato
- **predisporre e curare la realizzazione di apposite iniziative formative rivolte alle RSU come previsto al punto 10 dell'articolo 51 del CCNL, in particolare sui temi legati alle Relazioni Industriali, alla contrattazione dei Premi di Partecipazione, agli Osservatori Aziendali.**
- definire specifiche iniziative formative utili all'aggiornamento professionale ed alla riqualificazione dei lavoratori anche attraverso l'utilizzo delle risorse rese disponibili da Fondimpresa e dagli accordi aziendali di cui all'art. 60 del presente CCNL
- definire annualmente, in relazione alle dimensioni e alle tipologie di attività aziendali, specifici moduli formativi per l'aggiornamento del RLSSA e attività informative destinate ai

rappresentanti dei lavoratori e anche alle funzioni aziendali coinvolte nella gestione della sicurezza. Per la realizzazione dell'attività formativa e informativa congiunta definita dall'OBCF potranno essere riconosciuti anche specifici permessi retribuiti aggiuntivi.

— definire gli interventi formativi per agevolare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità, paternità o per congedi parentali di cui all'art. 32 penultimo comma CCNL.

— **definire interventi formativi per i Rappresentanti dei Lavoratori alla Formazione.**

— **certificazione della formazione svolta.**

### C) Gruppo di lavoro paritetico permanente- Attività congiunta in tema di SSA

Nell'ambito della programmazione delle attività dell'OBCF a livello settoriale sulle tematiche della Salute, della Sicurezza e tutela dell'Ambiente, le Parti concordano di costituire un Gruppo paritetico permanente composto dai rappresentanti delle Parti firmatarie che, in possesso dei requisiti previsti dalle norme di legge, svolgerà le attività di docenza e/o tutoraggio per le tematiche demandate alle Parti settoriali nei moduli formativi per gli RLSSA previsti dall'OBCF, assicurando la necessaria continuità e omogeneità della docenza nella realizzazione delle attività formative programmate. A tal fine saranno calendarizzati incontri annuali dei componenti del Gruppo per la preparazione e condivisione delle docenze.

**Le Parti concordano, inoltre, la prosecuzione delle attività del Gruppo di lavoro tecnico congiunto attivato in occasione del presente rinnovo contrattuale, con l'obiettivo prioritario di realizzare e sviluppare le iniziative concordate sulle tematiche SSA e approfondire le tematiche non definite nell'ambito del confronto negoziale.**

## 2) FORMAZIONE CONTINUA A LIVELLO AZIENDALE/TERRITORIALE

Appositi piani di formazione continua possono essere realizzati attraverso:

— iniziative promosse da accordi tra le competenti strutture territoriali mirate ad agevolare la realizzazione di azioni formative di interesse dei lavoratori e delle imprese, in particolare delle PMI

— azioni concordate a livello aziendale a seguito di rilevazioni sui fabbisogni formativi effettuate congiuntamente alle RSU, con l'eventuale assistenza delle rispettive strutture territoriali.

Le iniziative aziendali e territoriali potranno fare riferimento ad accordi quadro realizzati a livello nazionale.

I piani di formazione continua, da pianificare con cadenza annuale, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche funzionali agli obiettivi, dovranno prevedere:

— le modalità di svolgimento della formazione, che dovranno essere compatibili con l'attività lavorativa nel caso di coincidenza con l'orario di lavoro

— l'entità dei lavoratori che potranno partecipare contemporaneamente che, salvo diversa previsione aziendale, non potrà superare il 5% dell'organico (3% per le PMI con un numero di dipendenti fino a 100)

— l'eventuale utilizzazione di risorse finanziarie pubbliche e di quelle rese disponibili da Fondimpresa

— la partecipazione, tendenzialmente paritetica, dei lavoratori ai costi di frequenza residui attraverso:

a) quanto previsto al paragrafo 4)

b) l'utilizzazione di riposi spettanti per conto ore, permessi o altri istituti contrattuali

c) la salvaguardia della non adesione individuale, che dovrà essere valutata dalle Parti.

Le iniziative formative promosse a livello territoriale saranno portate a conoscenza delle imprese e delle RSU direttamente dalle Parti che le hanno concordate.

Entro i termini richiesti le imprese, d'intesa con le RSU, formalizzeranno l'eventuale adesione e tutti gli elementi necessari per la partecipazione. Le imprese nelle quali non fosse costituita la RSU potranno aderire all'iniziativa con le modalità individuate dagli accordi.
Le imprese, anche per il tramite del livello territoriale, comunicheranno all'OBC i piani di formazione continua realizzati.

## 3) RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA FORMAZIONE

**In relazione a quanto sopra, nelle imprese con oltre 50 lavoratori, la RSU identifica, nel proprio ambito o tra i lavoratori dell'impresa, il delegato alla formazione che dovrà essere in possesso di adeguate competenze per seguire la tematica della formazione continua e la definizione dei piani condivisi di formazione secondo quanto previsto all'art. 46 punto 1, Osservatorio aziendale. A tal fine saranno definiti appositi moduli formativi sulla formazione finanziata, destinati al delegato alla formazione.**
**Al delegato alla Formazione, qualora necessarie, saranno riconosciute a livello aziendale per l'espletamento funzionale dei compiti previsti agibilità sindacali in termini aggiuntivi a quelli per le RSU, fermo restando quanto previsto dall'art.51 punto 6).**

## 4) INVESTIMENTO PER LA FORMAZIONE

Con l'obiettivo di promuovere e favorire tale formazione le Parti concordano la possibile utilizzazione di 1,5 giornate di riposi spettanti ai sensi dell'articolo 12 per la partecipazione a progetti formativi:
— collettivi, concordati a livello aziendale e/o territoriale anche secondo quanto previsto al successivo paragrafo 2)
— individuali, nell'ambito del Patto formativo di cui al successivo paragrafo 3).
Gli accordi aziendali che definiranno i progetti formativi collettivi di cui trattasi prevederanno contestualmente le modifiche necessarie agli orari e alle schematizzazioni di turno già concordate, ferma restando la possibilità dei progetti formativi individuali nell'ambito del Patto formativo di cui al successivo paragrafo 3).
Le imprese concorreranno, in modo paritetico, con ulteriori 1,5 giornate, alla effettiva realizzazione dei progetti formativi di cui sopra.
La partecipazione ai progetti formativi previsti al presente paragrafo sarà concordata a livello aziendale.

## 5) VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE

Nell'ambito delle attività formative programmate a livello aziendale, anche attraverso il ricorso a risorse finanziarie pubbliche e rese disponibili da Fondimpresa, ed allo scopo di agevolare il trasferimento delle conoscenze acquisite e di valorizzare l'esperienza dei lavoratori con elevata anzianità aziendale in prossimità di raggiungere i requisiti per il conseguimento della pensione, potranno essere assunte iniziative utili per consentire l'affiancamento da parte degli stessi lavoratori in veste di tutor per neoassunti.
Analoghe iniziative di affiancamento, al fine di valorizzare le esperienze acquisite, potranno essere assunte anche con specifico riguardo alla figura del RLSSA, attraverso l'affiancamento di chi svolga per la prima volta tale incarico da parte di rappresentanti aziendali (RLSSA) di maggior esperienza o da parte di un dipendente che abbia già svolto il medesimo ruolo.

## 6) PATTO FORMATIVO

Le imprese forniranno ai lavoratori a tempo indeterminato la documentazione informativa predisposta dall'OBC sulle agibilità/opportunità contrattuali concernenti la formazione continua, ivi compreso il Patto formativo.

Le imprese che, alla luce anche delle compatibilità tecniche e organizzative, ritenessero di impegnarsi nel programma di attuazione del Patto formativo, utilizzeranno lo schema previsto nella documentazione di cui sopra, sottoponendo al singolo lavoratore una proposta di Patto.

***Il Patto formativo dovrà prevedere:***

a) l'impegno dell'impresa a far partecipare il lavoratore ad iniziative di formazione continua di cui ai paragrafi 1) e 2)

b) l'impegno del lavoratore a partecipare alle iniziative anche attraverso:
   1) eventuali modifiche dell'orario di lavoro finalizzate a rendere compatibile con la prestazione lavorativa la partecipazione all'attività formativa
   2) la messa a disposizione di riposi spettanti per conto ore, permessi o altri istituti contrattuali e/o di tempo extra-lavoro, entro i limiti previsti ai paragrafi 1) e 2)

c) il rilascio di apposita certificazione predisposta dall'OBC, attestante l'attività formativa alla quale il lavoratore ha partecipato, da utilizzare ad integrazione del proprio curriculum formativo anche in occasione di nuove opportunità di lavoro.

Il Patto formativo sarà operativo e determinerà l'attuazione degli impegni, a seguito della sottoscrizione da parte del lavoratore.

È fatta salva per il lavoratore e la RSU, in caso di mancata proposta di Patto formativo da parte dell'impresa, la possibilità di attivare la richiesta di partecipare a specifiche iniziative formative promosse a livello territoriale.

Le Parti si danno atto della opportunità che il percorso formativo delineato nel Patto tenga in considerazione, laddove funzionale all'attività e al ruolo ricoperto nell'impresa, le conoscenze connesse con il titolo di studio conseguito.

## 7) FORMAZIONE INDIVIDUALE

Omissis.....

## ART. 64 - CERTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

In attesa del libretto formativo del cittadino, fatte salve le prassi aziendali in atto, le diverse attività formative saranno registrate secondo le indicazioni fornite con il modello di seguito riportato, **al fine di poterle considerare valide per tutti gli usi consentiti dalla legge, in particolare, in relazione a nuovi rapporti di lavoro o cambi di mansione nelle imprese del settore.**

La attestazione delle diverse attività formative sarà fornita al lavoratore, su richiesta dello stesso, con cadenza annuale **ed in ogni caso verrà rilasciata all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.**

---

**ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA EROGATA IN MATERIA DI SICUREZZA, SALUTE E TUTELA DELL'AMBIENTE**

| ATTIVITÀ FORMATIVA | DURATA IN ORE / PERIODO | MODALITÀ ADOTTATA |
|---|---|---|
| _____ | _____ore<br>Periodo<br>_____<br>_____ | ☐ Aula<br>☐ On the job<br>☐ Affiancamento<br>☐ E-learning<br>☐ .....<br>☐ Esterna presso<br>_____<br>☐ Interna |
| _____ | _____ore<br>Periodo<br>_____<br>_____ | ☐ Aula<br>☐ On the job<br>☐ Affiancamento<br>☐ E-learning<br>☐ .....<br>☐ Esterna presso<br>_____<br>☐ Interna |

L'AZIENDA _____

FIRMA DEL DIPENDENTE Data _____

## ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA (CURRICULUM FORMATIVO DEL LAVORATORE)

### 1) Azienda

Regione Sociale _____

Sede (indirizzo) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

### 2) Dipendente

Dati Anagrafici _____

Cognome _____ Nome _____

### ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA EROGATA

| ATTIVITÀ FORMATIVA | DURATA IN ORE / PERIODO | MODALITÀ ADOTTATA |
|---|---|---|
| _____ | _____ore<br>Periodo<br>_____<br>_____ | ☐ Aula<br>☐ On the job<br>☐ Affiancamento<br>☐ E-learning<br>☐ .....<br>☐ Esterna presso<br>_____<br>☐ Interna |
| _____ | _____ore<br>Periodo<br>_____<br>_____ | ☐ Aula<br>☐ On the job<br>☐ Affiancamento<br>☐ E-learning<br>☐ .....<br>☐ Esterna presso<br>_____<br>☐ Interna |

# CAP. XIV
# SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE

## Premessa

Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli delle norme contrattuali e di legge.

L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente attraverso e una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio.

**Le Parti condividono che Responsible Care, programma di promozione dello sviluppo sostenibile, possa essere lo strumento funzionale al raggiungimento di tale obiettivo.**

## Cultura della sicurezza

**In relazione a quanto sopra le Parti hanno condiviso l'avvio di un Progetto congiunto finalizzato alla diffusione della cultura della sicurezza in tutte le imprese coinvolte nei cicli produttivi del settore, anche mediante strumenti multimediali al fine di promuovere l'adozione di comportamenti consapevoli e coerenti con lo spirito del settore. In tale ambito saranno realizzati anche interventi formativi congiunti e specifiche iniziative rivolte agli studenti, anche impegnati in percorsi di alternanza scuola-lavoro, per favorire, attraverso il loro coinvolgimento attivo, la crescita di sensibilità e cultura su questo importante tema già prima dell'ingresso nel mondo del lavoro.**

### Sviluppo sostenibile e strategia ambientale

Lo sviluppo sostenibile, inteso come l'integrazione equilibrata e dinamica dei principi della crescita economica, della protezione ambientale e dell'equità sociale, è il punto di riferimento per la costruzione di una coerente strategia ambientale che coniughi le esigenze di Salute e Sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'Ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'innovazione, di competitività delle imprese.

### Metodo partecipativo

Il rapporto e l'interlocuzione **tra tutti i soggetti interessati**, nell'ambito dei rispettivi ruoli, deve essere ispirato a criteri di partecipazione **e basato su trasparenza, coerenza di comportamenti, corretta e completa informazione.**

**Tale metodo dovrà essere funzionale alla definizione di obiettivi comuni, strategie congiunte e alla realizzazione di azioni coordinate anche nei confronti del territorio.**

In tal senso, le imprese forniranno ai lavoratori e ai loro rappresentanti gli elementi necessari per la corretta comprensione e partecipazione ai programmi di miglioramento e alle iniziative correlate quali: implementazione di sistemi di gestione, bonifiche dei siti, risparmio energetico e attività formative **nell'ambito delle quali sarà anche utilizzata e valorizzata l'esperienza dei lavoratori senior.**

## ART. 65 – I PRINCIPALI SOGGETTI PER LA GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E LA TUTELA DELL'AMBIENTE A LIVELLO AZIENDALE

Tra i soggetti che contribuiscono in maniera determinante al raggiungimento degli obiettivi in materia di Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'Ambiente vi sono i lavoratori e i loro rappresentanti, il datore di lavoro e i suoi delegati, **l'RSPP** e il medico competente.
Il livello aziendale è l'ambito privilegiato per la valorizzazione del ruolo e delle attribuzioni del RLSSA. In questo senso le Parti attiveranno le opportune iniziative per promuovere la sua presenza in ogni realtà produttiva.
I contenuti principali dei ruoli dei soggetti sopra indicati, fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme di legge, sono di seguito evidenziati.

**A) Ruolo e attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente (RLSSA)**

— L'RLSSA subentra, nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal D.Lgs.n.81/2008 e dalla precedente regolamentazione contrattuale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza / Commissione Ambiente
— L'RLSSA deve essere adeguatamente supportato attraverso la necessaria attività formativa e informativa e allo stesso **devono essere** assicurate le condizioni per l'adeguato svolgimento della propria attività anche con l'accesso a strumenti informatici in relazione alle situazioni aziendali
— L'RLSSA può concordare con la Direzione aziendale progetti o programmi di particolare rilevanza per i quali saranno convenute le necessarie agibilità
— Al fine di sviluppare il necessario coinvolgimento e migliorare la collaborazione attiva e propositiva, in particolare sui temi della tutela dell'ambiente, l'RLSSA è informato attraverso specifici incontri:
  - sugli obiettivi di miglioramento e sul livello e la natura degli investimenti
  - sulle iniziative di bonifica dei siti, su quelle di risparmio energetico e di miglioramento delle prestazioni ambientali, sui sistemi di monitoraggio aziendali richiesti dalle Autorità competenti, su iniziative di integrazione tra i sistemi di monitoraggio e di certificazione del sistema di gestione
  - sulle iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute, sicurezza e ambiente lungo tutto il ciclo di vita del prodotto (product stewardship).
— Nei siti produttivi, caratterizzati dalla presenza di più aziende **sarà concordato il coordinamento tra RLSSA aziendali** e avviate iniziative di consultazione e scambio di informazione per la diffusione di buone prassi tra RLSSA delle imprese coinvolte, secondo modalità da definirsi con specifici accordi tra le aziende e le RSU interessate. Le iniziative di cui sopra dovranno in ogni caso garantire il rispetto del dovere di riservatezza a cui sono tenuti tutti i lavoratori e i loro rappresentanti.

**1) Numero di RLSSA**

I lavoratori, in tutte le imprese o unità produttive, all'atto della elezione della RSU eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 (RLSSA) nei seguenti numeri:
— 1 nelle imprese o unità produttive da 16 a 100 dipendenti
— 2 nelle imprese/unità produttive da 101 a 200 dipendenti
— da 3 a 6 nelle imprese/unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
— da 6 a 9 nelle imprese/unità produttive di maggiori dimensioni.

Nelle imprese o unità produttive nelle quali le Organizzazioni Sindacali non riescano a individuare sufficienti candidati che svolgano contemporaneamente sia il ruolo di RLSSA sia quello di RSU, nel rispetto dei numeri di RLSSA previsti al presente articolo, potranno essere individuati lavoratori non delegati RSU.
In tal caso la RSU neoeletta, in accordo con le segreterie territoriali, provvederà alla designazione dei RLSSA.
Tale designazione verrà ratificata in occasione di una assemblea dei lavoratori convocata dall'RSU.
Nelle imprese o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicano le specifiche norme previste a livello Confederale.

2) **Permessi retribuiti**
Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'RLSSA, oltre ai permessi retribuiti spettanti se componente della RSU, potrà utilizzare uno specifico monte ore annuo di permessi retribuiti pari a:
— 40 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti
— 80 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti
— 120 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti
— 240 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive di maggiori dimensioni.
Detti permessi assorbono fino a concorrenza i trattamenti aziendali già riconosciuti per lo stesso titolo.
Il monte ore annuo complessivo come sopra individuato sarà utilizzato dai singoli RLSSA in relazione alle specifiche necessità anche in modo non uniforme tra gli stessi. A fronte di situazioni particolari potranno essere concordate attività specifiche da sostenere anche attraverso la flessibilità dell'utilizzo del monte ore in tutto il triennio di riferimento per la durata dell'incarico di RLSSA. L'utilizzo di tale flessibilità non potrà essere superiore al 50% del monte ore annualmente previsto.

3) **Formazione**
L'RLSSA deve effettuare la necessaria attività formativa e le imprese la attuano come previsto dalle norme di legge e dal presente CCNL, seguendo le Linee guida predisposte dal livello nazionale dell'Osservatorio **e le indicazioni fornite dal Gruppo di Lavoro Paritetico di cui all'art.63 lettera C) del CCNL.**
Qualora le imprese per tale formazione non si avvalgano dei percorsi formativi (articolati su un corso introduttivo al ruolo e su successivi moduli **di aggiornamento annuale** di 8 ore) curati congiuntamente da Federchimica e dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, in sede aziendale si valuteranno le motivazioni delle imprese, le proposte dell'RLSSA, della RSU e delle strutture territoriali/regionali coerenti comunque con le Linee guida del livello nazionale, nonché gli eventuali adattamenti dei citati moduli per renderne possibile l'adozione.
In considerazione della particolare rilevanza settoriale delle problematiche di Sicurezza, Salute e Ambiente è funzionale agli obiettivi di formazione del RLSSA:
— proseguire e migliorare le iniziative territoriali già attivate in alcune aree a maggiore vocazione chimica relativamente ai corsi introduttivi al ruolo di RLSSA aggiornando, di intesa con il livello territoriale interessato, le modalità organizzative e i contenuti dei corsi stessi
— realizzare i moduli formativi **di aggiornamento annuale** di 8 ore, aggiuntivi **a quelli previsti alla precedente alinea,** con l'obiettivo di sviluppare nell'RLSSA una adeguata consapevolezza del proprio ruolo, migliorarne le capacità di gestione del

processo comunicativo oltre che di fornirlo degli opportuni elementi conoscitivi per affrontare le diverse situazioni nelle quali lo stesso viene a operare.

I moduli formativi annuali di 8 ore di cui al precedente punto potranno anche essere organizzati in relazione alle specifiche necessità di aggiornamento e approfondimento a livello aziendale relativi, a titolo esemplificativo, alle innovazioni legislative, alla conoscenza di buone pratiche, all'approfondimento dei rapporti tra aspetti ambientali ed economici, nonché ad altre materie concordemente individuate nell'ambito dell'Osservatorio nazionale. Per la realizzazione dell'attività formativa congiunta di cui sopra sono applicabili le previsioni contrattuali di cui all'art.63 del presente CCNL e sono riconosciuti specifici permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al precedente punto 3).

4) **Certificazione delle attività formative**
Le competenze acquisite dal RLSSA saranno registrate nel libretto formativo del cittadino.
In attesa di quanto sopra, fatte salve le prassi aziendali in atto, le attività formative di cui al punto precedente saranno registrate secondo quanto definito nell'art.64 del presente CCNL **al fine di poterle considerare valide per tutti gli usi consentiti dalla legge, in particolare, in relazione a nuovi rapporti di lavoro o cambi di mansione nelle imprese del settore.**

**B) Ruolo della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)**
Migliorare il livello di informazione e di coinvolgimento di tutti i lavoratori sui temi della Sicurezza, Salute e Ambiente costituisce anche per l'RSU un obiettivo fondamentale e per il suo conseguimento è necessario uno stretto coordinamento informativo tra RSU e RLSSA nonché un fluido rapporto tra gli stessi e la Direzione aziendale.
In particolare, al fine di consentire alla RSU di svolgere nel modo più appropriato il proprio ruolo negoziale, è necessario realizzare una costruttiva interlocuzione tra RSU e Direzione aziendale partendo da una adeguata informazione sugli obiettivi che si intendono raggiungere in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente (per esempio relativamente a prodotti, tecnologie, infrastrutture e razionale utilizzo delle risorse) e le relative modalità e tempistiche delle azioni conseguenti.
A tal fine la Direzione aziendale, l'RLSSA e l'RSU si incontreranno almeno annualmente, successivamente alla riunione periodica di cui alla lettera B) dell'articolo 66, per definire le modalità informative ai lavoratori delle risultanze della stessa.
Nell'eventualità in cui i programmi di miglioramento in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente comportino ricadute occupazionali e/o di tipo organizzativo, le stesse saranno valutate tra Direzione aziendale e RSU.

**C) Ruolo dei lavoratori**
Le Parti ritengono opportuno migliorare il coinvolgimento di tutti i lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente.
In questo senso è necessario:
- sviluppare a livello aziendale la consapevolezza che ogni singolo contribuisce al miglioramento continuo con il suo impegno attivo e partecipativo e con i propri comportamenti che devono essere coerenti alla sua formazione ed alle informazioni e istruzioni ricevute
- realizzare le idonee iniziative formative e informative aziendali al fine di agevolare la crescita culturale complessiva di tutti i lavoratori.

**D) Ruolo del datore di lavoro e dei suoi delegati**

Il Datore di lavoro, direttamente o indirettamente, ha il dovere di assumere tutte le misure necessarie per la sicurezza dei lavoratori e la salvaguardia della loro salute, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurata, adottando le relative misure preventive.
In particolare il Datore di lavoro, con l'obiettivo di realizzare il continuo miglioramento in materia di Salute, Sicurezza e tutela dell'Ambiente, si attiva per agevolare il raggiungimento di modalità di comportamento ispirate a logiche di partecipazione e responsabilità ambientale da parte di tutti i soggetti coinvolti a livello aziendale e per l'opportuno rapporto con il territorio.

**E) Ruolo del medico competente**

È fondamentale il ruolo del Medico competente nell'individuazione e nel raggiungimento degli obiettivi di sicurezza sul luogo di lavoro, salvaguardia della salute, tutela dell'ambiente **e di miglioramento continuo**. È quindi necessario utilizzare al meglio le sue capacità professionali e di comunicazione anche attraverso:

- la collaborazione all'individuazione e valutazione dei rischi
- la collaborazione all'attività di informazione e formazione dei lavoratori
- la disponibilità, secondo modalità definite a livello aziendale, anche in relazione alla natura del rapporto intercorrente tra impresa e medico competente, sia a incontri e sopralluoghi specifici sui luoghi di lavoro, da effettuarsi anche con l'RLSSA e i servizi aziendali preposti, sia a essere contattato dai singoli lavoratori in merito agli aspetti correlati ai rischi professionali connessi alla propria attività lavorativa
- la disponibilità ad una adeguata informativa sui motivi, criteri e modalità della sorveglianza sanitaria, anche in relazione alla opportunità di effettuare esami sanitari e accertamenti aggiuntivi a quelli previsti dalle vigenti norme di legge.

**F) Ruolo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)**

**L'RSPP nello svolgimento del proprio ruolo:**

- **partecipa all'assemblea annuale realizzata congiuntamente a valle della riunione periodica**
- **svolge un ruolo di coordinamento tra l'impresa e l'RLSSA anche per l'accesso ai luoghi di lavoro con le altre figure aziendali preposte, secondo le modalità aziendalmente definite**
- **promuove e agevola il dialogo tra RLSSA, Medico competente e figure aziendali preposte.**

**G) Obbligo di riservatezza**

I lavoratori, i loro rappresentanti nonché gli esperti che eventualmente li assistono sono tenuti a non rivelare a terzi notizie e informazioni, ricevute dall'impresa e qualificate dalla stessa, nel suo legittimo interesse, come riservate. Tale divieto permane anche successivamente alla risoluzione del rapporto e/o alla scadenza del termine del mandato.

# ART. 66 – LA GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E LA TUTELA DELL'AMBIENTE A LIVELLO AZIENDALE

**A) Sistemi di gestione e Responsible Care**

È funzionale al raggiungimento dell'obiettivo del miglioramento continuo la presenza e lo sviluppo in forma volontaria nelle imprese dei sistemi di gestione, oltre a quelli previsti dalla legge, e sono quindi impegnate nella loro più ampia diffusione.

Tale diffusione può essere adeguatamente sostenuta attraverso la valorizzazione nei confronti di tutti i soggetti esterni all'impresa:

- dell'impegno nell'applicazione dei vari sistemi di gestione e nella loro progressiva integrazione
- della partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al processo di miglioramento continuo
- della formalizzazione del sistema di gestione prescelto a livello aziendale
- della eventuale certificazione del sistema di gestione.

Coerentemente con quanto sopra il Programma Responsible Care:

- testimonia il contributo dell'Industria chimica allo Sviluppo Sostenibile e alla Responsabilità Sociale
- persegue il miglioramento continuo attraverso l'adozione di un sistema di gestione integrato per la Sicurezza, la Salute e la tutela dell'Ambiente
- promuove la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti
- realizza una comunicazione chiara ed aperta con Istituzioni, Pubblica Amministrazione, comunità, consumatori e altri portatori di interesse su questi temi.

Al fine di incrementare il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti ai vari livelli nella fase di raggiungimento degli obiettivi del Programma, è prevista:

- la partecipazione costante di 1 rappresentante per ognuna delle tre Organizzazioni Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil in qualità di invitati alle riunioni della Commissione Direttiva di Responsible Care
- la partecipazione di rappresentanti delle Organizzazioni sindacali alla Conferenza annuale dei Coordinatori Responsible Care e alla Presentazione del Rapporto Annuale Responsible Care
- la realizzazione, annualmente, nell'ambito della Giornata Nazionale SSA, di uno specifico evento congiunto, **in coordinamento con Responsible Care,** sul territorio per la promozione la valorizzazione e la diffusione del Programma a vari livelli, anche con riferimento alla realtà delle PMI e con il coinvolgimento delle Parti sociali territoriali.
- **La realizzazione, in coordinamento con Responsible Care, di specifici moduli formativi per i lavoratori e per gli attori sociali in merito alle tematiche del Programma.**

**B) La riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi**

1. La riunione periodica prevista dalle norme di legge (art. 35 D.Lgs. n.81/2008) è un momento fondamentale del processo di miglioramento continuo e a tal fine la partecipazione alla stessa deve essere adeguatamente preparata, **anche attraverso l'anticipazione dei temi e dei documenti da condividere da parte di tutti i partecipanti alla riunione, fornendo preventivamente le necessarie informazioni.**
   Nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, l'impresa fornirà informazioni riguardo agli aspetti ambientali significativi anche sulla base delle attività di monitoraggio previste a seguito di iniziative aziendali volontarie quali

adozione/certificazione di Sistemi di gestione o partecipazione al programma Responsible Care. **Argomento fondamentale della riunione periodica, di cui si dovrà redigere apposito verbale, è il Documento di valutazione dei rischi, sottoscritto da parte del Datore di Lavoro e, ai soli fini della prova della data certa, dall'RSPP, dall'RLSSA e dal Medico Competente.**

2. A seguito della riunione periodica e sulla base delle risultanze della stessa, Direzione aziendale, RLSSA e RSU definiranno i termini e le modalità per la corretta informazione ai lavoratori, nel rispetto delle esigenze di riservatezza e in relazione alle caratteristiche delle imprese, anche mediante la formulazione di un idoneo documento congiunto o una apposita riunione annuale congiunta che abbia l'obiettivo del coinvolgimento di tutti i lavoratori nell'impegno sui temi della sicurezza e della tutela dell'ambiente. **Tali strumenti serviranno in particolare per riferire sulle tematiche aziendali di maggior rilevanza, sugli obiettivi raggiunti e sulle relative azioni migliorative.**
   **Nel caso in cui** la riunione **informativa annuale** si tenesse durante l'orario di lavoro, per durate superiori ad un'ora, sarà utilizzato il monte ore annuo di cui all'articolo 52 del presente CCNL. Nel caso in cui tale monte ore fosse già stato esaurito sarà possibile l'utilizzo di una ulteriore ora con diritto alla retribuzione.

3. Qualora fosse ritenuto utile al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, Direzione aziendale, RLSSA e RSU, anche con il supporto delle rispettive Organizzazioni, potranno definire posizioni congiunte sui temi di reciproco interesse in materia di Ambiente e Sicurezza da illustrare nell'eventuale confronto con le Istituzioni pubbliche e la cittadinanza e la realizzazione di iniziative congiunte quali ad esempio:
   — illustrazione nei confronti delle Autorità locali di posizioni congiunte raggiunte a livello aziendale sui temi quali bonifiche, investimenti o altro
   — realizzazione di procedure di comunicazione o cooperazione con organismi esterni quali Autorità o partner contrattuali
   — procedure di comunicazione sul territorio per diffondere e rendere note le politiche ambientali e di sicurezza e di igiene sul lavoro adottate nel sito
   — partecipazione ad iniziative pubbliche nell'ambito del Programma Responsible Care.

**C)Appalti**

Per la gestione degli aspetti di Sicurezza, Salute e Ambiente nel caso di opere e di servizi conferiti in appalto, si richiamano tutte le specifiche Linee guida settoriali.

**Ritenendo fondamentale, da parte del Committente, un'attenta valutazione e selezione dei fornitori**, le Parti concordano sull'opportunità di adottare a livello settoriale le Linee guida predisposte nell'ambito di Responsible Care in tema di Qualificazione delle imprese esterne con il coinvolgimento e la consultazione del RLSSA.

**Le attività in appalto** e l'attività di grande manutenzione programmata **saranno** oggetto di confronto tra l'impresa e l'RLSSA, per la gestione degli aspetti di Sicurezza, Salute e Ambiente, **in particolare:**

- **prima dell'inizio dei lavori, in merito alle esigenze di formazione e informazione specifica dei lavoratori delle imprese appaltatrici,**
- **alla conclusione dei lavori, in merito al verificarsi di eventuali infortuni e alla corretta applicazione delle normative e delle procedure aziendali.**

Le imprese committenti informeranno le imprese appaltatrici, **sui rischi specifici relativi alle attività oggetto di appalto funzionali alle** esigenze di formazione e informazione specifica dei loro lavoratori.

**D) Analisi dei quasi incidenti**

La registrazione e la valutazione a livello aziendale dei quasi incidenti costituiscano un importante strumento per la realizzazione del miglioramento continuo.

Considerata la necessità di disporre di adeguate informazioni sulle possibili modalità di implementazione di un sistema congiunto di valutazione dei quasi incidenti le Parti, con l'obiettivo di agevolare la diffusione di tali sistemi, convengono, in via sperimentale, che le imprese dotate di sistemi di gestione informino l'RLSSA, sulla base delle prassi in atto a livello aziendale, relativamente a:

1) Definizione delle finalità del sistema per la rilevazione dei quasi incidenti

2) Nozione di incidente e quasi incidente

3) Modalità di attuazione del sistema e in particolare formazione dei lavoratori e facilitazione alla segnalazione dei quasi incidenti

4) Modalità di coinvolgimento dei lavoratori e dell'RLSSA (anche in relazione alla tipologia di evento trattata) su:
   - risposta a coloro che hanno effettuato le segnalazioni
   - identificazione degli eventi più rilevanti, verifica azioni correttive intraprese e loro comunicazione agli altri dipendenti.

**E) Prevenzione, igiene e sicurezza sul lavoro**

Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione agli agenti di rischio chimici, fisici e biologici risulti superiore ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in mancanza, dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH). Allo scopo, un apposito servizio tecnico istituito presso Federchimica fornisce i dati aggiornati in materia di limiti di esposizione ai fattori di rischio per l'assolvimento delle predette norme.

Le imprese renderanno disponibile all'RLSSA l'accesso diretto a tale servizio o, sulla base dei dati forniti da tale servizio, forniranno all'RLSSA i valori limite di soglia e i riferimenti esplicativi necessari in merito agli agenti di rischio chimici, fisici e biologici connessi con le lavorazioni presenti nei siti.

La Direzione aziendale e l'RLSSA possono individuare congiuntamente eventuali soluzioni tecniche, organizzative o procedurali, conseguenti alla valutazione dei rischi di esposizione, finalizzate al miglioramento delle condizioni del lavoro.

Per raggiungere questo obiettivo, qualora a livello nazionale o internazionale siano stati definiti, anche attraverso il dialogo sociale, codici di comportamento o buone pratiche, le Parti aziendali potranno adottarle attraverso accordo e tali indicazioni, complessivamente applicate, sostituiranno le indicazioni presenti nelle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH).

In ogni unità produttiva, ferme restando le norme in materia di tenuta del registro infortuni e malattie professionali, sono previsti:

1) **il registro dei monitoraggi degli ambienti di lavoro**, tenuto e aggiornato a cura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione dell'impresa **o dalla funzione aziendale competente.** In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti gli agenti ambientali fisici, chimici e biologici, i quali possono determinare situazioni di nocività o particolare gravosità. **I risultati dei monitoraggi saranno comunicati ai Lavoratori dei reparti interessati secondo le modalità e gli strumenti definiti a livello aziendale.**

2) **il registro dei dati biostatistici**, tenuto e aggiornato a cura del Medico Competente incaricato della sorveglianza sanitaria. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici nonché le assenze per malattia professionale; il registro sarà tenuto dall'impresa a disposizione dell'RLSSA e dei lavoratori **dei reparti interessati.**

3) **la raccolta dei dati sugli infortuni e le relative elaborazioni statistiche**, tenuta ed aggiornata a cura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, o dalla funzione aziendale competente, e messa a disposizione dell'RLSSA e della RSU. Il Servizio Prevenzione e Protezione, inoltre, informerà i lavoratori interessati dell'andamento degli infortuni (indici di frequenza e indici di gravità) e delle soluzioni adottate per impedirne la ripetizione, attraverso gli strumenti definiti a livello aziendale

4) **La scheda dati di sicurezza (SDS), redatta ai sensi del Regolamento (CE) n. 1907/2006 e s.m.i. (REACH), per le sostanze e le miscele pericolose** (classificate ai sensi del Regolamento CE n. 1272/2008 - CLP) prodotte e/o impiegate nel ciclo produttivo, **deve essere disponibile, secondo le modalità definite a livello aziendale, a tutti i lavoratori dei reparti interessati. Ai lavoratori devono essere, altresì, fornite le informazioni essenziali sulle sostanze e miscele pericolose presenti sul luogo di lavoro, quali l'identità della sostanza o miscela, i rischi per la sicurezza e la salute, i relativi valori limite di esposizione professionale ed eventuali ulteriori indicazioni utili alla corretta gestione della stessa.**

## Art. 71 - DECORRENZA E DURATA

**Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2019 al 30 giugno 2022.**

**Il successivo CCNL decorrerà dal 1° luglio 2022 al 30 giugno 2025.**

Il CCNL si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, entro 7 mesi dalla sua scadenza **(entro novembre 2021).**

Successivamente alla comunicazione della disdetta di cui al comma precedente saranno presentate le proposte di rinnovo in tempi che consentano, tenuto anche conto di quanto previsto al comma successivo, l'apertura del negoziato 6 mesi prima della scadenza del CCNL **(gennaio 2022).**

La Parte che ha ricevuto le richieste di modifica del CCNL dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento dalle richieste medesime.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

# CAPITOLO X
# RELAZIONI INDUSTRIALI

**Osservatorio Nazionale**
**Omissis.....**

Il sistema dell'Osservatorio si articola sul livello nazionale, e aziendale con l'obiettivo di favorire l'integrazione e il coordinamento tra i diversi livelli e valorizzare la partecipazione delle rispettive strutture territoriali e aziendali, anche attraverso gli opportuni collegamenti con le strutture territoriali sindacali ed impredintoriali.

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale sono costituite le seguenti sezioni:
- Sezione Sicurezza Salute Ambiente
- Sezione Mercato del lavoro
- Sezione Ricerca
- Sezione PMI

**OSSERVATORIO FARMACEUTICO**

**Quale sede di confronto sulle specialità del settore farmaceutico, Farmindustria e le Organizzazioni sindacali, costituiscono l'Osservatorio Farmaceutico.**

**Alla luce dei profondi cambiamenti generati dalla forte innovazione dei prodotti che determinano trasformazioni in tutti i processi aziendali (Ricerca, Produzione, Accesso al mercato), l'Osservatorio Farmaceutico si propone di valutare i riflessi dello scenario internazionale e delle politiche sanitarie su competitività, investimenti e occupazione; monitorare le innovazioni organizzative, analizzare nuove competenze e contenuti professionali richiesti, promuovere percorsi formativi adeguati, favorire politiche di ricambio generazionale. In tale sede saranno affrontate anche le specialità relative all'informazione scientifica nell'ambito dell'impresa e dei processi di evoluzione tecnologica e scientifica.**

## Settore Chimico e Chimico-farmaceutico

### Incrementi in Euro del Trattamento Economico Minimo (TEM)

| Cat. | 01/01/2019 | | 01/01/2020 | | 01/07/2021 | | 01/06/2022 | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO |
| A1 | 31,00 | 14,00 | 28,00 | 13,00 | 25,00 | 10,00 | 18,00 | 6,00 | 102,00 | 43,00 |
| A2 | 31,00 | 8,00 | 28,00 | 9,00 | 25,00 | 6,00 | 18,00 | 3,00 | 102,00 | 26,00 |
| A3 | 31,00 | 7,00 | 28,00 | 8,00 | 25,00 | 5,00 | 18,00 | 3,00 | 102,00 | 23,00 |
| B1 | 29,00 | 7,00 | 27,00 | 7,00 | 23,00 | 6,00 | 16,00 | 4,00 | 95,00 | 24,00 |
| B2 | 29,00 | 5,00 | 27,00 | 5,00 | 23,00 | 4,00 | 16,00 | 3,00 | 95,00 | 17,00 |
| C1 | 24,00 | 9,00 | 21,00 | 9,00 | 19,00 | 7,00 | 14,00 | 3,00 | 78,00 | 28,00 |
| C2 | 24,00 | 7,00 | 21,00 | 7,00 | 19,00 | 5,00 | 14,00 | 2,00 | 78,00 | 21,00 |
| D1 | 23,00 | 7,00 | 20,00 | 7,00 | 18,00 | 6,00 | 12,00 | 4,00 | 73,00 | 24,00 |
| D2 | 23,00 | 5,00 | 20,00 | 6,00 | 18,00 | 4,00 | 12,00 | 4,00 | 73,00 | 19,00 |
| D3 | 23,00 | 4,00 | 20,00 | 5,00 | 18,00 | 3,00 | 12,00 | 3,00 | 73,00 | 15,00 |
| E1 | 20,00 | 6,00 | 19,00 | 4,00 | 16,00 | 4,00 | 12,00 | 2,00 | 67,00 | 16,00 |
| E2 | 20,00 | 3,00 | 19,00 | 2,00 | 16,00 | 2,00 | 12,00 | 0,00 | 67,00 | 7,00 |
| E3 | 20,00 | 2,00 | 19,00 | 1,00 | 16,00 | 1,00 | 12,00 | 0,00 | 67,00 | 4,00 |
| E4 | 20,00 | 1,00 | 19,00 | 0,00 | 16,00 | 1,00 | 12,00 | 0,00 | 67,00 | 2,00 |
| F | 20,00 | 0,00 | 19,00 | 0,00 | 16,00 | 0,00 | 11,00 | 0,00 | 66,00 | 0,00 |

### Trattamento Economico Minimo (TEM) mensile alle diverse scadenze

| Cat. | Previgente | | 01/01/2019 | | 01/01/2020 | | 01/07/2021 | | 01/06/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO |
| A1 | 2.244,52 | 429,96 | 2.275,52 | 443,96 | 2.303,52 | 456,96 | 2.328,52 | 466,96 | 2.346,52 | 472,96 |
| A2 | 2.244,52 | 240,07 | 2.275,52 | 248,07 | 2.303,52 | 257,07 | 2.328,52 | 263,07 | 2.346,52 | 266,07 |
| A3 | 2.244,52 | 187,70 | 2.275,52 | 194,70 | 2.303,52 | 202,70 | 2.328,52 | 207,70 | 2.346,52 | 210,70 |
| B1 | 2.068,22 | 243,76 | 2.097,22 | 250,76 | 2.124,22 | 257,76 | 2.147,22 | 263,76 | 2.163,22 | 267,76 |
| B2 | 2.068,22 | 168,39 | 2.097,22 | 173,39 | 2.124,22 | 178,39 | 2.147,22 | 182,39 | 2.163,22 | 185,39 |
| C1 | 1.861,25 | 251,40 | 1.885,25 | 260,40 | 1.906,25 | 269,40 | 1.925,25 | 276,40 | 1.939,25 | 279,40 |
| C2 | 1.861,25 | 183,61 | 1.885,25 | 190,61 | 1.906,25 | 197,61 | 1.925,25 | 202,61 | 1.939,25 | 204,61 |
| D1 | 1.718,03 | 257,23 | 1.741,03 | 264,23 | 1.761,03 | 271,23 | 1.779,03 | 277,23 | 1.791,03 | 281,23 |
| D2 | 1.718,03 | 173,74 | 1.741,03 | 178,74 | 1.761,03 | 184,74 | 1.779,03 | 188,74 | 1.791,03 | 192,74 |
| D3 | 1.718,03 | 129,73 | 1.741,03 | 133,73 | 1.761,03 | 138,73 | 1.779,03 | 141,73 | 1.791,03 | 144,73 |
| E1 | 1.552,87 | 207,41 | 1.572,87 | 213,41 | 1.591,87 | 217,41 | 1.607,87 | 221,41 | 1.619,87 | 223,41 |
| E2 | 1.552,87 | 131,27 | 1.572,87 | 134,27 | 1.591,87 | 136,27 | 1.607,87 | 138,27 | 1.619,87 | 138,27 |
| E3 | 1.552,87 | 77,42 | 1.572,87 | 79,42 | 1.591,87 | 80,42 | 1.607,87 | 81,42 | 1.619,87 | 81,42 |
| E4 | 1.552,87 | 37,17 | 1.572,87 | 38,17 | 1.591,87 | 38,17 | 1.607,87 | 39,17 | 1.619,87 | 39,17 |
| F | 1.519,46 | 0,00 | 1.539,46 | 0,00 | 1.558,46 | 0,00 | 1.574,46 | 0,00 | 1.585,46 | 0,00 |

## Settore Fibre

### Incrementi in Euro del Trattamento Economico Minimo (TEM)

| Cat. | 01/01/2019 | | 01/01/2020 | | 01/07/2021 | | 01/06/2022 | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO |
| A1 | 31,00 | 13,00 | 29,00 | 10,00 | 26,00 | 9,00 | 16,00 | 7,00 | 102,00 | 39,00 |
| A2 | 31,00 | 6,00 | 29,00 | 4,00 | 26,00 | 3,00 | 16,00 | 3,00 | 102,00 | 16,00 |
| A3 | 31,00 | 4,00 | 29,00 | 3,00 | 26,00 | 2,00 | 16,00 | 2,00 | 102,00 | 11,00 |
| B1 | 28,00 | 7,00 | 25,00 | 6,00 | 22,00 | 6,00 | 14,00 | 4,00 | 89,00 | 23,00 |
| B2 | 28,00 | 3,00 | 25,00 | 2,00 | 22,00 | 2,00 | 14,00 | 2,00 | 89,00 | 9,00 |
| C1 | 24,00 | 6,00 | 22,00 | 5,00 | 19,00 | 5,00 | 12,00 | 3,00 | 77,00 | 19,00 |
| C2 | 24,00 | 5,00 | 22,00 | 3,00 | 19,00 | 4,00 | 12,00 | 3,00 | 77,00 | 15,00 |
| D1 | 21,00 | 7,00 | 19,00 | 6,00 | 17,00 | 6,00 | 11,00 | 4,00 | 68,00 | 23,00 |
| D2 | 21,00 | 4,00 | 19,00 | 3,00 | 17,00 | 3,00 | 11,00 | 2,00 | 68,00 | 12,00 |
| D3 | 21,00 | 3,00 | 19,00 | 3,00 | 17,00 | 3,00 | 11,00 | 2,00 | 68,00 | 11,00 |
| E1 | 21,00 | 3,00 | 18,00 | 4,00 | 16,00 | 4,00 | 10,00 | 2,00 | 65,00 | 13,00 |
| E2 | 21,00 | 1,00 | 18,00 | 0,00 | 16,00 | 1,00 | 10,00 | 0,00 | 65,00 | 2,00 |
| E3 | 21,00 | 1,00 | 18,00 | 0,00 | 16,00 | 0,00 | 10,00 | 0,00 | 65,00 | 1,00 |
| E4 | 21,00 | 0,00 | 18,00 | 0,00 | 16,00 | 0,00 | 10,00 | 0,00 | 65,00 | 0,00 |
| F | 20,00 | 0,00 | 18,00 | 0,00 | 16,00 | 0,00 | 10,00 | 0,00 | 64,00 | 0,00 |

### Trattamento Economico Minimo (TEM) mensile alle diverse scadenze

| Cat. | Previgente | | 01/01/2019 | | 01/01/2020 | | 01/07/2021 | | 01/06/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO |
| A1 | 2.232,52 | 405,96 | 2.263,52 | 418,96 | 2.292,52 | 428,96 | 2.318,52 | 437,96 | 2.334,52 | 444,96 |
| A2 | 2.232,52 | 196,07 | 2.263,52 | 202,07 | 2.292,52 | 206,07 | 2.318,52 | 209,07 | 2.334,52 | 212,07 |
| A3 | 2.232,52 | 131,70 | 2.263,52 | 135,70 | 2.292,52 | 138,70 | 2.318,52 | 140,70 | 2.334,52 | 142,70 |
| B1 | 2.031,22 | 240,76 | 2.059,22 | 247,76 | 2.084,22 | 253,76 | 2.106,22 | 259,76 | 2.120,22 | 263,76 |
| B2 | 2.031,22 | 127,39 | 2.059,22 | 130,39 | 2.084,22 | 132,39 | 2.106,22 | 134,39 | 2.120,22 | 136,39 |
| C1 | 1.852,25 | 209,40 | 1.876,25 | 215,40 | 1.898,25 | 220,40 | 1.917,25 | 225,40 | 1.929,25 | 228,40 |
| C2 | 1.852,25 | 150,61 | 1.876,25 | 155,61 | 1.898,25 | 158,61 | 1.917,25 | 162,61 | 1.929,25 | 165,61 |
| D1 | 1.686,03 | 252,23 | 1.707,03 | 259,23 | 1.726,03 | 265,23 | 1.743,03 | 271,23 | 1.754,03 | 275,23 |
| D2 | 1.686,03 | 137,74 | 1.707,03 | 141,74 | 1.726,03 | 144,74 | 1.743,03 | 147,74 | 1.754,03 | 149,74 |
| D3 | 1.686,03 | 100,73 | 1.707,03 | 103,73 | 1.726,03 | 106,73 | 1.743,03 | 109,73 | 1.754,03 | 111,73 |
| E1 | 1.534,87 | 193,41 | 1.555,87 | 196,41 | 1.573,87 | 200,41 | 1.589,87 | 204,41 | 1.599,87 | 206,41 |
| E2 | 1.534,87 | 96,27 | 1.555,87 | 97,27 | 1.573,87 | 97,27 | 1.589,87 | 98,27 | 1.599,87 | 98,27 |
| E3 | 1.534,87 | 56,42 | 1.555,87 | 57,42 | 1.573,87 | 57,42 | 1.589,87 | 57,42 | 1.599,87 | 57,42 |
| E4 | 1.534,87 | 24,17 | 1.555,87 | 24,17 | 1.573,87 | 24,17 | 1.589,87 | 24,17 | 1.599,87 | 24,17 |
| F | 1.500,46 | 0,00 | 1.520,46 | 0,00 | 1.538,46 | 0,00 | 1.554,46 | 0,00 | 1.564,46 | 0,00 |

## Settore Abrasivi

### Incrementi in Euro del Trattamento Economico Minimo (TEM)

| Cat. | 01/01/2019 | | 01/01/2020 | | 01/07/2021 | | 01/06/2022 | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO |
| A1 | 33,00 | 9,00 | 30,00 | 8,00 | 27,00 | 7,00 | 17,00 | 5,00 | 107,00 | 29,00 |
| B1 | 26,00 | 8,00 | 24,00 | 7,00 | 21,00 | 6,00 | 14,00 | 3,00 | 85,00 | 24,00 |
| B2 | 26,00 | 5,00 | 24,00 | 4,00 | 21,00 | 3,00 | 14,00 | 2,00 | 85,00 | 14,00 |
| C1 | 22,00 | 7,00 | 20,00 | 6,00 | 18,00 | 5,00 | 12,00 | 3,00 | 72,00 | 21,00 |
| C2 | 22,00 | 6,00 | 20,00 | 5,00 | 18,00 | 4,00 | 12,00 | 2,00 | 72,00 | 17,00 |
| C3 | 22,00 | 5,00 | 20,00 | 4,00 | 18,00 | 4,00 | 12,00 | 2,00 | 72,00 | 15,00 |
| D1 | 20,00 | 6,00 | 17,00 | 7,00 | 16,00 | 5,00 | 10,00 | 4,00 | 63,00 | 22,00 |
| D2 | 20,00 | 4,00 | 17,00 | 4,00 | 16,00 | 3,00 | 10,00 | 2,00 | 63,00 | 13,00 |
| D3 | 20,00 | 3,00 | 17,00 | 3,00 | 16,00 | 3,00 | 10,00 | 2,00 | 63,00 | 11,00 |
| E1 | 19,00 | 4,00 | 17,00 | 3,00 | 16,00 | 2,00 | 10,00 | 2,00 | 62,00 | 11,00 |
| E2 | 19,00 | 1,00 | 17,00 | 1,00 | 16,00 | 1,00 | 10,00 | 0,00 | 62,00 | 3,00 |
| E3 | 19,00 | 1,00 | 17,00 | 0,00 | 16,00 | 0,00 | 10,00 | 0,00 | 62,00 | 1,00 |
| F | 19,00 | 0,00 | 17,00 | 0,00 | 16,00 | 0,00 | 10,00 | 0,00 | 62,00 | 0,00 |

### Trattamento Economico Minimo (TEM) mensile alle diverse scadenze

| Cat. | Previgente | | 01/01/2019 | | 01/01/2020 | | 01/07/2021 | | 01/06/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO | Min. | IPO |
| A1 | 2.149,51 | 273,47 | 2.182,51 | 282,47 | 2.212,51 | 290,47 | 2.239,51 | 297,47 | 2.256,51 | 302,47 |
| B1 | 1.954,38 | 251,04 | 1.980,38 | 259,04 | 2.004,38 | 266,04 | 2.025,38 | 272,04 | 2.039,38 | 275,04 |
| B2 | 1.954,38 | 115,05 | 1.980,38 | 120,05 | 2.004,38 | 124,05 | 2.025,38 | 127,05 | 2.039,38 | 129,05 |
| C1 | 1.712,05 | 201,50 | 1.734,05 | 208,50 | 1.754,05 | 214,50 | 1.772,05 | 219,50 | 1.784,05 | 222,50 |
| C2 | 1.712,05 | 158,46 | 1.734,05 | 164,46 | 1.754,05 | 169,46 | 1.772,05 | 173,46 | 1.784,05 | 175,46 |
| C3 | 1.712,05 | 108,92 | 1.734,05 | 113,92 | 1.754,05 | 117,92 | 1.772,05 | 121,92 | 1.784,05 | 123,92 |
| D1 | 1.538,44 | 240,06 | 1.558,44 | 246,06 | 1.575,44 | 253,06 | 1.591,44 | 258,06 | 1.601,44 | 262,06 |
| D2 | 1.538,44 | 126,03 | 1.558,44 | 130,03 | 1.575,44 | 134,03 | 1.591,44 | 137,03 | 1.601,44 | 139,03 |
| D3 | 1.538,44 | 90,15 | 1.558,44 | 93,15 | 1.575,44 | 96,15 | 1.591,44 | 99,15 | 1.601,44 | 101,15 |
| E1 | 1.450,79 | 126,42 | 1.469,79 | 130,42 | 1.486,79 | 133,42 | 1.502,79 | 135,42 | 1.512,79 | 137,42 |
| E2 | 1.450,79 | 52,47 | 1.469,79 | 53,47 | 1.486,79 | 54,47 | 1.502,79 | 55,47 | 1.512,79 | 55,47 |
| E3 | 1.450,79 | 17,33 | 1.469,79 | 18,33 | 1.486,79 | 18,33 | 1.502,79 | 18,33 | 1.512,79 | 18,33 |
| F | 1.428,78 | 0,00 | 1.447,78 | 0,00 | 1.464,78 | 0,00 | 1.480,78 | 0,00 | 1.490,78 | 0,00 |

## Settore Lubrificanti e GPL

### Incrementi in Euro del Trattamento Economico Minimo (TEM)

| Liv. | 01/01/2019 | 01/01/2020 | 01/07/2021 | 01/06/2022 | Totale |
|---|---|---|---|---|---|
| Q1 | 46,00 | 43,00 | 38,00 | 26,00 | 153,00 |
| Q2 | 41,00 | 38,00 | 34,00 | 22,00 | 135,00 |
| A | 38,00 | 35,00 | 32,00 | 20,00 | 125,00 |
| B | 35,00 | 32,00 | 29,00 | 19,00 | 115,00 |
| C | 32,00 | 29,00 | 26,00 | 17,00 | 104,00 |
| D | 30,00 | 27,00 | 25,00 | 16,00 | 98,00 |
| E | 27,00 | 24,00 | 22,00 | 13,00 | 86,00 |
| F | 24,00 | 22,00 | 19,00 | 12,00 | 77,00 |
| G | 23,00 | 21,00 | 19,00 | 12,00 | 75,00 |
| H | 22,00 | 20,00 | 18,00 | 12,00 | 72,00 |
| I | 20,00 | 19,00 | 16,00 | 10,00 | 65,00 |

### Trattamento Economico Minimo (TEM) mensile alle diverse scadenze

| Liv. | Previgente | 01/01/2019 | 01/01/2020 | 01/07/2021 | 01/06/2022 |
|---|---|---|---|---|---|
| Q1 | 2.952,00 | 2.998,00 | 3.041,00 | 3.079,00 | 3.105,00 |
| Q2 | 2.684,00 | 2.725,00 | 2.763,00 | 2.797,00 | 2.819,00 |
| A | 2.573,00 | 2.611,00 | 2.646,00 | 2.678,00 | 2.698,00 |
| B | 2.386,00 | 2.421,00 | 2.453,00 | 2.482,00 | 2.501,00 |
| C | 2.173,00 | 2.205,00 | 2.234,00 | 2.260,00 | 2.277,00 |
| D | 2.038,00 | 2.068,00 | 2.095,00 | 2.120,00 | 2.136,00 |
| E | 1.894,00 | 1.921,00 | 1.945,00 | 1.967,00 | 1.980,00 |
| F | 1.769,00 | 1.793,00 | 1.815,00 | 1.834,00 | 1.846,00 |
| G | 1.735,00 | 1.758,00 | 1.779,00 | 1.798,00 | 1.810,00 |
| H | 1.633,00 | 1.655,00 | 1.675,00 | 1.693,00 | 1.705,00 |
| I | 1.501,00 | 1.521,00 | 1.540,00 | 1.556,00 | 1.566,00 |

**Settore Chimico e Chimico-farmaceutico**

**Importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) alle diverse scadenze**

| Cat. PO | EDR da 01/07/2018 a 31/12/2018 |
|---|---|
| A1 | 33,00 |
| A2 | 30,00 |
| A3 | 28,00 |
| B1 | 27,00 |
| B2 | 26,00 |
| C1 | 24,00 |
| C2 | 23,00 |
| D1 | 22,00 |
| D2 | 21,00 |
| D3 | 20,00 |
| E1 | 19,00 |
| E2 | 17,00 |
| E3 | 16,00 |
| E4 | 16,00 |
| F | 15,00 |

| Cat. PO | EDR da 01/01/2019 |
|---|---|
| A1 | 46,00 |
| A2 | 42,00 |
| A3 | 39,00 |
| B1 | 38,00 |
| B2 | 36,00 |
| C1 | 34,00 |
| C2 | 32,00 |
| D1 | 31,00 |
| D2 | 29,00 |
| D3 | 28,00 |
| E1 | 27,00 |
| E2 | 24,00 |
| E3 | 23,00 |
| E4 | 22,00 |
| F | 21,00 |

**Settore Fibre**

**Importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) alle diverse scadenze**

| Cat. PO | EDR da 01/07/2018 a 31/12/2018 |
|---|---|
| A1 | 33,00 |
| A2 | 27,00 |
| A3 | 26,00 |
| B1 | 26,00 |
| B2 | 22,00 |
| C1 | 22,00 |
| C2 | 21,00 |
| D1 | 21,00 |
| D2 | 19,00 |
| D3 | 18,00 |
| E1 | 18,00 |
| E2 | 16,00 |
| E3 | 15,00 |
| E4 | 15,00 |
| F | 15,00 |

| Cat. PO | EDR da 01/01/2019 |
|---|---|
| A1 | 46,00 |
| A2 | 38,00 |
| A3 | 36,00 |
| B1 | 36,00 |
| B2 | 31,00 |
| C1 | 31,00 |
| C2 | 30,00 |
| D1 | 29,00 |
| D2 | 26,00 |
| D3 | 25,00 |
| E1 | 25,00 |
| E2 | 22,00 |
| E3 | 21,00 |
| E4 | 21,00 |
| F | 21,00 |

**Settore Abrasivi**

**Importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) alle diverse scadenze**

| Cat. PO | EDR da 01/07/2018 a 31/12/2018 |
|---|---|
| A1 | 31 |
| B1 | 25 |
| B2 | 23 |
| C1 | 21 |
| C2 | 20 |
| C3 | 20 |
| D1 | 19 |
| D2 | 17 |
| D3 | 17 |
| E1 | 17 |
| E2 | 15 |
| E3 | 14 |
| F | 14 |

| Cat. PO | EDR da 01/01/2019 |
|---|---|
| A1 | 44 |
| B1 | 35 |
| B2 | 32 |
| C1 | 30 |
| C2 | 28 |
| C3 | 28 |
| D1 | 27 |
| D2 | 24 |
| D3 | 24 |
| E1 | 24 |
| E2 | 21 |
| E3 | 20 |
| F | 20 |

**Settore Lubrificanti e GPL**

**Importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) alle diverse scadenze**

| Liv. | EDR da 01/07/2018 a 31/12/2018 |
|---|---|
| Q1 | 36,00 |
| Q2 | 32,00 |
| A | 30,00 |
| B | 27,00 |
| C | 25,00 |
| D | 22,00 |
| E | 21,00 |
| F | 18,00 |
| G | 18,00 |
| H | 17,00 |
| I | 15,00 |

| Liv. | EDR da 01/01/2019 |
|---|---|
| Q1 | 50,00 |
| Q2 | 45,00 |
| A | 42,00 |
| B | 38,00 |
| C | 35,00 |
| D | 31,00 |
| E | 29,00 |
| F | 25,00 |
| G | 25,00 |
| H | 24,00 |
| I | 21,00 |