

**Nota illustrativa Accordo di rinnovo
CCNL 15 aprile 2025**

CULTURA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

In un contesto di cambi di scenari mondiali e innovazioni tecnologiche epocali, come guerre, trasformazioni digitali ed ecologiche, Intelligenza artificiale che incidono anche nel quotidiano su società, economia, scelte e comportamenti di singoli e collettività si è condivisa la necessità di corpi intermedi capaci di cogliere i grandi cambiamenti e le sfide sempre più complesse, e contribuire alla crescita economica e sociale.

Al fine di agevolare, ad ogni livello, la diffusione di una cultura delle relazioni industriali capace di sostenere e accompagnare lavoratori e imprese e orientare comportamenti per sviluppare produttività, competitività, occupazione, ma anche - come da tradizione del settore - sicurezza, inclusione e responsabilità sociale e indirizzare la contrattazione aziendale nel contesto citato si è convenuto, in particolare, di:

- rafforzare e aumentare la diffusione degli Osservatori aziendali, attraverso iniziative che ne valorizzino il ruolo e l'utilità per soddisfare le esigenze specifiche dell'impresa e dei suoi lavoratori
- sottolineare il valore e ruolo unico e imprescindibile del presente CCNL per imprese e addetti dell'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL e condannare il ricorso ai c.d. contratti pirata, quali strumenti di concorrenza sleale e incapaci di garantire quanto sopra
- lanciare gli Stati Generali delle relazioni industriali settoriali, un ciclo di incontri itineranti dell'Osservatorio nazionale nell'ambito dei quali confrontarsi sul ruolo e sull'utilità delle Parti sociali e sullo sviluppo delle relazioni industriali nel contesto di riferimento.

Inoltre, nel confermare la valenza strategica degli Osservatori, Nazionale e Aziendali, quali strumenti fondamentali per l'affermarsi del modello settoriale di Relazioni industriali, a livello nazionale si è deciso di rafforzare la Sezione già esistente dedicata alla Trasformazione digitale aggiungendo la tematica dell'Intelligenza Artificiale e affidare all'Osservatorio approfondimenti, analisi e valutazioni in merito ad ulteriori tematiche, come l'organizzazione e il mercato del lavoro. A livello aziendale, alle competenze già previste dell'Osservatorio si sono aggiunti i temi della diversità, equità, inclusione, del rispetto e del contrasto alle violenze e molestie sui luoghi di lavoro.

CULTURA INDUSTRIALE, DELLE TRASFORMAZIONI DIGITALI ED ECOLOGICHE E DELLE COMPETENZE DEL FUTURO

Come convenuto nello scorso rinnovo, con l'introduzione di una nuova Parte V nel CCNL dedicata alla trasformazione digitale, le Parti hanno ribadito che l'innovazione tecnologica rappresenta un obiettivo strategico per la sicurezza delle persone e degli impianti, migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, garantire l'innovazione di prodotto

e di processo, aumentando la competitività e la sostenibilità ambientale. Si è convenuto, quindi, di rafforzare le previsioni contrattuali dedicate alla trasformazione digitale con definizione di Linee Guida settoriali funzionali ad agevolare un utilizzo corretto e consapevole di sistemi e/o di servizi di Intelligenza artificiale.

Del resto, tra le innovazioni digitali, l'Intelligenza artificiale rappresenta una delle tecnologie più avanzate e il suo avvento dirompente nella società contemporanea incide in modo significativo su molteplici ambiti consentendo, tra l'altro, di agevolare e velocizzare l'erogazione di processi e servizi e di ridurre gli sforzi umani. Allo stesso tempo però può comportare rischi di vario tipo, quali quelli connessi a violazione della normativa sulla protezione dei dati personali, discriminazione e pregiudizio, trasparenza verso chi utilizza questi sistemi e verso gli utenti dei servizi erogati, diffusione di informazioni false o fuorvianti, rivelazione e diffusione di dati e know-how riservati.

Per un corretto utilizzo e coinvolgimento delle persone, indispensabili perché tali sistemi e servizi siano compresi e realmente efficaci risulta necessaria una adeguata e preventiva informazione.

Inoltre, affinché la gestione dell'Intelligenza artificiale nell'organizzazione aziendale possa essere funzionale a cogliere gli aspetti positivi ed evitare i rischi citati, nelle Linee guida convenute sono suggeriti una serie di approcci e comportamenti tesi a evidenziare la centralità della persona, la responsabilizzazione delle condotte poste in essere e la necessità di un utilizzo etico, inclusivo e sostenibile. Tra questi la opportunità che sia sempre garantita una supervisione umana nelle decisioni, un approccio attento, prudente e conforme agli usi consentiti, una valutazione adeguata e preventiva dei possibili impatti conseguenti all'uso dei sistemi di IA che possono rappresentare un rischio significativo di danno per la salute, la sicurezza e i diritti fondamentali delle persone.

Sarà sempre, in ogni caso, utile promuovere una cultura digitale attraverso iniziative formative e informative per garantire una adozione sicura e responsabile dei sistemi di IA, così come delle competenze per gestirla.

Il tema delle competenze, in un contesto di importanti trasformazioni in atto, caratterizzato dalla transizione tecnologico-digitale in stretta simbiosi con quella ecologica, risulta strategico per la competitività sia delle imprese nel mercato globale, sia dei lavoratori in termini di occupabilità nel mercato del lavoro e comporta la necessità di adeguati programmi di formazione.

Per questo le Parti, hanno sottoscritto Il Patto Sociale per la riduzione del gap di competenze, con l'obiettivo strategico di rafforzare le sinergie tra mondo del lavoro e Education, supportare una crescente domanda di competenze specializzate, attrarre nuovi talenti e migliorare l'occupabilità attraverso un piano di azioni condiviso.

Tale Patto, già lanciato nell'ottobre del 2024 diventa ora parte strutturale del nuovo Capitolo "Competenze per competere", sempre nella Parte V, che si arricchisce anche di un paragrafo dedicato alle competenze e ruoli emergenti per la transizione digitale ed ecologica

frutto del lavoro svolto nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale negli ultimi due anni per agevolare la costruzione di programmi e progetti formativi in grado di supportare la crescita competitiva di imprese e lavoratori. Nel CCNL, troveranno spazio utili indicazioni provenienti dalle analisi condivise in merito al Progetto di ricerca congiunto avviato con L'Università degli Studi di Milano, di cui il [Report](#) è pubblicato e disponibile sul sito di Federchimica.

Nel confermare il valore strategico della formazione, non solo quella universitaria ma anche quella erogata dagli ITS Academy, per l'accrescimento delle competenze utile a colmare il gap esistente, si è ritenuto utile estendere le previsioni contrattuali relative ai permessi studio dei lavoratori universitari a lavoratori studenti frequentanti ITS Academy, Master e Dottorati di ricerca.

Inoltre, in considerazione del fatto che in alcuni casi per lo svolgimento di talune attività da parte di dipendenti aziendali risulta oggi necessaria l'iscrizione a specifici Albi professionali, sono stati estesi anche a questi casi i permessi per svolgere i relativi esami di stato.

Sostenendo l'opportunità di un quadro comune a livello europeo di certificazioni delle attività formative fondate su criteri di trasparenza, qualità, comparabilità, che possa agevolare una più facile identificazione delle conoscenze, abilità e competenze acquisite, le Parti hanno convenuto l'opportunità di collaborazioni con Enti, Istituzioni, Scuole e Università con l'obiettivo di sviluppare un sistema standardizzato e flessibile di registrazione delle competenze, a partire dalle c.d. microcredenziali, ossia la registrazione di risultati ottenuti a seguito di brevi esperienze formative. Tra gli obiettivi di tali collaborazioni rientra anche quello di favorire la mobilità dei lavoratori nell'ambito europeo e agevolare il reperimento di personale qualificato.

CULTURA DELL'INCLUSIONE, DEL RISPETTO E DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

Con l'obiettivo di promuovere un'impresa sempre più inclusiva, le Parti hanno ritenuto opportuno definire Linee guida utili a supportare politiche aziendali in tema di diversità, equità e inclusione e genitorialità con indicazioni metodologiche ed esempi settoriali. L'attenzione a tali tematiche, infatti, ha dimostrato di poter essere strumento di competitività e di sviluppo sostenibile utile non solo a migliorare l'ambiente di lavoro, accrescere il senso di appartenenza aziendale, sviluppare responsabilità sociale, ma anche attrarre investimenti e talenti, supportare processi innovativi e creativi e contribuire al miglioramento delle performance aziendali.

I contenuti di tali Linee guida rappresentano il frutto delle risultanze emerse nel corso dei due anni passati nell'ambito del Gruppo di lavoro interno e del Progetto di ricerca congiunto con l'Università degli Studi di Milano, che sono state poi condivise durante gli incontri dell'Osservatorio Nazionale.

Per quel che riguarda la parte metodologica le Linee guida, partendo da una definizione di diversità, equità e inclusione e dalla identificazione delle differenti forme di diversità, offrono indicazioni utili alla progettazione organizzativa per arrivare alla pianificazione delle attività, all'analisi del contesto aziendale per la definizione degli obiettivi, allo sviluppo e implementazione di un piano di azione e, infine, per il monitoraggio e verifica delle iniziative.

Come ulteriore supporto alle aziende interessate ad avviare iniziative su tali tematiche, le Linee guida suggeriscono anche possibili azioni, da introdurre in relazione agli obiettivi definiti suddivise in tre aree (Formazione e comportamento organizzativo, Strategia e processi, Comunicazione e relazioni istituzionali). L'elenco delle iniziative riportate a titolo esemplificativo è il frutto delle esperienze aziendali raccolte nelle sopra citate attività preparatorie, interne e condivise nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

In un momento in cui, purtroppo, quasi quotidianamente i notiziari nazionali riportano cronache di violenze nei confronti delle donne, il settore ha inteso contribuire ad una cultura del rispetto e di una società in cui siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di inclusione, eguaglianza e reciproca correttezza. Per questo è stata formalizzata nel CCNL la ferma condanna nei confronti di ogni forma di minaccia e violenza di genere e sono state, altresì, condivise Linee guida per il loro contrasto nei luoghi di lavoro.

Attraverso le indicazioni pratiche suggerite si intende partecipare alla diffusione di ogni utile iniziativa volta a sostenere i principi condivisi e diffondere comportamenti coerenti.

L'intollerabilità di violenze e molestie nei luoghi di lavoro è tale che si ritiene necessario agevolare l'emersione di eventuali fattispecie, il superamento di possibili reticenze e intervenire rapidamente nel malaugurato caso di eventuali segnalazioni.

In tal senso si suggerisce l'adozione di specifiche procedure aziendali per garantire una gestione dei casi senza indebito ritardo e la necessaria riservatezza e tutela da ogni forma di ritorsione per tutte le parti coinvolte, nonché adeguate sanzioni, incluso il licenziamento disciplinare.

Per diffondere nei luoghi aziendali adeguata sensibilità sul tema e formalizzare la condanna di ogni atto e comportamento che si configuri come molestie o violenze nei luoghi di lavoro è stato predisposto anche un modello di comunicazione che potrà essere utilizzato in alternativa ad altre iniziative realizzate a livello aziendale, auspicandone l'adozione con la RSU, laddove presente.

A favore delle vittime di violenza di genere è stata, inoltre, introdotta nel CCNL una specifica previsione contrattuale che, oltre a ricordare il Congedo a loro tutela previsto dalla legge, ne estende la durata prevedendo, quale condizione di miglior favore, tre mesi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti dalle norme di legge. Viene altresì prevista la possibilità di riconoscere, a livello aziendale, ulteriori proroghe del periodo sopra indicato in caso di necessità certificata dai servizi sociali, nonché agevolazioni nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e nel ricorso allo smart working.

In tema di responsabilità sociale, con il rinnovo contrattuale sono state rafforzate alcune delle misure già previste dal CCNL volte a sostenere la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti genitori e dei lavoratori in malattia, in particolare di quelli affetti da malattie oncologiche, degenerative, nonché dei disabili.

Per quanto riguarda i dipendenti genitori:

- in caso di malattia dei figli di età compresa tra i tre e gli otto anni, i giorni di permesso non retribuito passano da 6 a 12 giorni, fruibili anche a gruppi di quattro ore
- con riferimento al tema dei disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), come ad esempio la dislessia, che possono creare alcune difficoltà di inserimento scolastico nel primo ciclo di istruzione, si sono colte le indicazioni di legge in merito introducendo la possibilità per i genitori di fruire, compatibilmente con le esigenze aziendali, di orari di lavoro flessibili per assistere i figli e supportarli nelle attività di studio
- a supporto dei padri lavoratori si è convenuto di estendere di 2 giorni il periodo di congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni previsto dalla legge e si è adeguata la previsione contrattuale a quella di legge per la maturazione di tutti gli istituti per l'intero periodo del congedo parentale, così come già avveniva per quelli di maternità e paternità obbligatori
- a favore delle lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita, viene riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 20 giorni lavorativi complessivi nell'arco di un anno.

Per i lavoratori in malattia:

- il trattamento economico spettante ricomincia ex novo in caso di ricovero superiore a 10 giorni (in precedenza 14 giorni) qualora un unico evento morboso abbia comportato l'esaurimento dello stesso
- ai fini del comporta in caso di unico evento morboso continuativo, non sono considerati i periodi di ricovero ospedaliero continuativo di durata superiore a 7 giorni (in precedenza 20 giorni) e fino a un massimo di 40 giorni complessivi (in precedenza 60 giorni)
- ai fini del periodo di comporta in caso di patologie degenerative, non verranno computati i giorni di assenza necessari per le connesse terapie, come già previsto per le malattie oncologiche.

In relazione al periodo di comporta, in merito ai lavoratori con disabilità certificata, i termini di conservazione del posto di lavoro durante la malattia sono stati estesi del 30% rispetto alle durate previste per la generalità dei lavoratori. Con tale previsione si è, inoltre, inteso fornire una soluzione contrattuale alle criticità emerse nel mondo del lavoro a seguito di pronunce giurisprudenziali che dichiaravano l'illegittimità, per discriminazione indiretta, di risoluzioni di rapporti di lavoro per superamento del comporta nelle quali non si teneva conto dello status del disabile.

Sempre in tema di attenzione ai disabili, oltre che ai lavoratori divenuti inidonei alle mansioni, nel rinnovo del CCNL si evidenzia la necessità di individuare le possibili soluzioni

organizzative, tecnologiche e contrattuali per agevolare l'impiego di tali lavoratori (c.d. accomodamenti ragionevoli).

Infine, sono state adeguate alle disposizioni di legge le previsioni relative ai permessi da riconoscere ai lavoratori donatori di midollo osseo.

CULTURA DELLA SICUREZZA

La consueta attenzione del settore alle tematiche di Sicurezza, Salute e Ambiente, con l'obiettivo del miglioramento continuo, nell'Accordo di rinnovo siglato il 15 aprile si è concentrata sulla diffusione della cultura della sicurezza ad ogni livello e non solo negli ambienti di lavoro.

Sono state, infatti, recepite nel CCNL le iniziative realizzate negli anni passati tese a divulgare norme e buone pratiche settoriali attraverso il sito congiunto www.sicurezzasaluteambiente.it, aperto a tutti gli interessati e utile anche per reperire materiale informativo e formativo, nonché il Premio Cultura della sicurezza, finalizzato a far crescere sensibilità e cultura sul tema tra i giovani lavoratori e gli studenti.

Con lo stesso obiettivo di aumentare la cultura della sicurezza è stata, inoltre, condivisa l'importanza di valorizzare e dare maggiore visibilità alle figure coinvolte nella gestione della sicurezza a livello aziendale ed al loro impegno, a cominciare dal RLSSA.

In tal senso, la partecipazione di tali figure, anche mediante una rappresentanza delle stesse, è stata prevista nell'ambito di iniziative da realizzarsi almeno annualmente, secondo modalità definite a livello aziendale, oppure nel contesto di attività informative e formative, già in essere, rivolte ai neoassunti. Nel solco degli stessi principi, potranno essere promosse ulteriori azioni per facilitare la conoscenza, da parte dei lavoratori, dei ruoli ricoperti nella gestione della sicurezza aziendale, come ad esempio l'eventuale attivazione di una bacheca della sicurezza, contenente l'organigramma illustrato dei soggetti coinvolti.

A livello nazionale, le Parti promuoveranno eventi formativi annuali rivolti alle figure della sicurezza aziendale su tematiche di interesse settoriale, con l'obiettivo di favorire lo scambio di esperienze e conoscenze, stimolare il confronto, sostenere il modello partecipativo e contribuire al riconoscimento dei crediti formativi utili all'aggiornamento professionale. A livello aziendale potranno essere promosse analoghe iniziative con gli stessi obiettivi e finalità.

Alla luce delle previsioni contenute nell'Accordo, il ruolo del RLSSA viene ulteriormente valorizzato, assumendo un'importanza sempre più strategica a sostegno di una gestione efficace, partecipata e integrata delle tematiche inerenti la sicurezza, la salute e la tutela dell'ambiente nei luoghi di lavoro. In questo ambito, l'RLSSA potrà essere coinvolto anche nelle attività finalizzate all'ottenimento delle certificazioni nelle aziende che adottano un sistema di gestione UNI EN ISO 14001 e/o 45001. In particolare, negli audit di prima parte,

ossia nelle attività effettuate dall'azienda o da personale esterno incaricato, nonché negli audit di terza parte, per quanto attiene le fasi di pianificazione e restituzione dei risultati.

Relativamente al monte ore dei permessi retribuiti riconosciuti agli RLSSA, è stata prevista una maggiore flessibilità in merito alla fruizione delle ore annue nell'intero arco del triennio di incarico e che in presenza di specifiche necessità, qualora le ore risultino esaurite, potrà essere previsto un incremento dei permessi per garantire lo svolgimento delle attività connesse al ruolo.

Infine, si chiarisce che dal computo delle ore di permesso sono escluse le attività per le quali la presenza degli RLSSA è espressamente richiesta, come nel caso della riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi.

In merito alla formazione per gli RLSSA si è convenuto di indicare espressamente nella norma contrattuale la durata dei corsi organizzati e tenuti congiuntamente dalle Parti nazionali, ormai da diversi decenni, ossia 40 ore per il corso introduttivo al ruolo e almeno 8 ore per il successivo modulo di aggiornamento annuale. Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di adottare altri percorsi formativi, secondo le indicazioni previste, coerenti comunque con le Linee guida già definite e contenute nel CCNL.

Sempre al fine del miglioramento continuo, viene esteso il ruolo di coordinamento del RSPP tra le figure deputate alla gestione della sicurezza delle imprese coinvolte in appalti con rischi elevati, attività in ambienti confinati, presenza di agenti chimici e rischi particolari, al fine della valutazione dei connessi rischi specifici.

IMPEGNI DA REALIZZARE IN SEDE DI STESURA CONTRATTUALE

Oltre alle soluzioni normative già compiutamente individuate nell'Accordo, le Parti si sono impegnate a definirne altre in fase di Stesura e a realizzare specifiche attività congiunte nell'arco di vigenza contrattuale su temi già concordati che richiedono adeguati approfondimenti e analisi, quali quelli di seguito evidenziati.

A) Dichiarazione Parti in materia assorbimento del TEM (Art. 15 CCNL): in merito alle richieste sindacali in tema di assorbimento dei minimi contrattuali, confermando quanto già previsto dall'articolo 15 del CCNL, le Parti ritengono che gli incrementi del TEM definiti con il rinnovo non debbano essere assorbiti se non in presenza di specifiche clausole che qualifichino le somme riconosciute aziendalmente come anticipazione sui futuri aumenti contrattuali.

B) Osservatorio Nazionale (Cap. X Punto 1 CCNL): il ruolo strategico dell'Osservatorio Nazionale è stato ulteriormente riconosciuto e rafforzato tramite impegni delle Parti da approfondire nell'ambito di tali tematiche:

- **Organizzazione del lavoro:** anche per far fronte alle richieste sindacali in merito alla riduzione di orario, le Parti hanno convenuto che la questione degli orari di lavoro

debba essere affrontata solo nell'ambito di una più complessa valutazione di nuovi modelli organizzativi e delle problematiche connesse alla reperibilità di manodopera, in particolare nelle lavorazioni in turno. A supporto di tale valutazione saranno utili anche analisi settoriali che saranno realizzate al fine di supportare eventuali adeguamenti dell'organizzazione del lavoro in rapporto alle esigenze di produttività, della flessibilità organizzativa e della conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

- **Mercato del lavoro:** si è convenuto di proseguire l'analisi dei dati occupazionali di settore, e la verifica sul ricorso alle differenti tipologie di contratti di lavoro al fine di valutare l'adeguamento delle norme contrattuali per dare risposte alle esigenze di imprese e lavoratori, anche attraverso l'analisi dell'applicazione della disciplina esistente in materia, con particolare riferimento all'identificazione contrattuale delle attività stagionali.

C) Deleghe del CCNL alla contrattazione aziendale (Art. 47 Lettera B2 CCNL): in merito alle nuove sfide che la competitività pone ad aziende e lavoratori e all'esigenza di relazioni industriali sempre più capaci di accompagnare lo scenario futuro e le rapide trasformazioni che le imprese e il mondo del lavoro devono affrontare, è stato convenuto di inserire quanto già previsto nell'Art. 47 Lettera F) del CCNL, per favorire l'invecchiamento attivo, la convivenza generazionale, la continuità lavorativa e il ricambio generazionale, nell'ambito dei temi che è opportuno siano affrontati dalla contrattazione aziendale. Inoltre, si è convenuto di affidare alla contrattazione aziendale l'opportunità di prevedere un'adeguata gestione del tempo utile all'equipaggiamento necessario per svolgere l'attività lavorativa.

D) Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa e contributo per il rinnovo contrattuale (Art.57 CCNL): confermando quanto già previsto all'articolo 57 del CCNL in relazione all'obbligo contrattuale di distribuzione ai lavoratori di una copia del contratto, in fase di Stesura saranno definite le modalità per ottemperare a tale obbligo anche mediante la messa a disposizione versione digitale del CCNL, predisposta a cura delle Parti stipulanti, tramite accesso riservato per ogni lavoratore.

Per quanto attiene al contributo straordinario per il rinnovo del contratto da destinare alle Organizzazioni Sindacali, contestualmente all'Accordo di rinnovo sono già stati definiti i tempi e le modalità per realizzare la trattenuta di 25 Euro ai soli lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti il CCNL. In proposito si ricorda nuovamente l'obbligo contrattuale di provvedere alle trattenute sulla retribuzione del mese di luglio 2025, secondo le modalità concordate¹.

¹ In merito al contributo straordinario dei lavoratori per il rinnovo CCNL si rinvia alla circolare IND n. 77/25 del 16 aprile 2025 e alla circolare IND n. 98/25 del 15 maggio 2025.