

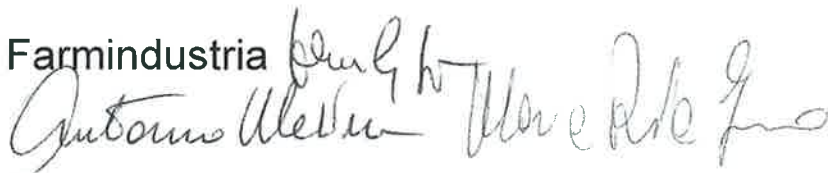
**ACCORDO DI RINNOVO
CCNL PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA CHIMICA,
CHIMICO-FARMACEUTICA, DELLE FIBRE CHIMICHE E
DEI SETTORI ABRASIVI, LUBRIFICANTI E GPL**

In data 15 Ottobre 2015 tra Federchimica, Farindustria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL si è concordato il presente rinnovo del CCNL, che decorre dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2018.

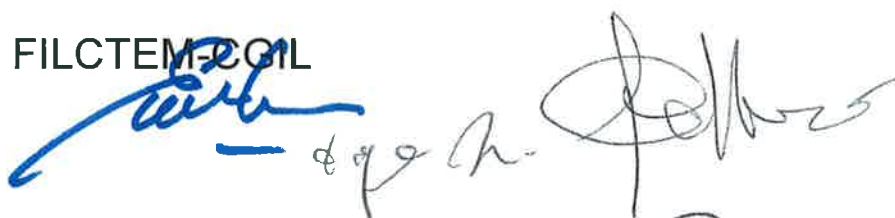
Federchimica




Farindustria



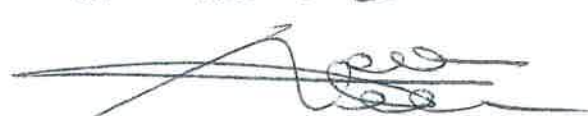
FILCTEM-CGIL



FEMCA-CISL



UILTEC-UIL

CCNL e Contrattazione aziendale

Le Parti, coerentemente con quanto condiviso in Premessa al Capitolo I Relazioni industriali e all'art.25 del ccnl sul ruolo del contratto collettivo nazionale, sulla contrattazione aziendale e sul modello settoriale di relazioni industriali, anche attraverso la sottoscrizione del presente Accordo modificativo del ccnl vigente, sono impegnate:

- ad ottimizzare l'integrazione tra i due livelli contrattuali
- a rendere il ccnl sempre più un riferimento moderno e flessibile idoneo a incentivare una contrattazione di secondo livello che colga le esigenze e le specificità aziendali al fine di migliorare la competitività e l'occupabilità
- a realizzare un significativo investimento formativo sulla qualità degli attori sociali aziendali funzionale allo sviluppo di relazioni partecipative e alla realizzazione di una contrattazione aziendale effettivamente correlata all'andamento economico e alla produttività dell'impresa e adeguata a sostenere la competitività e l'occupazione
- al rafforzamento e alla diffusione di una contrattazione aziendale che, attraverso il ricorso a tutti gli strumenti offerti dal ccnl e dalle norme di legge, realizzi scelte coerenti con gli indirizzi delle Parti nazionali per una contrattazione fondata sul modello partecipativo settoriale, funzionale al miglioramento della produttività e dell'occupazione e che possa contribuire anche allo sviluppo del welfare contrattuale e assicurare parità di diritti e trattamento tra medesimi lavoratori.



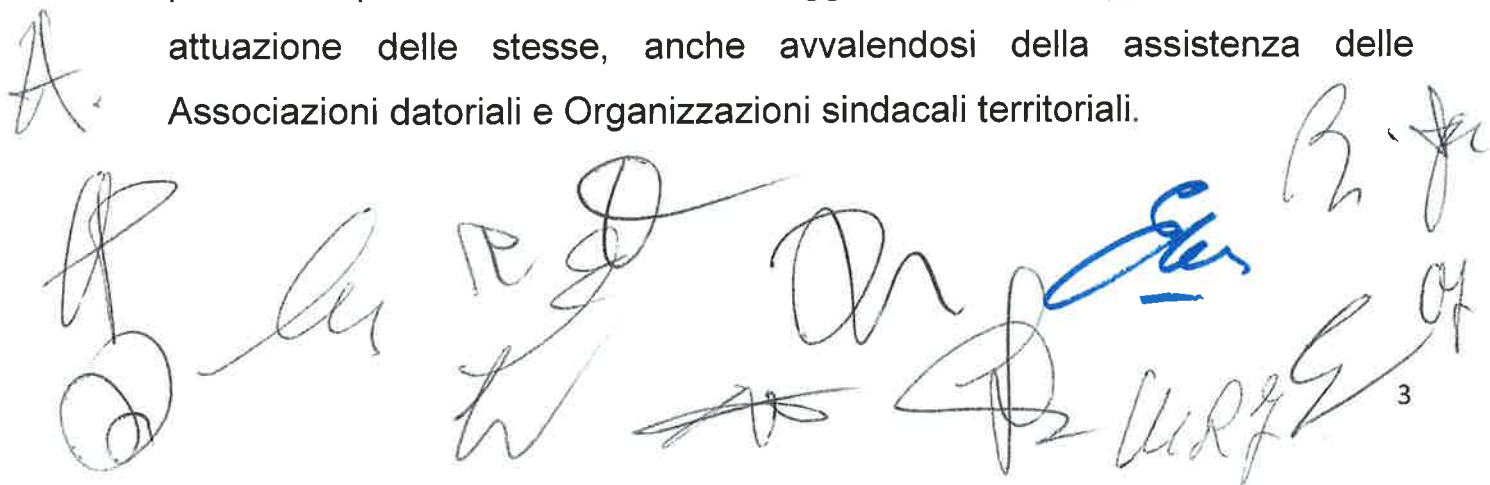
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a blue signature in the center, and several other signatures and initials on the right, some with a small '2' at the bottom right.

In relazione agli obiettivi sopra indicati le Parti convengono che gli Osservatori aziendali, ambito di sviluppo di un metodo partecipativo, rappresentano 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.
- a 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 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 e altre situazioni che possano avere risvolti rilevanti in termini di competitività dell'impresa e dello 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 della assistenza delle Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali territoriali.

A.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'A.' on the left, a blue signature in the center, and various other initials and marks on the right.

Formazione e Partecipazione

per confermare un sistema di relazioni industriali sempre più partecipativo e responsabile

Premessa

Il sistema chimico-farmaceutico di Relazioni industriali in passato ha dato prova della propria capacità di promuovere cultura e di avere visioni strategiche realizzando scelte socialmente responsabili e favorendo il cambiamento.

Quanto di seguito concordato conferma questa tradizione di Relazioni industriali settoriali che attraverso il ccnl ha l'obiettivo di preparare e indirizzare le Parti sociali di tutti i livelli verso sfide e confronti innovativi e responsabili.

Formazione

Le Parti, confermando il ruolo strategico della formazione funzionale sia alla produttività sia all'occupabilità, al fine di supportare le scelte contrattuali già realizzate e facilitare l'attuazione delle previsioni in tema di formazione, concordano che:

- gli Osservatori aziendali, nei modi definiti dalle Parti aziendali, rappresentano il luogo di confronto preventivo sulla definizione di 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.
- nell'ambito della RSU sarà identificato il delegato alla formazione che seguirà, in modo particolare, la tematica della formazione continua e la definizione dei piani condivisi di formazione
- la partecipazione ai progetti formativi previsti dalla norma contrattuale sull'Investimento per la formazione, sarà concordata a livello aziendale.

Organismo Bilaterale Chimico (OBC)

Le Parti confermando l'opportunità che il livello nazionale - attraverso l'Organismo Bilaterale Chimico per la formazione continua - svolga un ruolo di indirizzo, coordinamento, supporto, monitoraggio ed eventuale attuazione delle attività formative, convengono il rafforzamento delle attività dell'OBC e, a tal fine, concordano di:

- attuare le previsioni contrattuali sulla operatività dell'Organismo Bilaterale prevista dal ccnl con la formalizzazione dei rappresentanti di parte sindacale e imprenditoriale e l'indicazione del Presidente, del Vicepresidente e del Segretario per il triennio 2016-2018, che provvederanno a loro volta alla calendarizzazione di incontri dell'OBC e alla definizione del programma annuale delle attività da realizzare nel corso del mandato, entro il mese di dicembre pv
- avviare, nell'ambito della programmazione delle attività dell'OBC per l'anno 2016, un Gruppo di lavoro tecnico paritetico, che provveda all'aggiornamento e implementazione delle attività formative e informative congiunte destinate al RLSSA previste dalle norme contrattuali e dal presente accordo di rinnovo del ccnl e all'aggiornamento delle relative linee guida settoriali
- costituire un Gruppo paritetico permanente composto dai rappresentanti delle Parti firmatarie che, in possesso dei requisiti previsti dalle norme di legge, svolgerà le attività di docenza e/o tutoraggio per le tematiche demandate alle Parti settoriali nei moduli formativi per gli RLSSA previsti dall'OBC, assicurando la necessaria continuità e omogeneità della docenza nella realizzazione delle attività formative programmate. A tal fine saranno calendarizzati incontri annuali dei componenti del Gruppo per la preparazione e condivisione delle docenze.

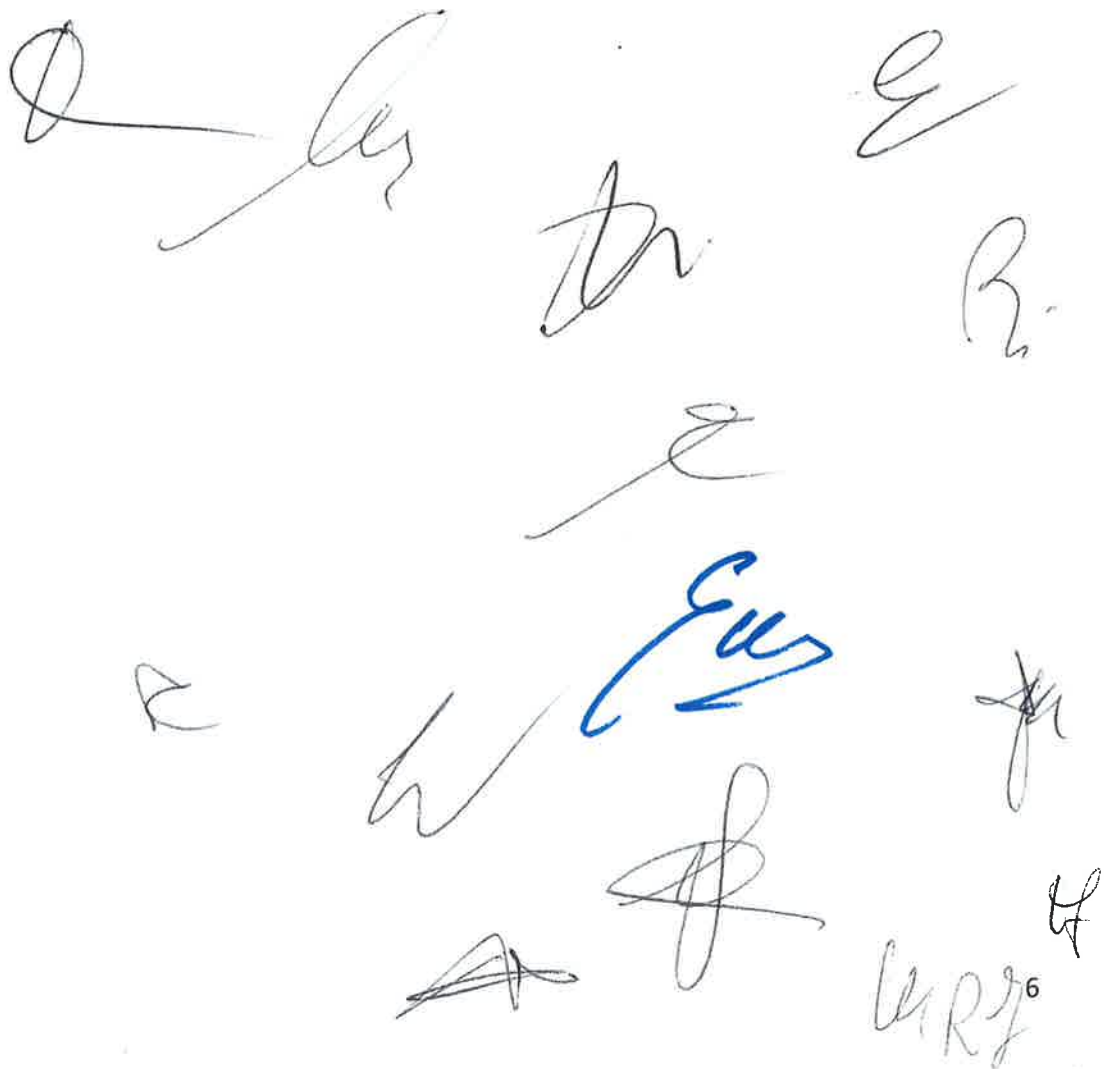
Formazione RSU

Attraverso lo sviluppo della cultura settoriale di relazioni industriali e della consapevolezza del ruolo di attore sociale si può facilitare una contrattazione aziendale efficace, funzionale alla competitività, al rafforzamento dell'impresa e dell'occupazione. Una strategia ed una visione ampiamente condivisa nell'ambito del ccnl chimico-farmaceutico.

Partendo dalla positiva esperienza di formazione congiunta già realizzata per le funzioni del personale aziendale e per le RSU è stato previsto il seguente percorso formativo obbligatorio distinto in 2 moduli della durata minima di una giornata per modulo.

- Il primo modulo è realizzato in forma congiunta dalle Parti sociali nazionali, rivolto a tutti i componenti delle RSU delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL ed aperto anche a funzioni aziendali. I contenuti di questo intervento formativo sono incentrati sui temi delle Relazioni industriali del settore, della rappresentanza, del CCNL e della contrattazione aziendale.
- Il secondo modulo, rivolto alle RSU elette e da tenersi entro tre mesi dall'elezione, riguarda temi strettamente aziendali e sarà realizzato direttamente dall'azienda, ferma restando la condivisione in fase preliminare con la partecipazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

I contenuti del modulo aziendale riguarderanno il business e l'organizzazione dell'azienda, la "cultura aziendale" declinata secondo le esigenze del momento: a titolo esemplificativo, *mission* e valori dell'azienda.



A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the center-right is written in blue ink. In the bottom right corner, there is a signature that appears to be 'L. R. 27' followed by a superscript '6'.

Partecipazione: Osservatorio aziendale

Attori sociali più competenti e responsabilizzati favoriscono la diffusione delle esperienze partecipative già in atto e la sperimentazione di nuove forme e modelli di partecipazione.

Gli Osservatori nazionali hanno rappresentato uno strumento decisivo per l'affermazione del modello chimico-farmaceutico di Relazioni industriali: è infatti in questo ambito che si sono concepite le esperienze contrattuali più significative della categoria.

Gli Osservatori hanno consolidato un principio vincente per la negoziazione: partire da una conoscenza condivisa come base per Relazioni industriali efficaci e costruttive.

Coerentemente, è stata prevista nel ccnl la possibilità di costituire anche a livello aziendale gli Osservatori; questi strumenti, così come individuati dal CCNL, hanno avuto sino ad oggi una limitata diffusione. In realtà esistono comunque diverse forme di dialogo con le Organizzazioni sindacali non formalizzate negli Osservatori.

La formazione delle RSU nelle modalità sopra descritte così come la semplificazione del testo contrattuale inerente la Informativa dovuta dai Gruppi industriali e dalle imprese con almeno 50 dipendenti sono sicuramente funzionali alla diffusione degli Osservatori aziendali.

Si concorda quindi di prevedere nel CCNL un Osservatorio aziendale, costituito dalla Direzione aziendale e dalle RSU espressione delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, obbligatorio per le imprese sopra i 50 dipendenti e per i Gruppi industriali, in cui dare attuazione annualmente al diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori ai sensi del d.lgs. 25/2007.

Gli Osservatori così costituiti, per definizione non negoziali, potranno svolgere ovviamente anche attività informativa, consultiva e, nel caso, istruttoria su temi concordati e/o proposti dalle Parti aziendali, ed indicati da Linee guida nazionali.

Nell'ambito dell'Osservatorio potranno essere realizzati, secondo le prassi in atto, anche incontri periodici con le Direzioni delle diverse aree/funzioni aziendali.

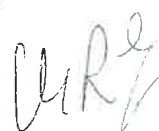
L'attuazione di quanto sopra sostituisce l'informativa per i Gruppi industriali ed imprese con almeno 50 dipendenti prevista dal Capitolo I Parte II punti 1) e 2).

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller, more legible signatures. On the right, there is a signature in blue ink, and below it, the word "URS" is written in blue. To the far right, there are some initials, possibly "OF".

Partecipazione: sperimentazione

In merito alla sperimentazione di nuove forme e modelli di partecipazione, nelle imprese che abbiano già l'Osservatorio aziendale (o forme partecipative simili), su base volontaria potrà essere sperimentato un "Comitato per lo scenario economico aziendale" composto dai Vertici dell'Azienda, dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl e dalle relative rappresentanze dei lavoratori, coinvolte attraverso il coordinamento delle RSU o tramite i rappresentanti CAE, o in altre forme.

Tra le possibili funzioni del Comitato, l'analisi e la comprensione della strategia e degli obiettivi dell'azienda, la verifica della realizzazione delle scelte correlate alla strategia dell'azienda, l'informazione dei risultati delle riunioni del CAE, laddove presenti.



Valorizzazione contrattazione aziendale e Semplificazione del CCNL

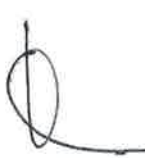
I temi della valorizzazione della contrattazione aziendale e della esigibilità delle previsioni contrattuali sono stati da tempo affrontati e discussi anche negli incontri dell'Osservatorio Nazionale realizzati sul territorio.

In tali occasioni è stata da tutti evidenziata la necessità di ampliare gli ambiti di intervento della contrattazione aziendale e di assicurare l'esigibilità contrattuale a tutti i livelli della contrattazione attraverso interventi tesi, in primo luogo, a migliorare e facilitare la conoscenza delle norme del CCNL.

Si è condivisa, pertanto, la necessità di procedere a **valorizzare** una **contrattazione aziendale** coerente con le scelte delle Parti nazionali e con le indicazioni normative contenute nel CCNL e a una **semplificazione strutturale e normativa** del CCNL per agevolarne conoscenza e conseguente esigibilità da parte di tutti gli utenti.

Valorizzazione contrattazione aziendale

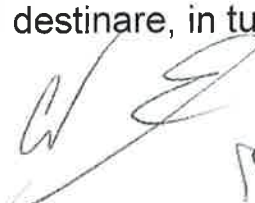
- Gli **Art.8** lettera G) e **28** comma 9, b1 e b2 (x quadri e direttivi) inerenti il Premio presenza sono aboliti dal 31.12.2016. La contrattazione aziendale definirà modi e contenuti dell'inserimento del Premio presenza nel premio di partecipazione.
- **Art.10** rinvio alla contrattazione aziendale della gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo anche con riferimento al tema della uscita dal turno e dei suoi riflessi sulle maggiorazioni.

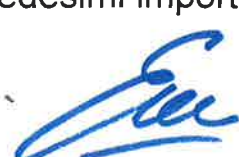
 **Art.26** (in sostituzione attuale comma 13): le imprese nelle quali non è contrattato il premio di partecipazione, dovranno optare, per una delle due seguenti opzioni:

- applicare il Premio variabile PMI con le modalità previste dall'art.27, del ccnl 2012
- applicare, in qualità di elemento perequativo, il premio previsto alla tabella di cui all'appendice 2 del ccnl 2012 come rivalutato dal presente accordo (cfr tabella allegata) o individuare, con le modalità previste dall'art.27 del ccnl 2012, iniziative di welfare contrattuale e/o formazione a cui destinare, in tutto o in parte, i medesimi importi.








Attività stagionali.

Al fine di coprire le numerose esigenze del diversificato contesto settoriale e migliorare la produttività e l'occupazione del settore, si concorda di introdurre la seguente definizione contrattuale di attività stagionali.

- Si identificano come attività stagionali, oltre a quelle individuate dalle norme di legge, le attività richieste da esigenze tecnico-produttive 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, etc.
- L'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità dovute a particolari esigenze tecnico-produttive di tipo temporaneo e periodico, è demandata alla contrattazione collettiva aziendale che, in assenza di rappresentanza sindacale in azienda, sarà realizzata con le OO.SS. territoriali.

Art.45 - Sicurezza lavoratori e salvaguardia impianti

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

SALVAGUARDIA DEGLI IMPIANTI: LINEE GUIDA (già in appendice CCNL)

Omissis

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.

Omissis

3) In ogni caso entro 2 giorni precedenti la data di effettuazione di uno sciopero e in relazione alle sue modalità, si realizzeranno intese che

- 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.

Con tale operazione si intende consentire, in linea con gli obiettivi condivisi e sopra richiamati, una più facile lettura, conoscenza, comprensione, reperibilità e applicazione della normativa contrattuale, attraverso una nuova distribuzione dei contenuti del CCNL e una più netta separazione delle norme contrattuali con diverse finalità e differenti destinatari (Lavoratori, Parti sociali nazionali e aziendali). Si ritiene inoltre utile dare maggiore visibilità alle scelte realizzate a favore delle PMI raccogliendo tutte le relative norme in una nuova Sezione ad esse dedicata. La nuova suddivisione delle norme, in parti considerate comunque di pari dignità, sarà la seguente.

Costituzione rapporto, Classificazioni, Orario riposi festività, trattamento economico, Disposizioni particolari categorie, Interruzione sospensione riduzione lavoro, Norme comportamentali e disciplinari, Risoluzione rapporto, Norme speciali Abrasivi, Lubrificanti e GPL, Linee guida correlate alle norme contenute in questa parte.

Partelll) Capitoli Responsabilità sociale: SSA, Welfarchim, relative Linee guida

Parte V) Appendici

Semplificazione normativa

La realizzazione degli obiettivi condivisi passa anche attraverso una revisione delle norme contrattuali che consenta di:

- a) **Chiarire** le previsioni contrattuali laddove necessario al fine di evitare controversie
- b) **Eliminare / aggiornare** le norme non più attuali

Di seguito le revisioni già individuate e condivise:

- Aggiornare il testo degli articoli contrattuali con l'inserimento di quanto riportato nei relativi Chiarimenti e note a verbale
- **Parti I e II:** eliminare elenco competenze Osservatorio nazionale e Territoriale, preservando e evidenziando il principio del dialogo costante su tutte le materie di interesse delle Parti.
- Eliminare riferimenti ai lavoratori a cottimo e ai viaggiatori /piazzisti
- **Art.1 e 55:** eliminare riferimenti a libretto di lavoro
- **Art.1:** chiarire l'obbligo di riportare sempre per iscritto i dati relativi al costituendo rapporto di lavoro; chiarire l'ambito di "sede di lavoro" in relazione al personale esterno; sostituire l'elenco della documentazione da produrre in sede di assunzione con riferimento alle regolamentazioni in vigore e in relazione alle mansioni da svolgere
- **Art.2:** chiarire la durata del periodo di prova sostituendo il riferimento a "effettivo servizio" con "effettiva prestazione lavorativa"; eliminare riduzione periodo di prova in caso di "analoghe mansioni presso altre imprese", in concreto di difficile applicazione
- **Art.4:** superare Qualifica QS (solo 3 profili in CCNL) per nuovi assunti; semplificare premessa art.4
- **Art.6:** adeguare e riformare per tutte le categorie periodo dopo il quale scatta passaggio definitivo a mansione superiore (da 3 a 6 mesi ora previsto da norma di legge)
- **Art.12:** a decorrere dal 1 marzo 2017 abolizione del trattamento economico per la Pasqua
- **Art.14:** chiarire obblighi su fruizione ferie ai sensi delle norme di legge

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature in blue ink on the right.]

- **Art. 16:** Specificità settoriali Fibre, abrogazione della clausola relativa alla non corresponsione dell'IPO ai lavoratori di età inferiore ai 32 anni assunti successivamente al 1 gennaio 2004.
- **Art.17:** eliminare richiamo regolamentazione Scatti di anzianità
- **Art.18:** eliminare "firma scritta sul cedolino e "rilascio quietanza"
- **Art.20:** eliminare indennità "disagiata sede" e "di cassa" non più attuali
- **Art.37:** chiarire su comunicazione assenza: "prima dell'inizio della prestazione programmata" anziché "entro il normale orario di lavoro", e comunque tenendo conto delle prassi in atto.
- **Art.39:** eliminare previsioni su "Servizio di leva"
- **Art.40:** in caso di malattia: comunicazione "prima dell'inizio della prestazione lavorativa programmata" (ora "il più presto possibile e comunque entro 4 ore dall'inizio del normale orario") e invio numero protocollo certificato telematico, rilasciato dal medico, entro 24 ore, secondo le previsioni INPS ai medici di base (oggi "entro il terzo giorno"),
- **Art.49:** aggiornare l'obbligo di esposizione del regolamento interno con riferimento ai nuovi strumenti informatici a disposizione dei dipendenti
- **Art.54:** eliminare nel conteggio del TFR riferimento scatti di anzianità
- **Art.58:** adeguare norme elezione RSU a nuove regole confederali

- **Specificità settore Abrasivi, art.13:** a decorrere dal 1 marzo 2017, abolizione del trattamento previsto a fronte della ex festività del 4 novembre.

Gli interventi di semplificazione sopra previsti laddove necessario saranno compiutamente articolati in sede di stesura contrattuale anche per quello che riguarda specificità dei settori Fibre, Abrasivi, Lubrificanti e GPL.

Responsabilità Sociale e Welfare

Sicurezza Salute Ambiente

Le Parti ribadiscono l'obiettivo congiunto per il miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistematica dei fattori di rischio e la diffusione di comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipate delle norme di legge e contrattuali.

Al tal fine ritengono funzionale rafforzare gli impegni già assunti nel CCNL e le iniziative settoriali mirate:

- alla diffusione del programma Responsible Care, strumento di gestione integrato per il miglioramento della Sicurezza della Salute e la tutela dell'ambiente, che anche attraverso i risultati prodotti nelle imprese aderenti, testimonia il contributo del settore allo sviluppo sostenibile, con il coinvolgimento e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ad ogni livello, secondo quanto previsto dal ccnl.
- alla agevolazione e implementazione delle attività formative e informative a livello aziendale e settoriale al fine di promuovere una gestione delle tematiche SSA a livello aziendale secondo il metodo partecipativo promosso dal ccnl
- alla promozione della presenza del RLSSA in ogni realtà produttiva, ribadendo che il livello aziendale è l'ambito privilegiato per la valorizzazione del ruolo e delle attribuzioni del RLSSA e al contempo promuovendo l'opportunità di condividere buone prassi aziendali per lo svolgimento del compito affidato.
- alla diffusione delle buone prassi realizzate nel settore per i lavori in appalto funzionale all'obiettivo del miglioramento continuo anche attraverso una gestione preventiva e sistematica dei fattori di rischio.

In relazione a quanto sopra le Parti concordano:

- di realizzare annualmente, nell'ambito della Giornata Nazionale SSA, uno specifico evento congiunto sul territorio per la promozione, la valorizzazione e la diffusione del Programma Responsible Care a vari livelli, con particolare riguardo alla realtà delle PMI anche con il

coinvolgimento delle Parti sociali territoriali.

- di agevolare la realizzazione dell'attività di formazione sui temi della sicurezza della salute e tutela dell'ambiente, prevista dalle norme di legge e contrattuali, anche facendo ricorso alle risorse e ai finanziamenti disponibili a livello aziendale e settoriale. Al riguardo concordano di continuare la positiva esperienza di formazione congiunta definita attraverso specifici Accordi settoriali e aziendali.
- di definire annualmente nell'ambito dell'OBC, in relazione alle dimensioni e alle tipologie di attività aziendali, specifici moduli formativi per l'aggiornamento del RLSSA e attività informative destinate ai rappresentanti dei lavoratori e anche alle funzioni aziendali coinvolte nella gestione della sicurezza. Per la realizzazione dell'attività formativa e informativa congiunta definita dall'OBC potranno essere applicabili le previsioni contrattuali di cui alla Parte Formazione del presente CCNL e potranno essere riconosciuti anche specifici permessi retribuiti aggiuntivi.
- che nelle imprese o unità produttive nelle quali le Organizzazioni sindacali non riescano a individuare candidature che svolgano contemporaneamente sia il ruolo di RLSSA sia quello di RSU, nel rispetto dei numeri di RLSSA previsti, potranno essere eletti lavoratori non appartenenti alla RSU. Tale previsione sostituisce quanto già previsto nel punto 1 della Dichiarazione a Verbale dell'attuale articolo 43 del ccnl.
- che nei siti produttivi, caratterizzati dalla compresenza di più aziende e individuati dall'art.49 del DLgs.81/2008, possano essere avviate, in via sperimentale e su base volontaria, 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.
- sull'opportunità, per la gestione degli aspetti di sicurezza, salute e ambiente nel caso di opere e di servizi conferiti in appalto, di adottare a livello settoriale le linee Guida predisposte nell'ambito di Responsible Care in tema di Qualificazione delle imprese esterne con il coinvolgimento e la consultazione del RLSSA, secondo il modello partecipativo a cui devono essere improntati i rapporti tra tutti i soggetti

coinvolti, ai sensi di quanto previsto dalle Linee Guida settoriali per la gestione dei temi Salute, Sicurezza e Ambiente a livello aziendale che saranno inserite nel ccnl unitamente a quelle sugli Appalti.

Diritti e Tutele

Le Parti confermano il sostegno per lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici e ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili concordano:

- di inserire nel CCNL le Linee guida settoriali sulla Responsabilità sociale nella contrattazione aziendale.
- sull'opportunità di affrontare, nell'ambito degli Osservatori aziendali, 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.
- Quanto sopra 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 anche sulla base delle indicazioni che saranno fornite attraverso linee guida dal livello nazionale, tenendo conto delle esperienze già realizzate a livello aziendale.
- sull'opportunità di tenere in adeguata considerazione, nell'ambito della definizione dei piani di formazione concordata a livello aziendale, i temi dei nuovi modelli organizzativi connessi anche al bilanciamento vita professionale/vita personale e al rispetto delle diversità di genere, con particolare attenzione alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri.
- l'eliminazione, nell'art.36 del ccnl (Aspettativa), del requisito dell'anzianità di servizio per la richiesta dell'aspettativa per comprovate e riconosciute gravi necessità personali o familiari.

- di delegare alla contrattazione aziendale la possibile estensione della disciplina contrattuale del conto ore ai rapporti di lavoro part-time.
- di definire, entro la stesura del ccnl, l'aggiornamento della disciplina contrattuale delle diverse tipologie di contratti e della disciplina sanzionatoria contrattuale vigente.

Le Parti ribadiscono al riguardo che l'applicazione di tali strumenti, che dovranno essere utilizzati coerentemente con le loro finalità, dovrà essere funzionale al rafforzamento delle imprese e alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione.

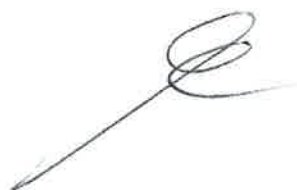
- di portare, ai sensi di quanto già previsto dall'art.40 ccnl, dal 50% al 100% i giorni di assenza non computabili ai fini del comporta per i lavoratori affetti da patologie oncologiche.
- di prevedere, nell'articolo 40 del ccnl (malattia e infortunio), che l'informazione sulla situazione relativa al periodo di comporta possa essere richiesta dal lavoratore, oltre che annualmente, anche durante un'assenza per unico evento morboso continuativo.
- di consentire la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturati da parte di ogni lavoratore, fermo restando i diritti di cui al Dlgs. 66/2003, 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 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 per le finalità sopra descritte.

- di aumentare, dal 1 marzo 2017, l'aliquota contributiva Fonchim a carico dell'impresa dello 0,25% a favore dei lavoratori iscritti.
- di aumentare, dal 1 marzo 2017, l'indennità di turno notturno in cifra fissa prevista dall'art.9 del vigente ccnl di 2 Euro e, per il settore Fibre, di 1 Euro.

Con riferimento alle norme disciplinari, a parziale modifica dell'art.51, penultimo comma del ccnl, si conviene:

[Handwritten signatures and initials]

- di elevare il limite massimo di giorni di sospensione disciplinare previsto per le mancanze di maggior rilievo da 3 a 8 giorni
- di elevare il numero massimo di ore di retribuzione previste per la sanzione disciplinare della multa da 3 a 4 ore



Parte economica

Viene riconosciuto un incremento complessivo riferito alla categoria D1 del settore chimico e chimico-farmaceutico pari a 90 euro erogato con le seguenti modalità:

- 40 euro a far data da gennaio 2017
- 35 euro a far data da gennaio 2018
- 15 euro a far data da dicembre 2018

L' inflazione prevista e presa a riferimento è complessivamente pari al 4%, sulla base dei dati ISTAT pubblicati nel maggio 2015.

Per gli altri settori vengono riconosciuti i seguenti incrementi complessivi:

- Fibre: 84 euro riferito alla categoria D1
- Abrasivi: 78 euro riferito alla categoria D1
- Lubrificanti e GPL: 90 euro riferito alla categoria D.

Per tali settori la decorrenza delle tranches sarà analoga a quelle sopra previste per il settore Chimico e Chimico-farmaceutico.

EDR

In sostituzione della tranche di incremento del trattamento contrattuale mensile prevista dal vigente ccnl per il mese di ottobre 2015 sarà erogato un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di pari importo. Tale EDR sarà erogato fino al 31 dicembre 2016 (a quella data cesserà definitivamente).

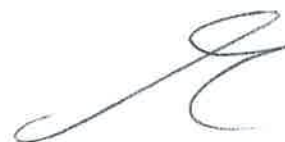
Nota a verbale

Qualora a livello aziendale si sia già provveduto al riconoscimento della suddetta tranche di ottobre, l'impresa provvederà alle necessarie variazioni nel cedolino paga di novembre, dando adeguata comunicazione ai lavoratori di quanto sopra previsto.

Il futuro valore punto sarà pari a:

- Chimico-farmaceutico cat. F 15,54 euro
- Fibre cat. F 15,09 euro
- Abrasivi cat. F 14,53 euro

Le Parti si danno atto che con la soluzione economica e gli specifici interventi normativi concordati hanno inteso dare seguito a quanto previsto dall'art.69 del vigente ccnl.



Metodo di verifica e adeguamento annuale dei minimi agli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale

Al fine di prevenire scostamenti significativi le Parti concordano di procedere ad una verifica degli stessi su base annua. Considerato che l'Istat pubblica solo una volta all'anno, a maggio, il consuntivo dell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso e i successivi, la verifica sarà realizzata annualmente nel mese di giugno.

A partire quindi dal 2017, nel giugno di ogni anno si riscontrerà lo scostamento di inflazione relativo all'anno precedente tra il consuntivo Istat e la previsione utilizzata in fase di rinnovo.

L'adeguamento annuale dovrà essere calcolato applicando lo scostamento inflattivo al valore punto della categoria F utilizzato per il rinnovo e, per le altre categorie e posizioni organizzative, utilizzando i parametri definiti dal contratto (compresi tra 100 i 220). Tale adeguamento sarà realizzato, sulla base della suddetta verifica, sulle prime erogazioni successive.

Con riferimento al presente rinnovo:

- giugno 2017: verifica a consuntivo inflazione 2016 con adeguamento tranche gennaio 2018
- giugno 2018: verifica a consuntivo inflazione 2017 con adeguamento tranche dicembre 2018
- giugno 2019: verifica consuntivo inflazione 2018 con adeguamento prima tranche del successivo rinnovo.

In relazione a quanto sopra, è abrogato l'ultimo comma dell'art.69 del vigente ccnl.

Elemento Perequativo

Settore Chimico, Chimico-farmaceutico e delle Fibre Chimiche

Cat.	Importi da 1/1/2018
A	41,00
B	37,00
C	33,00
D	31,00
E	26,00
F	21,00

Settore Abrasivi

Cat.	Importi da 1/1/2018
A	37,00
B	33,00
C	31,00
D	28,00
E	22,00
F	19,00

Settore GPL

Cat.	Importi da 1/1/2018
Q.1	42,00
Q.2	38,00
A	34,00
B	32,00
C	28,00
D	27,00
E	24,00
F	22,00
G	21,00
H	20,00
I	18,00

Handwritten signatures and marks:
A circle with 'a' inside, a stylized 'L' or '4', and other scribbles.

Handwritten signature:
A stylized 'h' or 'r'.

Handwritten signature in blue ink:
A large, bold signature.

Handwritten signature:
A stylized signature.

Handwritten signature:
A stylized signature.

Handwritten mark:
A stylized 'G' or '4'.

Large handwritten marks and signatures:
A large 'd', a large 'h', a large 'G', and several other stylized signatures and marks.