

ACCORDO PROGRAMMATICO

F.O.R. WORKING

(Flessibilità Obiettivi Risultati)

Federchimica, Farmindustria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL, Parti firmatarie del CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL,

tenuto conto delle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro connesse alla digitalizzazione e alle conseguenti nuove modalità di lavoro, hanno condiviso la necessità di agevolare anche con strumenti innovativi, la gestione dei cambiamenti in atto nel solco del sistema partecipativo di Relazioni industriali settoriale anche attraverso opportune intese tra le Parti a livello aziendale ed individuale.

In merito a quanto sopra:

- con riferimento alle sperimentazioni di Smart Working fatte in questi anni e alla diffusa modalità di lavoro a domicilio indotta dalla particolare situazione dovuta all'emergenza coronavirus,
- in relazione alle relative esperienze maturate e alla necessità di coniugare gli aspetti della flessibilità, della sicurezza e del miglioramento della qualità del lavoro e dell'equilibrio tra attività professionale e vita privata

ritengono opportuno:

- evidenziare le differenze e distinguere istituti quali Telelavoro (normato da CCNL e da accordi individuali e collettivi aziendali) e Lavoro agile (normato dalla Legge con rinvii ad accordi individuali e da accordi collettivi aziendali),
- valutare e rendere disponibile per le imprese e i lavoratori, una modalità aggiuntiva ed evoluta di Smart Working: il **F.O.R. WORKING**, un moderno rapporto di lavoro subordinato, per il quale dovranno essere "adattate" le regole previste per il rapporto e l'organizzazione del lavoro tradizionali.

Aspetti innovativi del F.O.R. Working saranno la flessibilità, la gestione dei tempi e dei luoghi, la definizione e il raggiungimento di obiettivi condivisi e i risultati realizzati garantendo e migliorando l'efficienza organizzativa, i livelli di produttività, la salute e la sicurezza.

- preservare la flessibilità tipica di queste modalità di lavoro e lasciare al livello aziendale la definizione delle regole di dettaglio adeguate a tenere conto delle specifiche esigenze.

Le Parti, per lo sviluppo del F.O.R. Working ritengono decisiva la componente culturale. L'esperienza indotta dall'emergenza covid ha aiutato a superare molte diffidenze e ha dimostrato gli obiettivi vantaggi in termini di produttività, bilanciamento vita/lavoro, risorse economiche, impatto sociale e ambientale.

Entro dicembre 2020, a valle di un percorso congiunto di approfondimento nell'ambito dell'Osservatorio, saranno realizzate specifiche Linee Guida utili a:


- agevolare il salto culturale necessario per entrambe le Parti
- identificare gli elementi che contraddistinguono il F.O.R. Working
- individuare il perimetro dei diritti/doveri delle Parti
- individuare un percorso adeguato di formazione delle competenze, ad esempio sui "tool digitali" e sulle "smart skills", rivolto a manager e collaboratori
- individuare modalità per garantire comunque una partecipazione e integrazione reale alla vita aziendale quali ad esempio formazione, team work, riunioni periodiche in azienda, agibilità sindacale.
- agevolare possibili sperimentazioni a livello aziendale

Il percorso di confronto e sperimentazione come sopra delineato, potrà agevolare nel 2022, nell'ambito del rinnovo del vigente CCNL, valutazioni condivise in merito alle opportune scelte contrattuali.

9 Luglio 2020

FEDERCHIMICA


FARMINDUSTRIA


FIDCTEM-CGIL


FEMCA-CISL


UILTEC-UIL
