



FEDERCHIMICA
CONFINDUSTRIA



FARMINDUSTRIA



**CCNL CHIMICO - FARMACEUTICO
FIBRE CHIMICHE - ABRASIVI - LUBRIFICANTI - GPL**

LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

- 1) Sistema di Relazioni industriali**
- 2) Ambiti e temi della contrattazione**
- 3) Indagine conoscitiva 2019 su:**
 - Osservatorio**
 - Contrattazione aziendale**
 - Responsabilità sociale**

Premessa

L'obiettivo di questa pubblicazione congiunta è fornire agli attori sociali settoriali un agile strumento utile a sviluppare a livello aziendale e territoriale una cultura di relazioni industriali e una contrattazione coerente con le scelte e gli indirizzi definiti a livello nazionale.

INDICE

Premessa pag. 3

1) SISTEMA SETTORIALE DI RELAZIONI INDUSTRIALI

- Cultura del Lavoro e delle Relazioni industriali pag. 9
- Il metodo di confronto: l'Osservatorio
- La formazione anche per Relazioni Industriali di qualità
- La Semplificazione del CCNL
- La Responsabilità sociale
- Sicurezza, Salute, Ambiente
- Contrattazione Aziendale pag. 12

2) AMBITI e TEMI DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

A) AMBITI E TEMI SUI QUALI E' NECESSARIA LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

- Criteri e modalità per applicazione contrattazione aziendale ai contratti di apprendistato, termine e somministrazione a termine (ART. 3) pag. 15
- Collocazione dei 28.5 riposi annui dei turnisti 3x7 e 2x7 (ART. 8 p.3) pag. 15
- Modalità attuative di una distribuzione dell'orario settimanale diversa da quella in essere (ART. 8C) pag. 16
- Ipotesi lavoro eccedente e straordinario (ART. 8 F6) pag. 17
- Premio di partecipazione (ART. 48) pag. 18
- *LINEE GUIDA SUL PREMIO DI PARTECIPAZIONE* pag. 20
- Premio variabile per le imprese nelle quali non è contrattato il premio di partecipazione (ART. 49) pag. 24
- Accordi su sicurezza lavoratori e salvaguardia degli impianti in situazioni di conflittualità: Linee guida (ART. 67) pag. 26
- La Costituzione e la regolamentazione degli Osservatori aziendali (ART. 46 p.1) pag. 28

B) AMBITI e TEMI SUI QUALI E' POSSIBILE LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

- Part-time e Conto ore (ART. 3 D14) pag. 31
- Ipotesi di attività stagionali aggiuntive (ART. 3 ultimo paragrafo) pag. 31

— Utilizzazione collettiva del Conto ore (ART. 8 lett.G3)	pag. 32
— Ipotesi eccezionali di deroga al riposo giornaliero (ART. 8L)	pag. 32
— Permessi non retribuiti per figli in malattia (ART. 27 A)	pag. 33
— Comitati per lo scenario economico aziendale (ART. 46 p2)	pag. 33
— Realizzazione di intese temporanee modificative CCNL (ART. 47C)	pag. 34
<i>LINEE GUIDA SU INTESE TEMPORANEE MODIFICATIVE DELLE REGOLAMENTAZIONI CONTENUTE NEL CCNL</i>	pag. 35
— Valorizzazione Esperienza, Polivalenza, Polifunzionalità (ART. 47D)	pag. 39
— Iniziative di sviluppo della Responsabilità sociale (ART. 47 E1)	pag. 40
— Estensione, con le modalità condivise, dell'iscrizione a Fonchim e FASCHIM a tutti i lavoratori dell'impresa, Forme di integrazione a coperture garantite da FASCHIM, Copertura da parte dell'impresa della quota FASCHIM nei periodi di aspettativa di cui all'art. 31. (ART. 47 E2)	pag. 40
— Gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo, la convivenza e il ricambio generazionale (ART. 47 F)	pag. 41
— Iniziative su Responsabilità Sociale (ART. 58)	pag. 42
<i>LINEE GUIDA SU RESPONSABILITÀ SOCIALE NELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO</i>	pag. 44
— Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione (ART. 60)	pag. 48
1) Fondo bilaterale aziendale per il sostegno al reddito	
2) Gestione collettiva dei diritti relativi a riduzione orario e prestazione annua	
3) Riduzioni di orario attraverso i contratti di solidarietà	
4) Premio di partecipazione	
5) Interventi di riqualificazione	
6) Sostegno alla occupabilità	
7) Cessione dei riposi e delle ferie	
8) Convenzioni per la cessione di beni o servizi ai dipendenti	
— Coordinamento RLSSA nei Siti produttivi (ART. 65 A)	pag. 50

3) INDAGINE CONOSCITIVA 2019 su OSSERVATORIO, CONTRATTAZIONE AZIENDALE, RESPONSABILITÀ SOCIALE

— Premessa	pag. 52
— Sezione A: Osservatorio aziendale	pag. 53
— Sezione B: Contrattazione Aziendale	pag. 57
— Sezione C: Responsabilità Sociale	pag. 60

1) SISTEMA SETTORIALE

DI

RELAZIONI INDUSTRIALI

Cultura del Lavoro e delle Relazioni industriali

Un'importante identità settoriale, continuità nelle scelte strategiche, un rapporto maturo ed equilibrato tra rappresentanti degli imprenditori e dei lavoratori caratterizzato da coinvolgimento, realismo e concretezza.

Questi sono alcuni degli elementi che contraddistinguono il Sistema di Relazioni Industriali della categoria che hanno reso possibile raggiungere buoni risultati sia nella contrattazione nazionale sia in quella aziendale.

Il confronto continuo e costruttivo, aiuta le Parti Sociali a cogliere le trasformazioni e a trovare soluzioni per garantire innovazione, competitività, diritti e pace sociale.

E' nella contrattazione che si esplica il mandato di rappresentanza che le Parti hanno ed è evidente che una buona contrattazione è espressione di una buona rappresentanza.

La volontà e capacità di governare in maniera condivisa i cambiamenti è da sempre presente nel settore dell'industria chimica-farmaceutica e lo spirito con cui le Parti svolgono il loro mandato di rappresentanza si fonda sulla reciproca legittimazione.

Questa in estrema sintesi è la cultura del lavoro e delle Relazioni Industriali settoriali.

Il metodo di confronto: l'Osservatorio

Per l'affermazione di questo modello di Relazioni industriali è stata nel tempo decisiva la realizzazione degli Osservatori nazionali, ambiti di confronto continuo non negoziale e di approfondimento preventivo delle tematiche contrattuali. È anche grazie a strumenti come questo che sono perseguibili e implementabili Relazioni industriali partecipative e costruttive ed è possibile agevolare e realizzare confronti negoziali rapidi e non rituali basati su conoscenze già condivise in un ambito non negoziale.

La formazione anche per Relazioni Industriali di qualità

Relazioni industriali di qualità presuppongono necessariamente attori sociali adeguati e preparati a svolgere il proprio ruolo.

A tale scopo si è ritenuto essenziale un investimento costante sulla formazione delle Risorse umane e degli Attori sociali a tutti i livelli.

L'industria moderna e innovativa ha portato a una radicale trasformazione nel modo di produrre e nel tipo di produzione e richiede una partecipazione consapevole delle persone che devono essere a conoscenza delle grandi trasformazioni aziendali e in grado di gestire innovazione tecnologica e nuovi cicli produttivi.

Questo nuovo ruolo del lavoratore, più responsabile e autonomo, non fa altro che rafforzare la necessità di un ciclo di formazione continuo e permanente in grado di valorizzare il lavoro delle persone e la conoscenza delle attività che svolgono.

Quello della formazione è sicuramente uno dei punti cardine del CCNL. Qualificare le risorse umane e chi le rappresenta porta a una maggiore consapevolezza e partecipazione nella costruzione del processo di competitività delle imprese e migliora la qualità della contrattazione aziendale.

La Semplificazione del CCNL

La Semplificazione del testo contrattuale è da tempo all'attenzione delle Parti sociali settoriali: le scelte e le azioni devono e possono meglio svilupparsi in un panorama normativo semplice, chiaro ed efficace.

La Categoria chimica-farmaceutica crede fermamente nel ruolo di rilievo ricoperto dal contratto collettivo nazionale e proprio per questa ragione è imprescindibile che esso sia uno strumento conosciuto, efficace, esigibile, nitido nei suoi contenuti e lineare nella sua lettura.

L'obiettivo è stato e continua ad essere quello di dare all'impresa e ai lavoratori uno strumento utile per gestire sempre al meglio una realtà in continuo mutamento.

La Responsabilità sociale

Nel settore chimico-farmaceutico già da tempo si è consolidato l'impegno comune delle Parti sociali alla promozione nelle imprese della Responsabilità sociale anche attraverso lo sviluppo del cosiddetto Welfare aziendale.

Nel contesto attuale lo sviluppo del Welfare aziendale è diventato un fattore essenziale di crescita e di successo dell'Impresa.

A fungere da apripista del così detto "welfare chimico-farmaceutico" sono stati i Fondi settoriali Fonchim e FASCHIM che, dopo aver creato uno scetticismo iniziale al di fuori della categoria, sono stati fonte di ispirazione per l'ampliamento del welfare aziendale di altri settori merceologici.

Nel CCNL è formalizzato l'impegno congiunto allo sviluppo di una contrattazione aziendale nella quale si tenga in opportuna considerazione il tema della Responsabilità sociale, in merito al quale è stata anche prevista la facoltà di sottoscrivere un "Patto" con il quale le Parti possono formalizzare l'impegno a sostenere, con comportamenti e scelte coerenti nelle relazioni industriali, lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile.

La contrattazione nazionale, da una parte, ha previsto una normativa base di riferimento, definendo anche strumenti di rilevanza necessariamente settoriale e, dall'altra, ha individuato possibili ambiti di intervento che possono essere sviluppati e declinati nella contrattazione di secondo livello, con riferimento alla specifica realtà aziendale.

Le Linee guida settoriali nel CCNL mirano a favorire scelte e comportamenti orientati alla responsabilità sociale nelle relazioni industriali e nella contrattazione aziendale. In questo ambito sono rilevanti le scelte inerenti Occupazione e Occupabilità, l'Invecchiamento attivo, la convivenza e il ricambio generazionale, la costituzione del Fondo TRIS.

Sicurezza, Salute, Ambiente

La partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti sui temi di Sicurezza Salute e Ambiente sono il frutto di una scelta strategica di lungo periodo che ha portato positivi risultati.

Nel settore è costante l'impegno nella ricerca di soluzioni innovative tese al miglioramento continuo attraverso il coinvolgimento di tutti i soggetti protagonisti di questi temi (lavoratori, loro rappresentanti, attori esterni all'impresa) che rappresenta la vera peculiarità dell'esperienza settoriale.

Tale strategia ha consentito di cogliere importanti risultati in termini di riduzione sia degli indici di frequenza e gravità di infortuni sul lavoro e malattie professionali sia dell'impatto ambientale lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

Si è inoltre sviluppato il dialogo tra Imprese, Lavoratori e Organizzazioni sindacali, e più in generale, con i soggetti esterni alle imprese, compresi quelli pubblici, anche grazie alla peculiare applicazione del programma Responsible Care con la condivisione e la partecipazione, a tutti i livelli, delle Parti sociali.

Contrattazione Aziendale

L'importanza e la centralità della contrattazione nazionale nel settore non preclude un ruolo rilevante della contrattazione di secondo livello in un quadro normativo nel quale i due livelli di contrattazione devono necessariamente essere complementari ed integrati.

Le scelte realizzate negli ultimi rinnovi contrattuali hanno valorizzato la Contrattazione aziendale offrendo sempre maggiori ambiti di intervento.

L'investimento formativo sugli Attori sociali aziendali ha portato e porterà all'ulteriore sviluppo di relazioni partecipative e alla realizzazione di una contrattazione aziendale sempre più capace di cogliere al meglio le molteplici opportunità offerte dal CCNL e strettamente correlata all'andamento economico e produttivo dell'impresa.

In particolare il CCNL (*art.47*) prevede ambiti nei quali è necessaria la contrattazione aziendale e ne individua altri nei quali è possibile realizzarla.

2) AMBITI e TEMI

DELLA

CONTRATTAZIONE

AZIENDALE

**A) AMBITI E TEMI SUI QUALI
E' NECESSARIA
LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE
(art. 47 punto B1)**

**Criteri e modalità per l'applicazione della
contrattazione aziendale ai contratti di
apprendistato, termine e somministrazione a termine
(ART. 3: A11, B4, C4)**

A11) APPRENDISTATO, B4) TEMPO DETERMINATO, C4) SOMMINISTRAZIONE A TERMINE: La contrattazione di secondo livello troverà applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

**Collocazione 28.5 riposi annui turnisti 3x7 e 2x7
(ART. 8 p.3)**

Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x7 e 2x7.

L'orario di lavoro dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali è pari a 232,5 giornate lavorative annue assunte pari a otto ore giornaliere.

La collocazione dei 28,5 giorni consecuenti - che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli a fronte delle ex festività, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'Accordo interconfederale 22/1/1983 sia le ulteriori 6,5 giornate, sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle imprese - sarà contrattata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione ed il numero delle festività lavorate.

A livello aziendale potranno essere realizzate, previo confronto sindacale, schematizzazioni tali che nel corso dell'anno consentano sia il godimento di tre settimane procapite di ferie in un periodo di quattro mesi (normalmente da

giugno a settembre) sia l'effettuazione delle prestazioni dovute nella restante parte dell'anno.

L'utilizzazione delle giornate di prestazione dovute annualmente dal lavoratore turnista, eventualmente non ricomprese nello schema di turno adottato nell'impresa, sarà contrattata a livello aziendale e dovrà essere funzionale alle esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'impresa.

Per i lavoratori a ciclo continuo, fermo restando quanto previsto dalla successiva lettera L) e dai trattamenti aziendali in atto, si considera prestazione straordinaria quella aggiuntiva alla prestazione effettuata sulla base del programma che consente il rispetto del limite annuo di 232,5 giornate lavorative.

Fermo restando quanto previsto alla lettera A) del presente articolo 8, fatte salve situazioni non prevedibili, la sostituzione di lavoratori turnisti a ciclo continuo dovrà prevedere un periodo di affiancamento tra lavoratore in uscita e lavoratore in entrata adeguato a garantire le necessarie condizioni di sicurezza e qualità della prestazione.

A livello aziendale sarà effettuata una verifica con cadenza semestrale su quanto sopra.

Modalità attuative di una distribuzione dell'orario settimanale diversa da quella in essere (ART. 8C)

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.

Ipotesi lavoro eccedente e straordinario (ART. 8 F5-6)

PRESTAZIONI ECCEDENTI L'ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE MEDIO E PRESTAZIONI STRAORDINARIE

5) Il ricorso a prestazioni eccedenti o straordinarie deve avere carattere eccezionale. Esso, al di là dei casi in cui le relative esigenze trovino specifiche risposte nell'ambito dei regimi di orario previsti, deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico. Rientrano, ad esempio, in tale ipotesi, la necessità di far fronte ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna, di far fronte ad esigenze stagionali, di salvaguardare l'efficienza produttiva degli impianti, di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno, di far fronte a punte anomale di assenze dal lavoro.

6) Al di là dei casi previsti dal punto precedente, eventuali ipotesi di prestazioni eccedenti o straordinarie saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la RSU.

Premio di partecipazione (ART. 48)

PREMIO DI PARTECIPAZIONE

1) Le Parti dichiarano che è loro comune intento il miglioramento della produttività e della competitività delle imprese da realizzare anche attraverso l'attuazione degli strumenti previsti dal presente CCNL.

Pertanto si danno atto che la negoziazione dei Premi di partecipazione, ferma restando l'opportunità della non sovrapposibilità dei cicli negoziali nazionale e aziendale, dovrà avere luogo con periodicità triennale, e sarà effettuata alla luce della logica suindicata, tenendo conto dell'andamento economico dell'impresa e della produttività delle singole unità lavorative. Le Parti sono impegnate a promuovere la diffusione dell'istituto contrattuale del Premio di partecipazione nell'ambito dell'intero Sistema industriale chimico.

In ciascuna unità lavorativa viene costituito, attraverso contrattazione tra la Direzione aziendale e la RSU, con l'eventuale assistenza delle relative strutture territoriali imprenditoriali e sindacali firmatarie del CCNL, un Premio di partecipazione, collegato a obiettivi e programmi concordati di produttività e di andamento economico e pertanto variabile.

La realizzazione dei suddetti obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.

A tal fine nelle unità lavorative viene definita la scala di erogazioni in rapporto alla dimensione dei risultati conseguiti, adottando opportune formule e parametri di riferimento.

Nel corso del negoziato le Parti valuteranno le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni di redditività.

L'accordo aziendale nel fissare i parametri e gli indici da assumere come base di riferimento opererà, anche in rapporto alle diverse caratteristiche delle unità lavorative, le necessarie scelte circa il peso che i parametri di produttività e di andamento economico debbano rispettivamente avere nel determinare le erogazioni e il grado di reciproca influenza dei diversi parametri tra di loro ai fini del calcolo delle erogazioni.

Nel definire l'accordo, le Parti aziendali potranno determinare forme, tempi e altre clausole per la verifica dei risultati e per il riesame degli obiettivi

concordati in rapporto a rilevanti modificazioni delle condizioni delle unità lavorative e dell'impresa.

A consuntivo, le Parti aziendali definiranno gli indici da assumere come base di riferimento per il successivo accordo da realizzare in relazione alle nuove condizioni ed obiettivi.

Il Premio di partecipazione, variabile, maturerà in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati; esso potrà essere differenziato in modo da tener conto delle condizioni di lavoro e delle diverse modalità della prestazione.

Ove non diversamente previsto, i premi matureranno anche nel caso di assenze con diritto alla retribuzione.

2) Le imprese nelle quali non è contrattato il Premio di partecipazione, dovranno optare per una delle due seguenti opzioni:

a) applicare il Premio variabile previsto dall'art. 49, secondo le modalità ivi previste

b) applicare l'Elemento perequativo di cui all'articolo 50.

Con accordo aziendale tra Direzione e RSU e, in loro mancanza, con le Organizzazioni sindacali territoriali e l'assistenza delle Associazioni territoriali imprenditoriali, sarà possibile individuare iniziative di welfare contrattuale e/o formazione a cui destinare, in tutto o in parte, gli importi correlati ai Premi di cui ai precedenti punti a) e b).

3) I premi di produzione di cui all'articolo 16 del CCNL 20/7/1990 e gli istituti retributivi analoghi definiti a livello aziendale, non correlati con elementi obiettivi, restano fissati definitivamente nelle cifre già concordate.

Ai lavoratori assunti successivamente saranno riconosciute le suddette cifre, ferma restando l'applicabilità di eventuali diverse normative che per i neoassunti dovessero essere previste da leggi o accordi sindacali.

All'atto dell'istituzione dei premi di partecipazione, eventuali parti variabili dei premi di produzione e analoghi istituti collegati con elementi obiettivi ancora in vigore, ove non sostituiti, saranno adeguati tenendo conto dei nuovi premi di partecipazione e delle loro regole.

4) È facoltà delle Parti aziendali prevedere la destinazione di quote del Premio di partecipazione a Fonchim e a FASCHIM, anche a copertura totale o parziale della contribuzione dovuta al Fondo o ad altre iniziative di welfare contrattuale e di Responsabilità sociale.

5) La disciplina prevista al presente articolo si applica agli Operatori di vendita anche con riferimento all'Elemento Retributivo Scorporato (E.R.S.).

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

La regolamentazione del presente articolo sostituisce integralmente la disciplina sul premio di produttività di cui all'articolo 21 del CCNL petrolio privato, Lubrificanti e GPL 3/6/1994 e successive modificazioni.

LINEE GUIDA SUL PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Le presenti Linee guida hanno l'obiettivo di facilitare la coerente applicazione della normativa di cui al presente articolo e di favorire il miglioramento e la diffusione di un Sistema partecipativo di Relazioni industriali.

1) Il Premio di partecipazione è un elemento centrale all'interno di una costruzione contrattuale che vuole ispirare a logiche di coinvolgimento e di partecipazione la contrattazione di secondo livello. Come per numerosi altri aspetti del CCNL, per la negoziazione di tale premio si assume a riferimento l'obiettivo del miglioramento della produttività e competitività delle imprese, condizione essenziale perché le stesse possano concorrere a realizzare condizioni di sviluppo economico e sociale.

In considerazione della volontà politica delle Parti sintetizzata con la particolare denominazione data al premio, è fondamentale l'adozione a livello aziendale di un metodo partecipativo per la contrattazione economica di secondo livello.

Tale metodo può delinearci come segue:

- trasparenza nella considerazione delle condizioni specifiche dell'impresa e negli obiettivi di miglioramento
- condivisione dei programmi di intervento da realizzare
- chiarezza nei distinti ruoli tra le Parti necessaria per un corretto ruolo negoziale
- credibilità reciproca e quindi coerenza di comportamenti.

2) La norma contrattuale indica chiaramente come il Premio di partecipazione sia un istituto tipicamente aziendale. In questo senso le presenti Linee guida e gli indirizzi che autonomamente verranno forniti dalle Parti nazionali hanno come obiettivo di fornire gli opportuni riferimenti generali per l'attività negoziale aziendale. Le soluzioni concrete vanno realizzate a livello di singole realtà

adattando le norme e le indicazioni generali alle condizioni e caratteristiche specifiche. Questa esigenza va tenuta ben presente in un settore come quello chimico caratterizzato da profonde differenze tra le imprese in termini di:

- struttura: piccole, medie e grandi imprese; attività prevalentemente produttiva, attività di servizio
- settore di appartenenza
- mercati: altre imprese, consumatori finali
- condizioni di lavoro: lavoro a turni, lavoro giornaliero.

Queste differenze incidono profondamente sul peso del costo del lavoro, sulle scelte strategiche e sui comportamenti del management e dei lavoratori e non possono pertanto non influenzare i negoziati sul Premio di partecipazione.

Premessa l'esigenza di diversità applicative vanno però ribaditi alcuni concetti validi in ogni contesto. In particolare:

- il punto di riferimento per il Premio di partecipazione è il raggiungimento di obiettivi concordati di miglioramento della produttività della singola realtà operativa e dell'andamento economico della singola impresa
- lo sviluppo della logica partecipativa seguendo il metodo di cui al punto 1) presuppone la piena legittimazione dei soggetti aziendali e la capacità di:
 - impostare confronti basati sui necessari elementi di conoscenza delle strategie aziendali secondo quanto previsto all'art. 46
 - concordare gli obiettivi e programmi cui collegare il Premio
 - seguire l'evoluzione dei conseguenti parametri di riferimento.

A tal fine, se del caso, si assumeranno iniziative di carattere formativo per quanti svolgano un ruolo importante nella negoziazione e nel monitoraggio del Premio di partecipazione.

3) Diversamente dagli altri istituti retributivi correlati esclusivamente alla prestazione, il Premio di partecipazione è per sua natura totalmente variabile in rapporto al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi concordati. La relativa entità e la corrispondente erogazione è determinata a consuntivo, una volta cioè che siano verificati il miglioramento della produttività e dell'andamento economico aziendale. L'effettiva variabilità è la condizione per beneficiare dei vantaggi fiscali e contributivi previsti dalla legislazione per incentivare la contrattazione di secondo livello.

4) Rientrano a pieno titolo nel concetto di miglioramento della produttività programmi ed azioni che accrescano e consolidino la qualità dei prodotti, dei processi e servizi, riducano i costi e migliorino l'efficienza dell'azienda nonché

programmi che in situazioni di congiuntura sfavorevole realizzino l'obiettivo di un miglioramento della situazione aziendale in atto. In un settore tecnologicamente avanzato e fortemente competitivo la ricerca della "qualità" e dell'eccellenza assume infatti un significato particolarmente rilevante. La produttività poi è chiaramente il frutto dell'ottimale combinazione di più fattori. In tal senso è preferibile che, ai fini del collegamento con il Premio, si faccia riferimento ad un insieme articolato di elementi sia pure attribuendo agli stessi, se del caso, un peso diverso in rapporto alla prevalenza degli obiettivi specifici che si intendono realizzare.

Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento utili per misurare la produttività: *Volume prodotto, Volume spedito, Quantità ore lavorate, Scarti di produzione, Reclami dai clienti, Prodotti a norma, Utilizzo impianti, Bilancio materiali (consumi energetici, consumi specifici), Tempi progetti rispetto ai preventivi, Costo progetti ricerca rispetto ai piani, Tempi di attraversamento, Consumi energetici, Efficacia sistema prevenzione su sicurezza interna ed esterna, Assenteismo medio aziendale e presenza individuale (in fase distributiva del premio), Mobilità interna.*

5) Per quanto produttività e andamento economico siano spesso correlati va osservato come questa correlazione possa essere diversa tra le imprese e tra le singole realtà, in rapporto al livello tecnologico ed alle caratteristiche del mercato specifico.

Con riferimento alle sopra citate condizioni, nell'ambito di ciascun accordo andranno definiti:

- gli indici di riferimento della produttività e dell'andamento economico riferiti ad uno specifico anno o a medie tra più anni
- le quantità di premio in rapporto alle quantità di miglioramento della produttività e dell'andamento economico
- il grado di influenza (peso) sul premio del miglioramento della produttività e del miglioramento dell'andamento economico.

Nello stabilire le modalità con le quali i fattori di produttività e di andamento economico possono influenzarsi tra di loro, va previsto che a fronte dei risultati in termini di produttività il premio debba variare a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi di andamento economico dell'impresa così come, a fronte dei risultati in termini di andamento economico, il premio potrà variare in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di produttività.

Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento per la determinazione dell'andamento economico: *Fatturato (depurato da fattori esterni)*, *Margine operativo lordo (mol)*, *Risultato corrente*, *Utile*, *Ebitda*.

6) Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento utili per lo sviluppo della cultura della sicurezza: *Utilizzo dei dpi (dispositivi prevenzione individuali)*, *Sviluppo, definizione, rispetto e verifica delle procedure di sicurezza*, *Applicazione di sistemi di gestione della sicurezza (Responsible Care, iso, ecc.)*

7) Il contratto aziendale a contenuto economico ha validità triennale. Va tenuto presente che diversi sopravvenienti fattori significativi per l'impresa possono motivare la variazione di obiettivi/programmi e parametri all'interno del triennio. Questa variabilità va fronteggiata definendo con l'accordo triennale le regole, condizioni e modalità per percepire i significativi fattori di cui sopra, ad esempio attraverso il monitoraggio degli andamenti, e per realizzare eventuali variazioni per il futuro senza pregiudicare il carattere triennale del negoziato.

8) La natura collettiva del Premio non esclude che le cifre da erogare possano essere differenziate, anche all'interno di una stessa realtà, per realizzare una migliore condizione di equità distributiva. Peraltro il Premio non può porsi in contraddizione con le logiche che presiedono alla determinazione dei miglioramenti retributivi e che privilegiano la coerenza con i diversi livelli di professionalità e con la prestazione lavorativa.

9) Il CCNL, nel suo insieme e in molte sue parti, si fa carico della necessità di concorrere a contenere gli effetti occupazionali delle crisi e ristrutturazioni, lasciando alla volontà delle Parti la scelta di soluzioni concrete che tengano conto delle caratteristiche specifiche delle singole realtà e delle possibilità reali di offrire un contributo in questa direzione coerente con le esigenze di competitività. Il CCNL si fa altresì carico di garantire ai lavoratori una adeguata protezione in termini di Welfare. La destinazione di una quota del Premio di partecipazione conseguito, anziché alla distribuzione di benefici economici, alla occupazione e alla previdenza complementare (Fonchim) e/o alla assistenza sanitaria integrativa (FASCHIM), nonché l'individuazione di iniziative in tema di Welfare nell'ambito della contrattazione aziendale, sono scelte coerenti con gli indirizzi strategici del CCNL.

Premio variabile per le imprese nelle quali non è contrattato il Premio di partecipazione (ART. 49)*

** Per le imprese dei settori Lubrificanti e GPL non trova applicazione la presente disciplina*

Le Parti, al fine di agevolare la diffusione del Premio variabile nelle imprese nelle quali non è contrattato il Premio di partecipazione, in alternativa all'Elemento perequativo ai sensi del punto 2) dell'art. 48, convengono una formula di premio caratterizzata da semplicità applicativa.

La formula sarà resa operativa tramite accordo da realizzarsi tra Direzione aziendale e RSU o, in mancanza di quest'ultima, a livello territoriale con le Organizzazioni imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL.

Le imprese che attiveranno questa opzione contrattuale non saranno tenute ad erogare l'Elemento perequativo di cui al successivo art. 50.

La scelta aziendale ha una valenza triennale ed è reversibile.

Il Premio annuale variabile viene definito in relazione all'andamento di due parametri:

1) Fatturato medio per addetto (nell'ambito dell'accordo aziendale di cui al primo comma, ferma restando la scala degli importi e valori di cui alla tabella 3 tale parametro potrà essere sostituito dal Margine Operativo Lordo per il quale potrà essere ridefinita unicamente la scala degli obiettivi),

2) Assenteismo medio aziendale.

Nella tabella 1 (cfr. CCNL) sono individuati i valori base di riferimento del Premio variabile, ripartiti al 50% sui due parametri e riferiti alle fasce categoriali di inquadramento di appartenenza.

Nelle tabelle 2 e 3 (cfr. CCNL), vengono inoltre definite le scale degli obiettivi e i relativi importi in relazione ai due suddetti parametri.

Gli importi risultanti dall'andamento dei due parametri saranno rivalutati in relazione alla effettiva presenza individuale al lavoro (tabella 4).

Ai fini del calcolo dei giorni di assenza si precisa che:

- a) non devono essere considerati quelli relativi a ferie, a festività coincidenti con le giornate lavorative, a riposi aggiuntivi e per la riduzione dell'orario annuo di cui all'art. 12, alla fruizione di permessi accantonati nel Conto ore, a assemblee retribuite, a permessi sindacali retribuiti, a permessi per donazioni di sangue nei limiti previsti dalla legge e per donazioni di midollo osseo nei limiti previsti dal presente Contratto, nonché a permessi giornalieri per allattamento concessi alle lavoratrici e ai lavoratori.
- b) le assenze superiori a quattro ore vengono a questi fini assunte pari a una giornata.

A livello aziendale tra Direzione aziendale e RSU, o, in mancanza di RSU a livello territoriale, con l'intervento delle Associazioni industriali e delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL, si procederà alla definizione dell'accordo entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento. Entro il mese di luglio successivo si realizzerà un incontro di verifica dell'andamento dei parametri. Il Premio spettante sarà erogato a consuntivo entro il trimestre successivo alla chiusura dell'esercizio dell'anno di riferimento.

Il Premio spettante sarà corrisposto:

- a) pro quota, ai lavoratori in forza al 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e che abbiano avuto una presenza parziale in tale anno,
- b) ai lavoratori con contratto a termine secondo i criteri e le modalità definite nell'accordo sindacale aziendale.

Le Parti hanno inteso definire gli importi del Premio variabile in senso omnicomprensivo tenendo conto, al momento della quantificazione, di ogni incidenza; pertanto detto Premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e di legge diretti o indiretti di alcun genere.

Le Parti si danno inoltre atto, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., che l'importo del suddetto Premio è escluso dalla base di calcolo del TFR.

**ACCORDI SU SICUREZZA DEI LAVORATORI E
SALVAGUARDIA DEGLI IMPIANTI
IN SITUAZIONI DI CONFLITTUALITA': LINEE GUIDA
(ART. 67)**

SICUREZZA DEI LAVORATORI E SALVAGUARDIA DEGLI IMPIANTI

La sicurezza dei lavoratori e la salvaguardia degli impianti devono essere garantite in ogni occasione (anche laddove si verificano situazioni di conflittualità). A tal fine deve essere realizzato uno specifico accordo a livello aziendale, anche attraverso l'utilizzo delle Linee guida riportate di seguito.

LINEE GUIDA

PREMESSA

Le Parti:

- condividono che la gestione delle Relazioni industriali a livello aziendale, fatti salvi i rispettivi autonomi ruoli, si sviluppi costruttivamente favorendo soluzioni positive alle eventuali situazioni di conflittualità
- convengono che l'esercizio del diritto di sciopero venga espletato tenendo in particolare considerazione i problemi relativi alla sicurezza delle persone, alla salvaguardia dell'integrità degli impianti e alla tutela dell'ambiente
- sono consapevoli che l'esercizio degli impianti, in particolare di quelli a ciclo continuo, richiede di limitare al massimo i regimi transitori nelle unità al fine di evitare fenomeni di deterioramento progressivo, di obsolescenza accelerata e di possibile rischio.

A) Le Parti convengono sulla necessità che, ove insorgano situazioni conflittuali di natura sindacale, impresa e RSU, prima di adottare iniziative unilaterali, fatte salve eventuali diverse intese aziendali in proposito, ricerchino e realizzino soluzioni condivise, tramite una procedura ispirata, a titolo esemplificativo, alle seguenti Linee guida.

1) Attivazione, tramite richiesta scritta, da una delle Parti, di un esame congiunto in merito alla problematica insorta, da realizzarsi entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta.

Qualora nell'incontro di cui sopra non si realizzi la composizione della controversia, verrà convocato da una delle Parti un nuovo incontro che dovrà tenersi entro 5 giorni lavorativi successivi alla convocazione. A tale incontro ciascuna delle Parti parteciperà con l'assistenza della propria Organizzazione territoriale.

2) Qualora la procedura di cui sopra non avesse risolto il contenzioso, l'eventuale proclamazione di uno sciopero dovrà essere comunicata tempestivamente all'impresa.

Tale comunicazione dovrà contenere:

- l'indicazione della unità produttiva e del personale interessato
- la data fissata per lo sciopero e la durata dello stesso
- la motivazione dello sciopero.

3) In ogni caso e con riferimento in particolare agli impianti complessi, entro 48 ore precedenti la data di effettuazione di uno sciopero e in relazione alle sue modalità, si realizzeranno intese che dovranno prevedere:

- gli assetti degli impianti per la durata dello sciopero
- la composizione delle squadre di sicurezza
- le modalità per la gestione delle altre attività e del personale non coinvolto dallo sciopero, in relazione all'impatto a livello aziendale dell'astensione dei lavoratori

B) Nel caso in cui non si dovessero raggiungere intese a livello aziendale, Federchimica, Farindustria e le OO.SS. nazionali o le competenti rispettive Strutture territoriali, su richiesta di una delle Parti, promuoveranno un incontro con RSU ed Impresa al fine di favorire accordi coerenti con lo spirito delle presenti Linee guida.

La costituzione e la regolamentazione degli Osservatori aziendali (ART. 46 p.1)

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
- decisioni dell'impresa suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei rapporti di lavoro

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
- analizzare 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 scadenze 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.

**B) AMBITI e TEMI SUI QUALI
E' POSSIBILE
LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE
(art. 47 punto B2)**

**Part-time e Conto ore
(ART. 3 D14)**

Tenuto conto della particolare natura del rapporto di lavoro part-time la normativa prevista dall'art. 8 lettere F) ed G) in materia di conto ore non è allo stesso applicabile, salvo diversa previsione della contrattazione aziendale.

**Ipotesi di attività stagionali aggiuntive
(ART. 3 ultimo paragrafo)**

Si identificano come stagionali, oltre a quelle individuate dalle norme di legge, quelle attività richieste da esigenze tecnico-produttive di tipo temporaneo e periodico ricorrenti in determinati periodi dell'anno in quanto connesse alle stagioni climatiche o a stagionalità identificate come tali nei settori "clienti", quali a titolo esemplificativo, attività dipendenti da esigenze agricole, campagne di vaccinazione. L'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità dovute a particolari esigenze tecnico-produttive è demandata alla contrattazione collettiva aziendale che, in assenza di rappresentanza sindacale in azienda, sarà realizzata con le OO.SS. firmatarie del CCNL a livello territoriale.

Utilizzazione collettiva del Conto ore (ART. 8 G3)

Nel rispetto dello spirito della norma, potranno essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per la utilizzazione dei riposi accantonati, finalizzate anche ad iniziative di responsabilità sociale, quali ad esempio:

- permessi per agevolare l'assistenza in gravi situazioni familiari
- finanziamento del Fondo aziendale per l'integrazione al reddito di cui all'art. 60
- iniziative formative di riqualificazione per l'occupabilità
- altre iniziative convenute a livello aziendale.

Ipotesi eccezionali di deroga al riposo giornaliero (ART. 8L)

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.

Permessi non retribuiti per figli in malattia (ART. 27 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 ai 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.

Comitati per lo scenario economico aziendale (ART. 46 p2)

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.

Realizzazione di intese temporanee modificative del CCNL (ART. 47 C)

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.

LINEE GUIDA SU INTESE TEMPORANEE MODIFICATIVE DELLE REGOLAMENTAZIONI CONTENUTE NEL CCNL

1) Premessa: motivazioni e obiettivi della scelta contrattuale

Con le presenti Linee guida le Parti stipulanti il CCNL intendono agevolare la realizzazione a livello aziendale di accordi coerenti con lo spirito e con le finalità che hanno consentito alle Parti stesse di condividere una normativa particolarmente innovativa nel sistema contrattuale italiano.

Nel Sistema di relazioni industriali settoriale il ruolo del CCNL non è solo quello della regolazione di obblighi e diritti ma anche quello di strumento per cogliere esigenze, orientare scelte e comportamenti, favorire lo sviluppo di Relazioni sindacali a livello aziendale adeguate a supportare il cambiamento e a sostenere e sviluppare la competitività delle imprese e l'occupazione complessiva.

2) L'articolo 47: CCNL e contrattazione aziendale

Nell'ambito del punto C) dell'articolo di cui trattasi, relativo alla Valorizzazione del ruolo della contrattazione aziendale, è stata prevista la possibilità di realizzare intese temporanee modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL, per "consentire alle Parti aziendali di cogliere condivise, specifiche opportunità e esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari".

In sostanza si è condivisa l'opportunità di poter realizzare accordi aziendali finalizzati a sostenere, attraverso vantaggi competitivi e/o più alta produttività, l'impresa e la sua occupazione.

3) I requisiti per realizzare accordi "conformi"

Tali accordi, dovranno essere conformi alle finalità sopra ricordate, in coerenza con il Sistema di relazioni industriali richiamato nella Premessa delle presenti Linee guida.

I requisiti utili a realizzare accordi coerenti con quanto sopra sono riconducibili principalmente ai seguenti aspetti:

- situazione e prospettive dell'impresa
- sviluppo dell'occupazione giovanile stabile
- durata dell'accordo

- coerenza tra situazione dell'impresa, tipologia della modifica temporanea e durata dell'accordo
- percorso informativo preliminare all'accordo e successivo allo stesso finalizzato alla piena conoscenza e condivisione dei lavoratori sulle finalità dell'accordo.

4) Intese temporanee modificative connesse a situazione e prospettive dell'impresa

a) *Le situazioni per le quali potranno ricercarsi le intese aziendali di cui trattasi sono essenzialmente riconducibili alle seguenti fattispecie:*

- 1) Situazioni congiunturali di particolare difficoltà dell'impresa, nelle quali un accordo modificativo delle regolamentazioni contenute nel CCNL, possa dare un contributo per il superamento delle stesse e sia utile alla salvaguardia dell'impresa e della sua occupazione e/o al suo consolidamento e /o al suo sviluppo.
- 2) Situazioni dell'impresa, anche non di criticità, nelle quali un accordo temporaneo modificativo delle regolamentazioni contenute nel CCNL possa favorire nuovi investimenti funzionali alla salvaguardia e/o al consolidamento e/o allo sviluppo dell'impresa stessa e della sua complessiva occupazione.

b) *Tipologia delle intese:*

- 1) le intese modificative potranno riguardare istituti normativi e/o retributivi disciplinati dal CCNL (fatto salvo quanto previsto al successivo punto 3) in materia di minimi contrattuali) così come istituti normativi e/o retributivi disciplinati da accordi aziendali.
- 2) nel caso in cui, in particolari situazioni di difficoltà, l'accordo aziendale modificativo dovesse intervenire su voci retributive fisse mensili, eventuali politiche retributive discrezionali dell'impresa dovranno essere coerenti con la situazione aziendale. Tale verifica di coerenza sarà realizzata con modalità che saranno definite nell'accordo aziendale.
- 3) la norma contrattuale prevede che tali accordi non possano comportare interventi sui minimi contrattuali di cui al punto 1) lettera a) art. 14 del CCNL (fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo in materia di agevolazione dell'occupazione giovanile) e sui diritti individuali irrinunciabili.

Considerato che non è prevista una formale definizione normativa di diritto irrinunciabile, la irrinunciabilità del diritto individuale è desumibile nelle singole disposizioni di legge o di CCNL.

5) Intese temporanee modificative finalizzate allo sviluppo di una occupazione giovanile stabile

Nell'ambito degli strumenti individuati per favorire lo sviluppo dell'occupazione giovanile nell'impresa, come espressamente previsto dalla norma contrattuale, le intese potranno riguardare anche i minimi contrattuali, nel caso di assunzione a tempo indeterminato di giovani non assumibili con contratto di apprendistato per ragioni inerenti la normativa di riferimento o per altre motivazioni connesse al ruolo da ricoprire nell'impresa. Con tale scelta le Parti, anche attraverso la previsione di un adeguato periodo di prova, hanno inteso incentivare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

6) Durata dell'accordo

Gli accordi aziendali modificativi, essendo correlati a situazioni congiunturali particolari, hanno carattere temporaneo.

La durata temporale degli accordi dovrà essere strettamente correlata:

- alla situazione aziendale che ha determinato l'esigenza di un intervento modificativo
- agli obiettivi che l'accordo intende raggiungere.

Quanto sopra premesso, le Parti ritengono opportuno che la durata degli accordi aziendali di cui trattasi, ferma restando la possibilità di concordare eventuali proroghe, non sia superiore a un triennio.

7) Coerenza tra situazione dell'impresa, tipologia della deroga e durata dell'accordo

La qualità e l'entità degli interventi modificativi dovranno essere calibrati sulla situazione dell'impresa e sugli obiettivi condivisi, tenendo in attenta considerazione l'equilibrio tra situazione dell'impresa, tipologia della modifica, durata degli interventi e funzionalità degli stessi al raggiungimento degli obiettivi condivisi.

8) Adeguatezza del percorso informativo preliminare all'accordo e successivo allo stesso, monitoraggio nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale

Un adeguato percorso informativo, nella fase preliminare alla negoziazione dell'accordo e nella fase di sua vigenza, è un presupposto essenziale per la realizzazione di un accordo aziendale modificativo.

Alla scadenza dell'accordo le Parti aziendali realizzeranno una valutazione congiunta sui risultati raggiunti.

Al fine di assicurare un adeguato monitoraggio sull'andamento della contrattazione aziendale nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, le intese realizzate dovranno essere trasmesse alle Parti nazionali.

9) Accordi modificativi e rinnovi del CCNL

- a. In concomitanza con rinnovi del CCNL che intervengano su aspetti oggetto di accordo modificativo le Parti aziendali si incontreranno per valutarne l'impatto sull'accordo aziendale.
- b. Nei tre mesi antecedenti la scadenza del CCNL e fino al rinnovo dello stesso, fatti salvi casi di particolare urgenza, non si ritiene opportuna la realizzazione di accordi modificativi su istituti contrattuali oggetto della trattativa nazionale.

Valorizzazione di Esperienza, Polivalenza, Polifunzionalità (ART. 47 D)

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.

Iniziative di sviluppo della Responsabilità sociale (ART. 47 E1)

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.

Estensione, con le modalità condivise, dell'iscrizione a Fonchim e FASCHIM a tutti i lavoratori dell'impresa

Forme di integrazione a coperture garantite da FASCHIM

Copertura da parte dell'impresa della quota FASCHIM nei periodi di aspettativa di cui all'art.31

(ART. 47 E2)

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.

Gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo, la convivenza e il ricambio generazionale (ART. 47 F)

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 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

Iniziative su Responsabilità Sociale (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 stata 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"*.

1) 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.

2) 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.

LINEE GUIDA SU RESPONSABILITÀ SOCIALE NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

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)
- riduzioni collettive dell'orario di lavoro ricorrendo a istituti per loro natura individuali (es. riposi aggiuntivi, rol, ferie)
- conversione di quota parte del Premio di partecipazione in corrispondenti riduzioni di orario di lavoro
- telelavoro/smart working
- 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

Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione (ART. 60)

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.

Coordinamento RLSSA nei Siti produttivi (ART. 65 A)

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.

3) INDAGINE CONOSCITIVA

2019 SU:

OSSERVATORIO AZIENDALE

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

RESPONSABILITA' SOCIALE

Premessa

L'Indagine conoscitiva fa seguito a specifici impegni previsti dal CCNL del 19 luglio 2018. In particolare, l'Indagine è volta ad approfondire l'esperienza degli Osservatori aziendali per orientare le future scelte contrattuali, a individuare i temi della contrattazione aziendale realizzata nel triennio 2016-18 e a valutare possibili attenzioni di genere e per i lavoratori senior.

L'Indagine ha visto la partecipazione attiva di 66 tra imprese e Gruppi industriali facenti parte della delegazione firmataria del CCNL, che congiuntamente impiegano più di 62mila dipendenti. Si tratta di realtà medio-grandi nelle quali le Relazioni Industriali sono più sviluppate e che, di conseguenza, possono rappresentare un punto di riferimento per l'intero settore.

Il grado di copertura dell'indagine in termini di dipendenti ai quali si applica il CCNL di settore si attesta intorno al 35%, a testimonianza della rilevanza e significatività dei risultati ottenuti.

Sezione A: OSSERVATORIO AZIENDALE

La prima sezione dell'Indagine conoscitiva è dedicata agli Osservatori Aziendali, nati dall'esperienza positiva e consolidata dell'Osservatorio Nazionale (istituito nel 1986) e disciplinati dall'articolo 46 del CCNL, che ne prevede la costituzione, ove siano presenti RSU, nelle imprese che occupano più di 50 lavoratori e nei Gruppi industriali. Gli Osservatori aziendali rappresentano l'ambito, non negoziale, in cui svolgere attività informativa, istruttoria e consultiva sui temi concordati dalle Parti aziendali e indicati dal CCNL, ai sensi di quanto previsto dalla norma contrattuale.

Il 53% delle imprese ha già previsto la costituzione dell'Osservatorio Aziendale al proprio interno. Diverse realtà, pur non avendo ancora formalizzato l'istituzione dell'Osservatorio, sono comunque caratterizzate da Relazioni partecipative in cui le Parti si incontrano con continuità per consultazioni o condivisione d'informazioni in contesti di natura non negoziale.

Tavola 1: Imprese che hanno previsto la costituzione dell'Osservatorio Aziendale (% sul tot. delle imprese rispondenti)

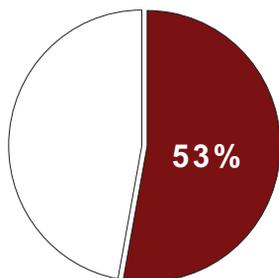
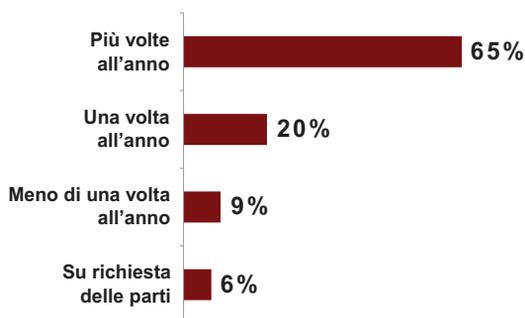


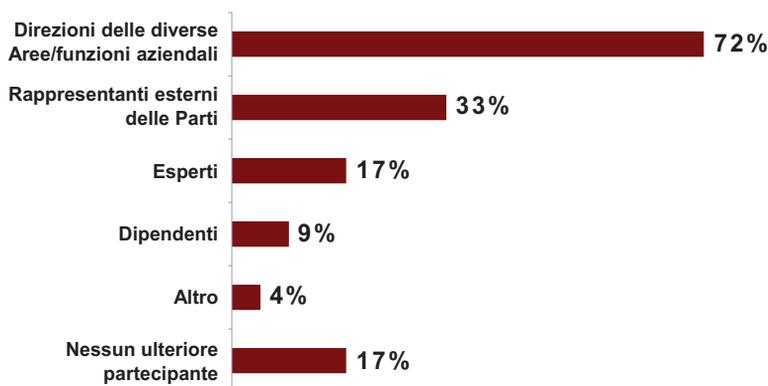
Tavola 2: Frequenza delle riunioni dell'Oss. Aziendale (% sul tot. delle imprese che ne hanno previsto la costituzione)



Con riferimento alla periodicità delle riunioni degli Osservatori, si rileva che nella maggior parte dei casi sono previsti più incontri durante l'arco dell'anno (65%). Nel 20% dei casi l'Osservatorio si riunisce una volta all'anno, mentre nel rimanente 15% è caratterizzato da incontri a frequenza variabile e inferiore all'anno.

Il CCNL prevede la possibilità per le Parti aziendali di estendere concordemente la partecipazione all'Osservatorio a ulteriori figure quali dipendenti, rappresentanti esterni, esperti, componenti delle direzioni delle aree o funzioni aziendali.

Tavola 3: Ulteriori partecipanti all'Osservatorio Aziendale, oltre alle Parti (% sul tot. delle imprese che ne hanno previsto la costituzione)



Il coinvolgimento delle Direzioni delle aree o funzioni aziendali è una pratica piuttosto comune e consolidata tra le imprese che prevedono l'Osservatorio (72%).

Ciò risulta coerente con gli obiettivi di condivisione di informazioni quali, ad esempio, l'andamento dell'attività d'impresa con le Parti sociali e di dialogo su temi come la produttività del lavoro e la flessibilità organizzativa.

In diverse circostanze le riunioni degli Osservatori hanno visto anche la partecipazione di rappresentanti esterni delle Parti (33%) o di esperti dei temi oggetto di discussione (17%). Sono limitati i casi di coinvolgimento allargato dei dipendenti (9%), mentre nel 17% dei casi le riunioni hanno coinvolto solo gli Attori Sociali aziendali.

L'Indagine ha permesso di evidenziare come gli Osservatori Aziendali rappresentino un contesto funzionale alla discussione di una rosa di tematiche ampia e diversificata.

Tavola 4: Temi affrontati dall'Osservatorio Aziendale
(% sul tot. delle imprese che ne hanno previsto la costituzione)



Il confronto sui fabbisogni e sui programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori, da un lato, e sulle iniziative di welfare, dall'altro, ha coinvolto una quota molto significativa di imprese (61% e 54%, rispettivamente).

L'assoluta rilevanza di questi temi nell'ambito delle Relazioni Industriali trova conferma anche con riferimento ai temi della contrattazione aziendale realizzata nel triennio 2016-2018.

Circa la metà delle imprese ha poi affrontato temi connessi alla flessibilità organizzativa e al miglioramento della produttività del lavoro.

Il 35% delle imprese ha trattato il tema del lavoro agile e il 30% quello della conciliazione vita-lavoro.

La ricerca di modalità per realizzare confronti negoziali costruttivi, in particolare nei casi di riorganizzazione aziendale, ha coinvolto una quota di imprese tutto sommato contenuta (26%). Ciò potrebbe dipendere anche dalla formulazione della domanda nel questionario che presupponeva

ristrutturazioni o riorganizzazioni, anche connesse alle nuove tecnologie, con risvolti rilevanti per la competitività e l'occupazione.

I temi connessi a Salute, Sicurezza e Ambiente e la valorizzazione di professionalità, polivalenza e polifunzionalità sono gli altri ambiti di maggior rilievo analizzati all'interno degli Osservatori (rispettivamente nel 24% e nel 20% dei casi).

**Tavola 5: L'utilità dell'Osservatorio Aziendale per le imprese
(% sul tot. delle imprese che ne hanno previsto la costituzione)**

• Sviluppare Relazioni Industriali partecipative	80%
• Realizzare un processo di informazione e consultazione sindacale costruttivo	76%
• Agevolare la negoziazione di accordi aziendali	70%
• Applicare in modo coerente le intese realizzate	50%
• Favorire il coinvolgimento dei lavoratori e prevenire il conflitto	41%
• Garantire il rispetto delle regole e l'etica dei comportamenti	35%

Complessivamente, i risultati dell'Indagine conoscitiva relativi agli Osservatori Aziendali sembrano delineare un percorso in continuità con la positiva esperienza dell'Osservatorio Nazionale.

Circa l'80% delle imprese che ha già previsto la costituzione dell'Osservatorio Aziendale, infatti, lo considera come uno strumento funzionale allo sviluppo di Relazioni Industriali partecipative e alla realizzazione di processi di informazione e consultazione sindacale costruttivi.

Nel 70% dei casi l'Osservatorio facilita la successiva negoziazione di accordi aziendali; in aggiunta, contribuisce ad un'applicazione coerente delle intese realizzate (secondo la metà dei rispondenti) e al rispetto delle regole e dei comportamenti (35%).

Risulta anche uno strumento utile per agevolare il coinvolgimento dei lavoratori nella vita dell'impresa, contribuendo alla prevenzione del conflitto nella gestione delle risorse umane (41%).

Sezione B: CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La seconda sezione dell'Indagine si è concentrata sull'individuazione dei temi che hanno caratterizzato la contrattazione aziendale nel triennio 2016-2018.

Tavola 6: Temi affrontati nella contrattazione aziendale 2016-2018
(% sul tot. delle imprese rispondenti)



In linea con quanto previsto dalle norme contrattuali, la totalità delle imprese ha contrattato a livello aziendale il Premio di partecipazione.

Ben il 90% delle aziende ha previsto forme di welfare nell'ambito della contrattazione aziendale. Se, da un lato, questo risultato è riconducibile anche ai vantaggi fiscali e contributivi previsti dalle norme di legge, dall'altro testimonia la responsabilità sociale delle imprese e il forte interesse dei lavoratori.

Circa tre aziende su quattro hanno negoziato accordi relativi alla flessibilità organizzativa e agli orari di lavoro. Anche il tema della formazione si conferma di assoluta rilevanza nell'ambito della contrattazione aziendale (69% delle imprese).

La consistente coerenza con i contenuti trattati nell'ambito degli Osservatori Aziendali conferma un percorso virtuoso che, a partire dalla discussione in un ambito non negoziale, si concretizza nella contrattazione attraverso la definizione di obiettivi e strumenti quanto più possibile condivisi.

Il 47% dei rispondenti si è concentrato sulle tematiche inerenti Salute, Sicurezza e Ambiente, mentre il 43% ha affrontato la conciliazione vita-lavoro e il 34% la definizione di nuove modalità di lavoro.

Iniziano a farsi strada anche temi quali la valorizzazione dell'esperienza, della polivalenza e della polifunzionalità (25% delle imprese) e la definizione di nuove figure professionali (11%). Queste materie assumono grande rilevanza soprattutto in chiave prospettica, anche alla luce delle trasformazioni connesse a Industria 4.0.

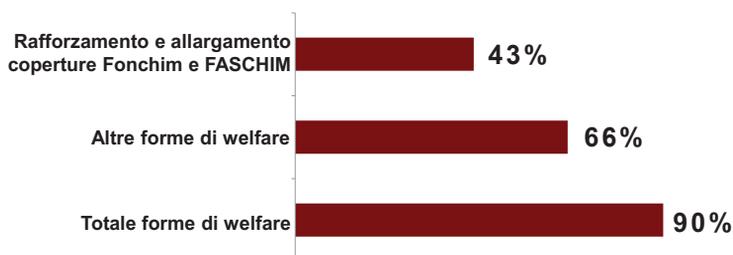
Un tema sentito dalle imprese, ma che non ha ancora trovato ampio spazio nella contrattazione aziendale, riguarda l'invecchiamento attivo dei lavoratori e la gestione del ricambio generazione (7%). La gestione di questa tematica potrà essere favorita dall'avvio del Fondo T.R.I.S. previsto con Accordo nazionale del 14 febbraio 2018.

Risulta piuttosto limitata la negoziazione di intese temporanee modificative delle norme del CCNL ai sensi dell'articolo 47 (9%), mentre non emergono esperienze con riferimento alle intese temporanee modificative anche dei minimi contrattuali finalizzate all'assunzione di giovani né alle intese non temporanee modificative delle regolamentazioni del CCNL in materia di Conto Ore e Trasferta.

Ulteriori tematiche trattate sono le misure di sostegno al reddito e all'occupazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 60 del CCNL (7%) e gli strumenti per agevolare l'inserimento e la realizzazione professionale dei lavoratori diversamente abili (5%).

Con riferimento al welfare, tema affrontato dalla contrattazione aziendale nel 90% delle imprese, il consolidamento e l'ampliamento delle coperture dei fondi settoriali Fonchim (previdenza complementare) e FASCHIM (assistenza sanitaria) è stato previsto nel 43% dei casi. Nel 66% delle aziende sono state introdotte altre forme di welfare.

Tavola 7: Forme di welfare nella contrattazione aziendale 2016-2018
(% sul tot. delle imprese rispondenti)



Sezione C: RESPONSABILITA' SOCIALE

La terza e ultima sezione dell'Indagine conoscitiva si focalizza su tematiche legate alla responsabilità sociale d'impresa nell'ambito della contrattazione aziendale, con riguardo alla conciliazione vita-lavoro e le pari opportunità e alle problematiche connesse ai lavoratori senior.

Tavola 8: Iniziative in favore della conciliazione vita-lavoro e delle pari opportunità di genere (% sul tot. delle imprese rispondenti)



Con riferimento alle iniziative in favore della conciliazione vita-lavoro e delle pari opportunità di genere, emerge diffusamente la tendenza all'adozione di orari di lavoro funzionali (77%), che prevedano, ad esempio, una maggiore flessibilità negli orari di entrata e uscita o l'utilizzo del part-time.

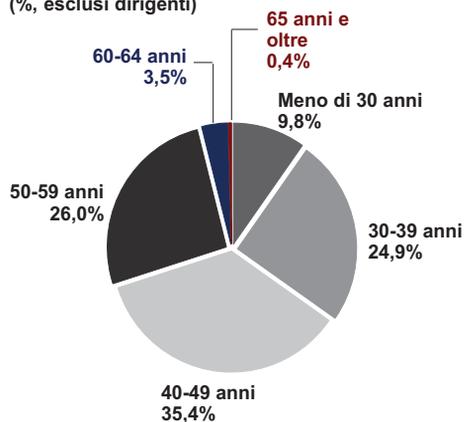
La flessibilità oraria, tuttavia, non è l'unica soluzione sperimentata nel triennio 2016-2018: anche l'introduzione di forme di lavoro agile (34%) e l'offerta di servizi quali asili nido o baby-sitting (31%) sono pratiche abbastanza diffuse, così come le iniziative per facilitare il rientro al lavoro dopo prolungati periodi di assenza (23%).

Tra le iniziative volte ad assicurare le pari opportunità di genere figurano attività formative specifiche (29%), azioni di monitoraggio e valutazione del mix nella forza occupazionale (23%), il contrasto alle molestie di genere sui luoghi di lavoro (21%) e azioni nei percorsi di sviluppo professionale (17%). Solo l'8% delle imprese non ha posto in essere alcuna iniziativa, a testimonianza della diffusa sensibilità nel settore alle attenzioni di genere.

Con riguardo ai lavoratori senior, i dipendenti del settore di età superiore ai 60 anni sono circa il 4% della forza lavoro (al netto dei dirigenti), in linea con la media manifatturiera. E' prevedibile che, nel prossimo futuro, la quota dei lavoratori senior sia destinata ad aumentare alla luce del numero significativo di lavoratori tra i 50 e i 59 anni (26%).

Circa la metà delle imprese non ravvisa particolari problematiche legate alla seniority, anche perché in diverse realtà è in atto un ringiovanimento della forza lavoro. Nella restante metà dei casi emergono, invece, criticità inerenti la produttività (43%) e la sicurezza (20%).

Tavola 9: Dipendenti del settore chimico e farmaceutico per classi d'età (% , esclusi dirigenti)



Fonte: INPS, anno 2016

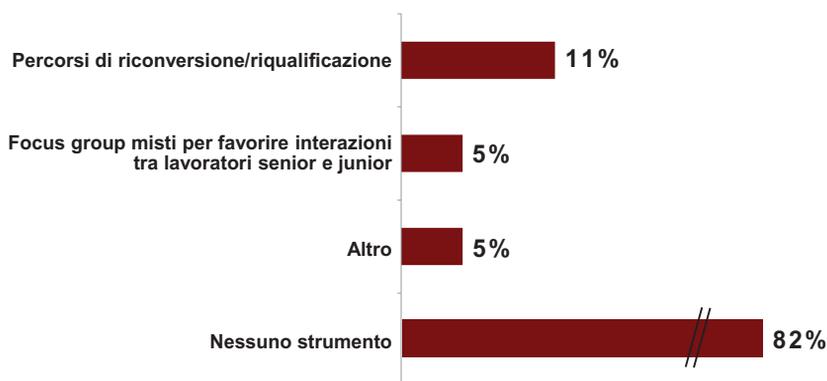
Tavola 10: Possibili criticità connesse con seniority (% sul totale delle imprese rispondenti)



Le iniziative per gestire in modo ottimale i processi di invecchiamento attivo, convivenza e ricambio generazionale non vedono ancora un'ampia diffusione e si sostanziano principalmente nella partecipazione dei lavoratori a percorsi di riconversione e/o riqualificazione professionale (11%).

Il 5% dei rispondenti ha attivato focus group per favorire l'interazione tra lavoratori senior e junior e il trasferimento delle competenze.

Tavola 11: Iniziative per l'invecchiamento attivo, la convivenza e il ricambio generazionale (% sul tot. delle imprese rispondenti)



Più di 8 aziende su 10 non hanno posto in essere alcuna iniziativa specifica per l'invecchiamento attivo, la convivenza e il ricambio generazionale.

Se, da un lato, ciò è coerente con il fatto che circa la metà delle imprese non ravvisi particolari criticità connesse con la seniority, dall'altro lato segnala che – anche laddove emergano criticità – non sono ancora stati implementati specifici strumenti nell'ambito della contrattazione aziendale. Tale situazione può trovare una motivazione nell'incertezza rispetto alla normativa di riferimento ancora in fase di definizione.

