

**Rinnovo**  
**CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-  
farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi,  
lubrificanti e GPL**

In data 18 dicembre 2009 tra Federchimica, Farindustria e FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL si è concordato il presente rinnovo del CCNL sopra richiamato che, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° gennaio 2010.

Federchimica

Farindustria

FILCEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILCEM-UIL

**Milano, 18 Dicembre 2009**

# **CAPITOLO I**

## **RELAZIONI INDUSTRIALI**

### **PREMESSA**

#### **Le Parti**

si riconoscono nel consolidato modello partecipativo di Relazioni Industriali

- improntato su un dialogo continuo,
- focalizzato sull'analisi, la discussione ed il confronto,
- finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise;

individuano nel CCNL uno strumento cardine delle Relazioni Industriali con un ruolo fondamentale per:

- sviluppare e valorizzare le positive esperienze realizzate nell'ambito degli organismi bilaterali contrattualmente previsti (Fonchim, Faschim, OBC, Welfarma, sistema degli Osservatori)
- orientare comportamenti,
- sostenere e sviluppare produttività, competitività e occupazione,
- valorizzare e indirizzare la contrattazione aziendale;

riconoscono il valore positivo delle scelte contrattuali improntate alla Responsabilità Sociale d'Impresa, perseguendone lo sviluppo attraverso la

- valorizzazione di quanto già contenuto nel CCNL,
- ricerca di nuovi ambiti che rafforzino la dimensione etica dell'impresa;

ritengono che un dialogo costruttivo sia funzionale a creare un clima positivo di consenso, a capire e condividere le esigenze reciproche, a creare le premesse per scelte consapevoli e condivise.

In questo senso, con l'obiettivo di favorire modalità di confronto e relazioni industriali ispirate a quanto sopra, ritengono opportuno rafforzare e valorizzare l'esperienza maturata nell'ambito degli Osservatori di livello Nazionale e Territoriale prevedendo, nel successivo punto 3) della Parte II, la possibilità che vengano istituiti anche a livello aziendale Osservatori utili a sviluppare, in un ambito non negoziale, un costruttivo e moderno modello di relazioni industriali.

# PARTE I

## RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE E TERRITORIALE

### OSSERVATORIO NAZIONALE

Le Parti, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali e al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare e rendere coerente nei comportamenti l'azione dei propri rappresentati e l'applicazione a tutti i livelli delle norme contrattuali, convengono, alla luce delle esperienze realizzate, di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio Nazionale quale ambito di conoscenza, analisi e studio, a supporto dell'attività negoziale per assicurare coerenza tra i risultati dell'attività di approfondimento svolta nell'ambito dell'Osservatorio e le impostazioni adottate ai tavoli negoziali.

Le Parti ritengono inoltre necessario rafforzare la loro capacità di sensibilizzazione esterna sulle esigenze settoriali. Tale obiettivo può essere raggiunto attraverso:

- una migliore attività di informazione e indirizzo nei riguardi dei Soggetti Istituzionali e non, esterni al settore;
- una più incisiva azione delle Parti nell'ambito dell'Osservatorio Permanente per l'Industria Chimica costituito presso il Ministero dello Sviluppo Economico con il D.M. 12/11/1997 e quindi nei confronti delle altre Istituzioni. ~~A tal fine si conviene sulla opportunità di calendarizzare incontri specifici dell'Osservatorio Nazionale prima della realizzazione degli incontri dell'Osservatorio Permanente.~~

L'Osservatorio contrattuale - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare con il massimo anticipo possibile le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne le possibilità di superamento.

**Le Parti, al fine di garantire lo sviluppo delle attività dell'Osservatorio contrattuale, convengono che siano calendarizzati, con cadenza annuale, almeno due incontri, fatta salva l'esigenza di ulteriori incontri per specifiche problematiche che dovessero insorgere.**

~~Con riferimento al nuovo regolamento europeo sulle sostanze e preparati chimici (REACH), al fine di facilitarne l'applicazione, le Parti condividono:~~

- ~~— la costituzione di un apposito gruppo di lavoro che dovrà approfondire le modalità per agevolare le imprese, in modo particolare le PMI, nella gestione dei significativi impatti che l'applicazione del Regolamento comporta sulla loro competitività;~~
- ~~— l'impegno, in considerazione del tessuto produttivo italiano, caratterizzato dalla significativa presenza di imprese di dimensioni medio-piccole, ad agevolare la realizzazione nel nostro Paese di un centro di ricerca per l'analisi delle sostanze ai fini della loro registrazione. Tale obiettivo sarà perseguito attraverso un ruolo attivo e propositivo delle Parti, anche in collaborazione con le Istituzioni interessate a livello nazionale/regionale.~~

~~Con riferimento al D.Lgs. n. 152/06 (c.d. Codice Ambientale) le Parti, considerata la valenza dello stesso per lo sviluppo sostenibile del Settore, condividono la costituzione di un gruppo di lavoro, da realizzarsi entro luglio 2006, che dovrà approfondire la materia e monitorarne gli aspetti di maggiore rilevanza per consentire alle Parti firmatarie di fornire a tutti i livelli il proprio contributo per una sua positiva applicazione.~~

Con riferimento a specifiche problematiche normative e/o economiche nonché di politica industriale le singole Organizzazioni imprenditoriali con le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL svolgeranno i relativi approfondimenti all'interno di distinti Osservatori.

Gli studi e le analisi svolti dalle Parti all'interno dell'Osservatorio Nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle Parti.

Il sistema dell'Osservatorio si articola sul livello nazionale, e territoriale **e aziendale**. ~~Le Parti, con l'obiettivo di favorire l'integrazione e il coordinamento tra i diversi due livelli e valorizzare la partecipazione delle rispettive strutture territoriali e aziendali, anche attraverso gli opportuni collegamenti con le strutture territoriali sindacali ed imprenditoriali, delle RSU, definiranno a livello nazionale programmi al fine di:~~

- ~~— migliorare la qualità e la quantità dei dati informativi relativi alle aree territoriali individuate nell'ambito dell'Osservatorio di cui al successivo punto 2);~~

~~— monitorare e valutare congiuntamente l'applicazione delle norme del CCNL.~~

In particolare a livello nazionale e territoriale sarà oggetto di esame congiunto delle Parti quanto segue, **avvalendosi, laddove ne sia condivisa l'opportunità, di appositi comitati, anche in chiave di sviluppo e promozione di Responsabilità Sociale dell'Impresa.**

## 1) Livello nazionale

- ~~— l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, con le articolazioni riguardanti i settori di specializzazione più significativi e gli effetti sull'occupazione di tali prospettive con particolare riguardo alle aree di crisi (intendendosi per tali il Mezzogiorno e tutte le aree territoriali così riconosciute dalla legislazione);~~
- ~~— gli effetti sull'organizzazione del lavoro e sull'inquadramento e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali;~~
- ~~— le problematiche occupazionali e della sicurezza derivanti dalle iniziative delle imprese in materia di scorpori e di delocalizzazioni di attività produttive, conferimenti di servizi e attività manutentive;~~
- ~~— l'andamento della contrattazione di secondo livello e le eventuali iniziative per il suo orientamento;~~
- ~~— le problematiche inerenti l'orario di lavoro, le eventuali sperimentazioni realizzate a livello aziendale, l'attivazione delle normative contrattuali in argomento;~~
- ~~— le iniziative per promuovere le sperimentazioni di una nuova organizzazione del lavoro nelle imprese che, anche attraverso azioni formative, rendano possibile lo sviluppo della professionalità finalizzata alla piena realizzazione dell'inquadramento.~~
- ~~In questo quadro, in relazione agli sviluppi tecnologici, alla complessità dei processi e degli impianti di produzione, dovranno essere esaminate specifiche soluzioni che, in un'ottica di maggiore efficienza anche organizzativa, consentano lo sviluppo professionale dei lavoratori turnisti preposti a tale attività;~~
- ~~— le normative legislative nazionali e comunitarie con impatto sul settore e sulle normative contrattuali;~~
- ~~— l'elaborazione di linee di azione convergenti finalizzate a promuovere interessi settoriali;~~
- ~~— le necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriali e intersettoriali nonché sulla base delle spese complessive di ricerca realizzate e previste nel settore e delle indicazioni sulle sue principali finalizzazioni, i necessari interventi legislativi per la realizzazione di condizioni ottimali per lo sviluppo della stessa;~~
- ~~— l'andamento dell'occupazione dell'intero settore con particolare riferimento alle aree di crisi, **anche attraverso la condivisione delle risultanze che emergeranno dall'indagine settoriale sull'occupazione. In questo ambito, secondo quanto previsto nella premessa dell'art.3, sarà realizzata un'indagine finalizzata a verificare l'applicazione della normativa sulla successione di contratti a termine di cui al punto 1 della premessa dell'art.3 del presente CCNL. Le risultanze di tale indagine potranno essere funzionali ad eventuali scelte da realizzarsi nel prossimo rinnovo contrattuale;**~~
- ~~— l'andamento dell'occupazione femminile del settore, in particolare nelle aree di crisi, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto della legislazione vigente. Su questa problematica le Parti, nel confermare l'impegno alle pari opportunità sia all'accesso al lavoro sia alla dinamica di carriera, in apposito Comitato misto, avvalendosi di consolidate esperienze maturate in ambito aziendale, favoriranno la migliore realizzazione delle pari opportunità, individuando altresì suggerimenti per l'auspicato dialogo tra le Parti confederali sulla materia. Le Parti inoltre individueranno linee guida per la formazione dei componenti gli eventuali Comitati misti aziendali e quelli territoriali. Il Comitato misto individuerà inoltre azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare, ove necessario, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e paternità;~~
- ~~— nell'ambito di specifiche sessioni di incontro saranno esaminate, in relazione a quanto previsto dall'articolo 28, le tematiche relative ai Quadri;~~
- ~~— le possibilità di intervento nei confronti degli organi governativi interessati per un sempre maggiore raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti;~~
- ~~— l'andamento annuale delle retribuzioni di fatto con riferimento ai principali istituti retributivi, secondo criteri da definire di comune accordo;~~
- ~~— **le risultanze dell'indagine retributiva settoriale, che saranno oggetto di specifiche analisi nell'ambito dell'Osservatorio;**~~
- ~~— l'andamento del costo del lavoro e il rapporto tra questo, gli Accordi interconfederali e la legislazione in materia contributiva, assistenziale e antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale anche al fine di una valutazione della competitività internazionale;~~

- ~~l'entità dei lavoratori del settore con "contratto estero", i comparti merceologici particolarmente interessati e le relative fasce di lavoratori;~~
- ~~le linee generali di andamento del mercato dei settori detergenza e cosmesi con riguardo ad aspetti della distribuzione e alle prevedibili implicazioni sull'occupazione;~~
- ~~le problematiche inerenti i Comitati Aziendali Europei, realizzando il monitoraggio degli accordi stipulati nonché lo stato di attuazione della disciplina interconfederale in materia. e le azioni tese ad agevolare l'applicazione delle norme di legge tenendo conto delle scelte effettuate a livello aziendale e di gruppo;~~
- **lo sviluppo e promozione delle scelte contrattuali improntate alla Responsabilità Sociale d'Impresa, con particolare riferimento al perseguimento di politiche e/o iniziative che possano riflettersi positivamente sull'occupazione e sulla rioccupazione dei lavoratori;**
- **l'andamento della situazione previdenziale ed assistenziale pubblica e gli eventuali risvolti sui Fondi di settore, Fonchim e Faschim, al fine di supportarne lo sviluppo, con particolare riguardo all'ambito delle PMI.**

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale per il settore farmaceutico le Parti costituiscono una specifica sezione per le tematiche inerenti l'attività di informazione scientifica del farmaco che, in incontri semestrali, ~~che si avvieranno a partire dalla seconda metà del 2006:~~

- svolgerà esami congiunti dei vari aspetti concernenti l'attività lavorativa degli ISF, anche in considerazione dell'evoluzione normativa in atto;
- monitorerà le dinamiche contrattuali esistenti nel settore, i livelli occupazionali, le innovazioni organizzative in atto;
- acquisirà informazioni sulla attività formativa svolta anche in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché di tutela della privacy;
- suggerirà sull'insieme delle problematiche esaminate le soluzioni ritenute più idonee all'interno del contenuto professionale.

Le Parti seguiranno l'evoluzione della legislazione sociale e in materia di lavoro a livello nazionale ed internazionale con i seguenti obiettivi:

- individuare soluzioni per realizzare il migliore adattamento del contratto all'evoluzione legislativa;
- individuare e consolidare criteri interpretativi e applicativi delle leggi coerenti con le convergenze strategiche tra le Parti;
- prospettare alle rispettive Confederazioni l'utilità di iniziative a livello generale per gli aspetti di non specifico interesse settoriale.

Sarà inoltre oggetto di confronto congiunto delle Parti lo sviluppo dell'attività comunitaria e del dialogo sociale. A tal fine le Parti potranno promuovere o partecipare a momenti di confronto, anche sistematico, con le Organizzazioni imprenditoriali e sindacali degli altri Paesi della U.E. per realizzare obiettivi di reciproca informazione, formulazione di pareri comuni su problematiche d'interesse del settore chimico, supporto all'attività delle Parti sociali per l'implementazione della politica sociale dell'Unione Europea.

~~Nell'ambito di una Commissione bilaterale saranno avviati a partire da settembre 2006 i lavori per definire una proposta per la revisione del sistema di inquadramento e dei parametri contrattuali.~~

~~Tali lavori, che si concluderanno entro giugno 2007, partiranno dalla sintesi condivisa in materia dalle Parti nel seminario congiunto dell'ottobre 2002 e dovranno anche approfondire e valutare:~~

- ~~soluzioni utili a superare eventuali criticità emerse con riferimento alla categoria B;~~
- ~~le figure professionali dei lavoratori turnisti a ciclo continuo con ruolo di guida per i quali la responsabilità assume rilevanza e criticità in relazione alla complessità degli impianti;~~
- ~~ruolo, figura e crescita professionale dell'informatore scientifico del farmaco;~~
- ~~la possibile utilizzazione di risorse economiche contrattualmente già disponibili per finanziare le scelte contrattuali per la revisione del sistema di inquadramento, finalizzate a valorizzare professionalità ed esperienza;~~
- ~~soluzioni specifiche per le PMI che tengano conto, nei contenuti e nelle modalità applicative, della loro realtà operativa/organizzativa.~~

Le Parti **inoltre** nell'ambito di ~~specifiche Commissioni:~~

- a) ~~analizzeranno eventuali problematiche di aree territoriali nelle quali la presenza di imprese dei settori rappresentati è caratterizzata da condizioni di omogeneità merceologica, dimensionale, produttiva e organizzativa. L'esito di tale analisi potrà essere funzionale alla sopra richiamata attività delle Parti in materia di politica industriale nonché alla eventuale individuazione di specifiche linee guida per la contrattazione di 2° livello da definire nell'ambito delle articolazioni territoriali dell'Osservatorio che saranno individuate;~~

- b) approfondiranno le tematiche inerenti molestie sessuali e mobbing al fine di definire linee guida in materia;
- c) avvieranno i necessari approfondimenti per elaborare riferimenti utili a orientare l'impegno del settore sul tema della responsabilità sociale partendo dalla valorizzazione del modello di relazioni che le Parti si sono date e delle conseguenti scelte contrattuali compiute che testimoniano l'impegno sociale del settore.

~~Le Parti, anche a prescindere da detti momenti di confronto, raccoglieranno elementi e valuteranno l'andamento delle politiche degli orari di lavoro, della formazione e della salvaguardia della sicurezza e dell'ambiente adottate negli altri Paesi, con particolare riferimento al settore chimico.~~

~~Le Parti negli incontri a livello settoriale valuteranno l'attività dell'Osservatorio a livello territoriale e le modalità per la relativa necessaria implementazione in relazione all'importanza che alcune problematiche rivestono nelle diverse aree a maggior presenza chimica.~~

## 2) Livello territoriale

~~A livello di aree **provinciali o regionali e di aree integrate** intendendosi per tali, aree anche interregionali caratterizzate da un elevato grado di omogeneità e da una significativa concentrazione di aziende da identificare nell'ambito dello stesso Osservatorio Nazionale:~~

- sulla base dei dati complessivi annuali sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, nonché i relativi effetti sull'occupazione;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e **l'andamento dell'occupazione**, le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche con **riferimento al perseguimento di politiche e/o iniziative che possano riflettersi positivamente sull'occupazione e sulla rioccupazione dei lavoratori e alle possibilità di realizzare alla realizzazione di** programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati, nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali;
- ~~le problematiche occupazionali e della sicurezza rispetto al territorio derivanti dalle iniziative delle imprese in materia di delocalizzazioni, di scorpori di attività produttive, conferimenti di servizi e attività manutentive. Nell'affrontare tali problematiche verranno attivati gli opportuni collegamenti con le strutture sindacali ed imprenditoriali interessate al fine di ricercare, da un lato, le occasioni di sviluppo e qualificazione dell'imprenditorialità e dell'occupazione del territorio e, dall'altro, salvaguardare le esigenze tecnico-economiche delle imprese;~~
- le problematiche inerenti l'orario di lavoro, le eventuali sperimentazioni realizzate a livello aziendale, l'attivazione delle normative contrattuali in argomento;
- i necessari interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle aziende, le possibilità di intervento nei confronti degli Organi amministrativi e legislativi regionali per un sempre maggior raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti nel territorio considerato nonché le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria sulla formazione professionale;
- l'andamento dell'occupazione anche in rapporto alle tipologie di rapporto di lavoro secondo quanto previsto all'articolo 3 del presente CCNL;
- l'andamento dell'occupazione femminile del settore, in particolare nelle aree di crisi, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative. Su questa problematica le Parti, nel confermare l'impegno alle pari opportunità sia all'accesso al lavoro sia alla dinamica di carriera, in apposito Comitato misto, avvalendosi di consolidate esperienze maturate in ambito aziendale, favoriranno la migliore realizzazione delle pari opportunità, individuando altresì suggerimenti per l'auspicato dialogo tra le Parti confederali sulla materia. Il Comitato misto individuerà inoltre azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare ove necessario il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e paternità;
- la possibilità di promuovere progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato di lavoratori **disabili diversamente abili** e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione alla utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previste dalle leggi nazionali e regionali;
- ~~le possibilità di concorrere alla diffusione della conoscenza presso le aziende di elenchi di imprese cooperative con personale appartenente alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne.~~

~~A livello di aree **provinciali o comprensoriali** da identificare nell'ambito dello stesso Osservatorio Nazionale tra quelle più significative per l'alta concentrazione di aziende:~~

- le possibilità di intervento nei confronti degli Organi amministrativi locali per un sempre maggior raccordo tra le esigenze delle aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti nel territorio considerato;

- ~~— l'andamento dell'occupazione anche in rapporto alle tipologie di rapporto di lavoro secondo quanto previsto all'articolo 3 del presente CCNL;~~
- ~~— l'andamento dell'occupazione femminile del settore, in particolare nelle aree di crisi, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti. Su questa problematica le Parti, nel confermare l'impegno alle pari opportunità sia all'accesso al lavoro sia alla dinamica di carriera, in apposita Commissione mista, avvalendosi di consolidate esperienze maturate in ambito aziendale, favoriranno la migliore realizzazione delle pari opportunità, individuando altresì suggerimenti per l'auspicato dialogo tra le Parti confederali sulla materia.~~
- **la promozione delle scelte contrattuali improntate alla Responsabilità Sociale d'Impresa.**  
Nell'affrontare le problematiche di carattere territoriale, verranno ricercati gli opportuni collegamenti con le strutture sindacali e imprenditoriali interessate.

In relazione a quanto sopra stabilito le Parti procederanno agli opportuni incontri di verifica.

\* \* \*

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale sono costituite le seguenti sezioni:

## A) SEZIONE SICUREZZA SALUTE AMBIENTE

Le Parti, riconfermando il comune forte impegno per la massima sicurezza e salute sul lavoro e la compatibilità ambientale delle attività produttive settoriali, convengono, ~~anche alla luce dell'esperienza realizzata, di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio Nazionale.~~

~~A tal fine, la Sezione Sicurezza Salute Ambiente, formata da delegazioni delle Parti stipulanti che, previa informazione reciproca, potranno essere di volta in volta strutturate in modo da consentire gli approfondimenti richiesti dai temi in esame, perseguirà i seguenti obiettivi:~~

- ~~— promuovere, presso le Autorità competenti, iniziative finalizzate a superare i vincoli amministrativi non giustificati e a favorire lo sviluppo sostenibile;~~
- **supportare le Parti firmatarie per la realizzazione di iniziative idonee a favorire e promuovere lo sviluppo sostenibile nelle imprese del settore.**
- individuare, in materia di procedure amministrative concernenti l'ambiente e la sicurezza nonché in materia di infortuni sul lavoro e malattie, elementi e proposte da fornire anche alle rispettive Confederazioni con riferimento all'esigenza di sostituire approcci di natura burocratica con criteri di obiettiva responsabilizzazione;
- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento delle imprese, degli RLSSA, delle RSU e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza e salute sul lavoro improntati alla partecipazione;
- predisporre linee guida e percorsi formativi adeguati alle peculiarità settoriali valutando anche l'**esigenza opportunità** di collegamento con il livello territoriale, interconfederale e Fondimpresa.

La realizzazione degli obiettivi indicati viene attuata mediante lo svolgimento delle seguenti attività:

- ~~— facilitare l'applicazione delle norme contrattuali e di legge con modalità partecipative attraverso la realizzazione di linee guida per la corretta gestione della sicurezza, salute e tutela dell'ambiente come previsto in premessa al capitolo VIII;~~
- ~~— confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sulla sicurezza, salute e ambiente, individuando eventuali proposte da sottoporre alle Autorità competenti. Qualora fossero individuate problematiche incidenti sulla sfera di competenza locale, eventuali iniziative **congiunte** nei confronti delle competenti Autorità locali saranno assunte dalle rispettive organizzazioni territoriali competenti; in particolare nel caso di problematiche attinenti siti produttivi caratterizzati dalla presenza di stabilimenti multisettoriali, comprese le imprese di appalto, di concerto con le strutture sindacali e imprenditoriali interessate, a livello territoriale saranno ricercati adeguati livelli di coordinamento per l'attuazione di misure di prevenzione, sicurezza e protezione comuni;~~
- ~~— realizzare la mutua informazione e valutazione delle iniziative delle Parti in materia di sicurezza, salute e ambiente;~~
- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore, prendendo in considerazione, per il loro carattere emblematico:
  - problematiche specifiche di comparti merceologici suscettibili di rilevanti conseguenze per i comparti stessi;

- problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento, delocalizzazioni, **scorpori di attività produttive, conferimenti di servizi e attività manutentive** o chiusure di impianti che assumano particolare rilevanza. Ove dall'esame specifico realizzato emergessero orientamenti comuni utili alla soluzione di problematiche settoriali o locali, questi saranno portati a conoscenza dei soggetti interessati per l'orientamento delle loro azioni;
- individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge (schede, ecc.) nonché modalità di eventuale rapporto con le Istituzioni nazionali;
- ~~costituire un'anagrafe degli RLSSA, nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003, al fine di agevolare lo scambio di esperienze ed informazioni oltre che informare sull'attività formativa congiuntamente programmata e realizzata e promuoverne la diffusione;~~
- ~~tenere aggiornata l'anagrafe degli RLSSA sulla base delle comunicazioni delle imprese inerenti le relative elezioni e decadenze;~~
- **mantenere aggiornate** ~~aggiornare~~ le linee guida per la formazione del RLSSA, **i contenuti e le formule operative dei corsi congiunti realizzati a livello nazionale**, tenuto conto dell'esperienza realizzata, delle innovazioni legislative e contrattuali, **favorendone la diffusione, anche mediante il coinvolgimento delle strutture imprenditoriali e sindacali interessate** ~~interventute in particolare relative al loro ruolo, nonché della necessità di raccordo e coordinamento tra i corsi introduttivi al ruolo di RLSSA e i moduli formativi annuali di 8 ore come previsti al punto 4 dell'articolo 43;~~
- ~~adeguare i contenuti e le formule operative dei corsi congiunti realizzati a livello nazionale favorendone la diffusione, anche mediante il coinvolgimento delle strutture imprenditoriali e sindacali interessate;~~
- promuovere la realizzazione della formazione alla sicurezza dei lavoratori, anche neoassunti, predisponendo apposite linee guida ed orientando opportunamente le imprese ed i lavoratori. Tale attività di promozione e realizzazione di attività formative sarà svolta in collaborazione con l'Organismo Bilaterale Chimico per la formazione continua;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento agli RLSSA, sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutarne la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte dalla Sezione dell'Osservatorio. A tal fine potrà essere ricercata la collaborazione delle strutture imprenditoriali e sindacali territoriali;
- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- affrontare in un'ottica preventiva i temi degli incidenti e delle malattie professionali sulla base degli elementi conoscitivi disponibili per individuare possibili aree di miglioramento;
- seguire l'evoluzione della normativa in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici sulla base delle norme nazionali, comunitarie e in mancanza delle tabelle ACGIH. Allo scopo è istituito presso Federchimica un servizio informativo cui le Parti potranno riferirsi per l'acquisizione e l'aggiornamento dei limiti di esposizione ai fattori di rischio di cui sopra. A questo proposito sarà approfondita la possibilità di definire procedure e modalità informative che diffondano tra i lavoratori e i loro rappresentanti la conoscenza e la consapevolezza della validità dell'utilizzo di questo strumento;
- esaminare le problematiche eventualmente poste dal recepimento o dall'applicazione delle norme europee individuando, se del caso, iniziative specifiche con l'obiettivo di semplificare e facilitare gli adempimenti connessi con le stesse.
- ~~effettuare entro giugno 2007 i necessari approfondimenti al fine di definire congiuntamente linee guida che aiutino la individuazione a livello aziendale del rischio chimico moderato;~~
- ~~relativamente al programma Responsible Care realizzare le previsioni di cui al punto B dell'articolo 44 e in particolare:~~
- ~~prevedere annualmente uno specifico incontro sul Programma Responsible Care dedicato alla valutazione dei risultati raggiunti nel settore e alla individuazione di possibili aree di intervento di comune interesse, sulla cui base saranno definiti anche contenuti e modalità di realizzazione della Giornata nazionale Salute Sicurezza Ambiente, da realizzarsi con cadenza annuale, senza pregiudizio della normale attività e senza oneri aggiuntivi per l'impresa. anche con riferimento a specifiche situazioni territoriali e a eventuali estensioni dei processi di certificazione.~~
- ~~definire apposite linee guida che facilitino la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al Programma nell'ambito delle procedure previste a livello nazionale per la sua implementazione a livello aziendale;~~
- in materia di quasi incidenti definire le modalità dell'informativa da parte del livello aziendale sull'applicazione della norma di cui alla lettera D dell'articolo 44 nonché ricevere e analizzare le informazioni contenute nelle informative stesse.

## **B) SEZIONE MERCATO DEL LAVORO**

..... *omissis*....

## **C) SEZIONE RICERCA**

..... *omissis*....

## **D) SEZIONE REACH**

Le Parti, con riferimento al Regolamento europeo sulle sostanze chimiche in quanto tali o contenute in preparati (REACH), al fine di facilitarne l'applicazione, condividono nell'ambito di questa sezione l'esigenza di:

- realizzare ogni iniziativa idonea ad agevolare le imprese, in modo particolare le PMI, nella gestione dei significativi impatti che l'applicazione del Regolamento comporta sulla loro competitività;
- monitorare l'andamento delle registrazioni da parte delle imprese chimiche italiane;
- supportare con idonei elementi conoscitivi il ruolo attivo e propositivo delle Parti, anche in collaborazione con le Istituzioni interessate a livello nazionale/regionale;
- realizzare gli approfondimenti utili a definire linee guida per l'accesso dei lavoratori alle informazioni di cui all'art.35 del Regolamento CE 1906/2006 al fine di garantire la corretta gestione dei prodotti e supportare le Imprese nell'elaborazione di idonea attività formativa dei lavoratori;
- seguire l'evoluzione delle normative correlate.

## **E D) SEZIONE PMI**

Le Parti, considerata la rilevanza delle Piccole e Medie Imprese ~~intendendosi per tali quelle fino a 100 addetti~~, nel contesto dei settori rappresentati sia per il profilo produttivo sia per quello occupazionale, ritengono opportuno costituire una specifica Sezione dell'Osservatorio Nazionale.

..... *omissis*....

## PARTE II

# RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

### PREMESSA

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

### 1) Gruppi industriali

Per i 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 - l'informativa sugli investimenti verrà fatta da ciascun gruppo industriale.

Ciascun gruppo industriale, annualmente, in apposito incontro **con l'assistenza della convocato dall'Associazione imprenditoriale di categoria, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale settoriale, porterà a conoscenza delle a richiesta delle** Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL **comunicherà:**

- I. **l'andamento dell'attività dell'Impresa, nonché la generale situazione economica;**
- II. le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazione di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche;
- III. in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle Regioni nel quadro di apposite leggi nonché dei finanziamenti per la formazione professionale erogati dalla U.E.;
- IV. le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa, nonché il numero degli addetti;
- V. le prospettive produttive anche in relazione al mercato nazionale e internazionale ed alle sue implicazioni con riferimento se del caso alle necessità di utilizzo dell'orario di lavoro;
- VI. le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva, nel quadro delle iniziative previste all'articolo 8, parte II, del presente Contratto, nonché la distinzione per gruppi omogenei di fasce professionali dei lavoratori. Per tali aspetti le scadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici;
- VII. gli effetti sull'organizzazione del lavoro, **sulle tipologie contrattuali** e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali. Per tali aspetti le scadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici;
- VIII. il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione 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;**
- IX. le tematiche relative all'area dei Quadri;
- X. l'andamento e le tematiche dell'occupazione femminile. In particolare:
  - a) l'andamento dell'occupazione alla luce anche delle risultanze emerse dal rapporto di cui all'articolo 46 del D.Lgs. n. 198/2006;
  - b) le eventuali specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale.Su queste tematiche vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità.
- In questo senso, nei gruppi con una presenza di personale femminile superiore al 20%, così come nei casi in cui, nel realizzare l'esame delle problematiche in questione, fossero individuate azioni da intraprendere utilizzando anche gli eventuali finanziamenti pubblici disponibili, compresi quelli comunitari, le problematiche in questione formeranno oggetto di esame all'interno di un apposito Comitato misto le cui valutazioni saranno portate a conoscenza di tutta la popolazione aziendale;
- XI. le tipologie di rapporto di lavoro attivate secondo quanto previsto all'articolo 3 del presente CCNL;

- XII. gli interventi formativi inerenti l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione nonché l'ambiente e la sicurezza;
- XIII. elementi conoscitivi sui patti formativi di cui alla Parte VII del presente capitolo realizzati nell'impresa;
- XIV. iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili;
- XV. gli effetti per i lavoratori interessati a progetti di inserimento mirato per lavoratori disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, individuati a livello di Osservatorio territoriale.

Nel corso degli incontri, le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali-ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.

Ove, a seguito dell'azione informativa, emergessero convergenze su iniziative riguardanti gli effetti per i lavoratori delle scelte aziendali, per la cui realizzazione fossero reciprocamente ritenuti utili momenti di approfondimento specifico, potranno essere attivati appositi comitati misti di lavoro.

**Con l'attuazione delle previsioni di cui ai punti I, VII, VIII, XI si assolve all'obbligo di informazione dei lavoratori ai fini di quanto previsto dal D.Lgs. 25/07.**

**Nell'ambito degli incontri di cui sopra ed a seguito delle informazioni fornite potrà essere avviata una consultazione tra i livelli pertinenti di direzione aziendale e rappresentanza dei lavoratori. La direzione aziendale fornirà risposta motivata agli eventuali pareri espressi dai rappresentanti dei lavoratori.**

## **2) Imprese/unità produttive con più di 100 addetti almeno 50 dipendenti**

~~Per le Imprese e le unità produttive~~ di cui trattasi, **con l'assistenza delle** le Associazioni industriali, porteranno annualmente a conoscenza delle RSU, assistite dalle **rispettive** Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL:

- I. l'andamento dell'attività dell'Impresa, nonché la generale situazione economica;**
- II.** le previsioni degli investimenti per i nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazione di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche;
- III.** in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto e dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle Regioni nel quadro di apposite leggi;
- IV.** le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti, nonché il numero degli addetti;
- V.** 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;**
- VI.** l'andamento e le tematiche dell'occupazione femminile. In particolare:
  - a) l'andamento dell'occupazione alla luce anche delle risultanze emerse dal rapporto di cui all'articolo 46 del D.Lgs. n. 198/2006;
  - b) le eventuali specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale.

Su queste tematiche vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità.

In questo senso, nelle imprese/unità produttive, con una presenza di personale femminile superiore al 20%, così come nei casi in cui, nel realizzare l'esame delle problematiche in questione, fossero individuate azioni da intraprendere utilizzando anche gli eventuali finanziamenti pubblici disponibili, compresi quelli comunitari, le problematiche in questione formeranno oggetto di esame all'interno di un apposito Comitato misto le cui valutazioni saranno portate a conoscenza di tutta la popolazione aziendale;
- VII.** le tipologie di rapporto di lavoro attivate secondo quanto previsto all'articolo 3 del presente CCNL;
- VIII.** iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori ~~disabili~~ **diversamente abili;**
- IX.** gli effetti per i lavoratori interessati a progetti di inserimento mirato per lavoratori ~~disabili~~ **diversamente abili** e di altre categorie dello svantaggio sociale, individuati a livello di Osservatorio territoriale;
- X.** iniziative formative determinate da eventuali esigenze di aggiornamento professionale connesse con il reinserimento dopo periodi di assenza per maternità e paternità;
- XI.** elementi conoscitivi sui patti formativi di cui alla Parte VII del presente capitolo realizzati nell'impresa;

**XII.** gli effetti sull'organizzazione del lavoro, **sulle tipologie contrattuali** e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali. Per tali aspetti le scadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici.

A richiesta di una delle Parti la procedura concernente tali stabilimenti potrà essere esperita nelle stesse sedi previste per i gruppi.

Nel corso degli incontri le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali-ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni e procederanno ad incontri annuali per l'accertamento delle realizzazioni riguardanti gli stabilimenti significativi.

**Con l'attuazione delle previsioni di cui ai punti I, V, VII, XII si assolve all'obbligo di informazione dei lavoratori ai fini di quanto previsto dal D.Lgs. 25/07.**

**Nell'ambito degli incontri di cui sopra ed a seguito delle informazioni fornite potrà essere avviata una consultazione tra i livelli pertinenti di direzione e rappresentanza dei lavoratori. La direzione aziendale fornirà risposta motivata agli eventuali pareri espressi dai rappresentanti dei lavoratori.**

### **3) Osservatorio aziendale**

**A livello d'Impresa potrà essere costituito, con accordo tra le Parti, un Osservatorio aziendale di natura non negoziale, avente le seguenti caratteristiche:**

- **è costituito e regolamentato dalle Parti aziendali;**
- **svolge la sua attività su temi concordati tra le Parti, a fine consultivo ed eventualmente istruttorio, favorendo il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori.**

**In questo ambito si realizzeranno gli obblighi informativi e consultivi previsti dalle norme contrattuali ferme restando le prerogative delle Organizzazioni Sindacali di cui alla Parte Prima del presente Capitolo.**

**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".**

**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.58 CCNL.**

**Nell'ambito dell' OBC, sarà predisposto un piano formativo finalizzato a fornire ai componenti dell'Osservatorio le competenze, gli strumenti e la conoscenza di buone pratiche utili per realizzare tra le Parti un dialogo efficace e costruttivo.**

**Le Parti aziendali informeranno l'Osservatorio Nazionale in merito alla costituzione e alla regolamentazione dell'Osservatorio aziendale.**

\*\*\*\*\*

### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

**Con la presente Parte II si è inteso dare attuazione al D.Lgs.25/2007 in merito al diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle Imprese, fermo restando eventuali prassi o accordi aziendali più favorevoli per i lavoratori.**

## **PARTE III**

### **RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA**

#### **PREMESSA**

Le Parti sostengono 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 ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente CCNL riconducibili ad un impegno sociale dell'Impresa, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Le Parti, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili sono impegnate, con le scelte contrattuali, nei seguenti ambiti.

#### **Solidarietà, assistenza sociale, welfare, bilanciamento delle esigenze lavorative con quelle personali**

- attenzione alle problematiche connesse all'inserimento e la prestazione dei lavoratori diversamente abili e di altre categorie dello svantaggio sociale, nonché alla ricollocazione dei lavoratori inidonei;
- agevolazione delle attività di volontariato;
- integrazione della copertura previdenziale e dell'assistenza sanitaria a livello settoriale;
- agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali o situazioni familiari, studenti lavoratori, donatori, reinserimento di lavoratori e lavoratrici assenti per malattia, maternità paternità e congedi parentali, attraverso il riconoscimento di permessi, aspettative, part-time, telelavoro e la individuazione di ulteriori iniziative.

#### **Formazione**

- investimento per la formazione, progettazione di attività di formazione continua, anche attraverso la realizzazione di Patti formativi, agevolazione della formazione individuale e adesione alle attività realizzate dall'OBC, al fine di migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori, la loro occupabilità e l'inserimento dei lavoratori stranieri;
- individuazione di attività formative specifiche nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente.

#### **Misure a sostegno dell'occupazione**

- possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti offerti dalla legislazione e dal contratto, funzionali al rafforzamento dell'impresa, alla salvaguardia ed allo sviluppo dell'occupazione, per favorire l'occupabilità senza pregiudicare la base di occupazione stabile;
- applicazione degli strumenti individuati 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.

#### **Miglioramento continuo del livello di Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente**

- diffusione di comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge;
- realizzazione di una strategia ambientale basata sulla prevenzione e sul metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi, coniugando la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'innovazione, di competitività delle imprese;
- miglioramento del livello di formazione, informazione e coinvolgimento di tutti i lavoratori e dei loro rappresentanti per la realizzazione degli obiettivi;

- **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.**

## **PATTO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE**

**Tra le Parti aziendali potrà essere predisposto 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.**

**Il piano di responsabilità sociale e una relazione conclusiva sulla realizzazione delle 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.**

**A tal fine le Parti si impegnano a definire apposite Linee guida per agevolare la realizzazione di quanto sopra.**

## **Parte IV**

# **MISURE A SOSTEGNO DEL REDDITO E DELL'OCUPAZIONE**

**Le Parti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18 punto 3) del ccnl e dalle relative linee guida in materia di strumenti utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'Impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari, 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 dall'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;**
- **a 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 ~~di singoli~~ **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) 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.

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

Le Parti si impegnano a definire, nell'ambito della vigenza contrattuale, specifiche linee guida per la costituzione del Fondo bilaterale di cui al punto 1 del presente articolo, al fine di agevolarne la realizzazione a livello aziendale.

Le Parti, valutando positivamente le previsioni legislative tese ad estendere ai lavoratori l'accesso al Fondo antiusura di cui alla Legge 108/96, si impegnano, anche attraverso la definizione di apposite Linee guida, a realizzare le opportune iniziative idonee ad agevolare il ricorso da parte dei lavoratori a tale Fondo.

## PARTE V WELFARCHIM

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.**

Per tali ragioni le Parti ritengono opportuno valorizzare l'innovativo progetto Welfarma, realizzato con l'Accordo del 20 novembre 2008 e conseguentemente realizzare le iniziative utili a:

- 1) **monitorare l'andamento e gli esiti della sperimentazione in atto;**
- 2) **valutarne l'estensione a tutti i settori per i quali trova applicazione il CCNL;**
- 3) **adeguare lo strumento per garantire l'efficace realizzazione degli obiettivi.**

**A tal fine le Parti si incontreranno entro il 2010 per valutare l'esito della fase sperimentale e, in relazione a questo, l'adozione e l'attuazione di un progetto, denominato WELFARCHIM, atto a realizzare soluzioni idonee circa le esigenze sopra esposte.**

## PARTE III VI DISABILI DIVERSAMENTE ABILI

Le imprese considereranno con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei ~~disabili~~ **lavoratori diversamente abili** secondo le previsioni della Legge n. 68/1999 in funzione della capacità lavorativa degli stessi.

Nel caso in cui l'impresa partecipi ad iniziative promosse in materia nell'ambito dell'Osservatorio, l'attuazione dei progetti e gli effetti per i lavoratori interessati saranno oggetto di confronto a livello aziendale. **A livello d'Impresa saranno valutati adeguati interventi formativi, anche attraverso le iniziative promosse nell'ambito dell'OBC.**

## PARTE V-VIII PREVIDENZA COMPLEMENTARE SETTORIALE – FONCHIM

... *omissis*...

### 3) Contribuzioni

... *omissis*...

#### Aliquote contributive

- **A carico del lavoratore**, A a decorrere dall'1/1/2001, ~~le aliquote contributive paritetiche~~ **l'aliquota contributiva e dell'Impresa sono fissate è fissata** nell' 1,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- **A carico dell'impresa**
  - a decorrere dall'1/7/2010, l'aliquota contributiva è fissata nell' 1,4% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
  - a decorrere dall'1/7/2011, l'aliquota contributiva è fissata nell' 1,65% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.
- A decorrere dal 1° gennaio 2007, l'Impresa dovrà effettuare per ogni lavoratore dipendente iscritto a Fonchim un ulteriore versamento, destinato esclusivamente al Fondo di categoria fissato nello 0,2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, che verrà messo a disposizione degli organi sociali di Fonchim affinché venga fornita agli iscritti al Fondo una copertura assicurativa nel caso di premorienza o invalidità permanente, sancita dalle Istituzioni competenti, che determini la cessazione del rapporto di lavoro. I criteri e le modalità della copertura assicurativa saranno definiti dal Cda di Fonchim d'intesa con la Consulta del Fondo.

... *omissis*...

## PARTE VI IX ASSISTENZA SANITARIA SETTORIALE – FASCHIM

..... *omissis*....

### 4) Contribuzioni

**Il contributo annuale a FASCHIM a far data dal 1° aprile 2010 è pari a:**

- a carico delle imprese 252 euro annui da corrispondere al Fondo con rate trimestrali di 63 euro
- a carico dei lavoratori 36 euro annui da corrispondere al Fondo con rate mensili di 3 euro

..... *omissis*....

#### Dichiarazione delle Parti

**Entro la vigenza contrattuale, le Parti si impegnano a condividere nell'ambito di una commissione congiunta, la definizione di linee strategiche per lo sviluppo del Fondo e tracciare le linee di intervento in questa direzione.**

## PARTE VII X FORMAZIONE

..... *omissis*....

### 5. VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE

Nell'ambito delle attività formative programmate a livello aziendale, anche attraverso il ricorso a risorse finanziarie pubbliche e rese disponibili da Fondimpresa, ed allo scopo di agevolare il trasferimento delle conoscenze acquisite e di valorizzare l'esperienza dei lavoratori con elevata anzianità aziendale in prossimità di raggiungere i requisiti per il conseguimento della pensione, potranno essere assunte iniziative utili per consentire l'affiancamento da parte degli stessi lavoratori in veste di tutor per neoassunti.

Analoghe iniziative di affiancamento, al fine di valorizzare l'esperienza acquisite, potranno essere assunte anche con specifico riguardo alla figura del RLSSA, attraverso l'affiancamento di chi svolga per la prima volta tale incarico da parte di rappresentanti aziendali (RLSSA) di maggior esperienza o da parte di un dipendente che abbia già svolto il medesimo ruolo.

### 6. CERTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Le competenze acquisite dal lavoratore saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia e le indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente.

In attesa di quanto sopra, fatte salve le prassi aziendali in atto, le attività formative saranno registrate secondo le indicazioni fornite con il modello di cui all'Appendice ... al presente ccnl e la loro attestazione sarà fornita al lavoratore, su richiesta dello stesso, con cadenza annuale.

..... *omissis*....

## PARTE XI ORGANISMO BILATERALE CHIMICO PER LA FORMAZIONE CONTINUA

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

~~A tal fine le Parti si impegnano a regolamentare l'attività dell'Organismo Bilaterale entro il 2006 per renderlo operativo dal gennaio 2007.~~

#### 1. Struttura

In applicazione dell' accordo 22 gennaio 2003 la struttura dell'OBC è costituita da 7 rappresentanti per la componente di parte sindacale e 7 per la componente di parte imprenditoriale, indicati con cadenza triennale dalle Parti.

Per la sua operatività l'OBC si avvarrà della figura del Presidente, del Vice Presidente e del Segretario, ruoli che saranno ricoperti a rotazione triennale tra i rappresentati delle Parti.

#### 2. Attività

L'OBC, che si finanzia attraverso i servizi erogati, ha l'obiettivo di assumere un ruolo di indirizzo, di analisi dei fabbisogni formativi settoriali, di progettazione dell'attività formativa e di formazione degli operatori.

In particolare l'OBC, anche mediante la collaborazione di esperti individuati di comune accordo, è preposto all'attuazione delle seguenti funzioni e compiti:

- tenere rapporti con le Istituzioni (nazionali e regionali) preposte alla formazione professionale, gli enti bilaterali territoriali e Fondimpresa e le sue articolazioni territoriali;
- portare a conoscenza delle imprese e delle RSU le esperienze di formazione continua più significative realizzate nel settore;
- promuovere, d'intesa con le competenti strutture territoriali, iniziative formative locali fornendo la necessaria collaborazione;
- assistere le imprese nella realizzazione delle iniziative di formazione continua, anche per quanto concerne la disponibilità di enti di formazione di comprovata esperienza e competenza;
- ~~definire le modalità, in armonia con quanto previsto in materia dalle norme di legge, per il riconoscimento dell'attività formativa svolta dal lavoratore attraverso la predisposizione di apposita certificazione spendibile anche sul mercato del lavoro;~~
- collaborare con la Sezione Sicurezza Salute Ambiente dell'Osservatorio nazionale sia per l'adempimento degli impegni formativi sui temi di sicurezza, salute e ambiente ~~sia per la realizzazione della pubblicazione delle linee guida prevista al capitolo VIII del presente Contratto;~~
- curare la predisposizione di moduli di formazione, anche a distanza, su temi formativi di interesse per i lavoratori dell'industria chimica, farmaceutica e degli altri settori rappresentati;
- realizzare moduli sulle problematiche della chimica da utilizzare per la formazione di formatori e tutors preposti all'erogazione di attività formative per i lavoratori del settore con particolare riferimento a quanto previsto in materia di apprendistato;
- avviare un flusso di informazioni sulle opportunità di finanziamento pubblico in materia di formazione;
- promuovere e organizzare iniziative di riflessione sulla formazione continua riguardanti i settori rappresentati;
- predisporre e curare la realizzazione di apposite iniziative formative rivolte alle RSU, come previsto al punto 10 dell'articolo 58 del CCNL, **in particolare sui temi legati alla contrattazione dei premi variabili di secondo livello;**
- **definire specifici progetti formativi per le parti aziendali anche con riferimento alla innovazione contrattuale relativa agli Osservatori aziendali di cui al punto 3) della Parte II del Capitolo I del presente CCNL;**
- **promuovere interventi tesi all'integrazione dei lavoratori stranieri e curare la predisposizione di appositi piani formativi per l'alfabetizzazione degli stessi;**
- **definire specifiche iniziative formative utili all'aggiornamento professionale ed alla riqualificazione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse rese disponibili da Fondimpresa e dagli accordi aziendali di cui alla Parte IV punto 1) (Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione);**
- **definire gli interventi formativi per agevolare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità, paternità o per congedi parentali di cui all'art.41 penultimo comma CCNL.**

**In relazione a quanto sopra, ciascuna componente l'OBC propone le iniziative da assumere che, ai fini della messa in atto, vengono collegialmente valutate e consensualmente definite, tenuto anche conto di eventuali indicazioni delle Parti stipulanti.**

Le Parti si danno atto che per il finanziamento dell'OBC saranno adottate le soluzioni più idonee in relazione alle funzioni di servizio cui lo stesso è preposto e alla natura e scopi delle Organizzazioni costituenti.

### **Dichiarazione a verbale**

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

**Nel corso del triennio di vigenza contrattuale le Parti si incontreranno per valutare quali siano i requisiti organizzativi necessari all'OBC per attingere ad eventuali risorse finanziarie, anche pubbliche, e a quelle rese disponibili da Fondimpresa.**

## Art. 2 - Periodo di prova

...omissis....

La durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

Mesi	Categorie
6	A-B
3	C-D
2	E
1	F

Fermi restando i periodi di prova sopra indicati, il periodo di prova, riferito all'effettivo servizio, nelle tipologie di contratto di lavoro non a tempo indeterminato, non può in ogni caso superare il 40% della durata prevista dal contratto di lavoro individuale.

Nota:

Il periodo di prova per gli I.S.F. senza esperienza specifica inquadrati nella categoria B2 viene fissato in mesi 4, di cui 1 mese di corso teorico-pratico.

### Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

— Non trovano applicazione le particolari riduzioni del periodo di prova di cui al quarto comma del presente articolo.

— La durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

Mesi	Categorie
6	Q1-Q2-A-B
4	C-D-E-F-G
2	H-I

### NORMA TRANSITORIA A CARATTERE SPERIMENTALE

Le Parti ritengono che lo sviluppo e la stabilizzazione dell'occupazione possa essere agevolato anche attraverso la revisione, tenendo conto delle diverse tipologie di mansioni, delle attuali norme di legge che regolamentano la durata del periodo di prova.

In attesa di un'auspicata riforma legislativa in tal senso, le Parti concordano che per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, in via sperimentale, la durata del periodo di prova possa essere pari a 6 mesi per i lavoratori inquadrati in categoria A,B,C,D (Q,A,B,C,D,E,F,G per Lubrificanti e GPL), 4 mesi per i lavoratori inquadrati in categoria E (H,I per Lubrificanti e GPL) 2 mesi per i lavoratori inquadrati in categoria F.

Nel caso di risoluzione durante il periodo di prova, nell'arco di vigenza contrattuale, di più della metà dei contratti di lavoro stipulati ai sensi della presente norma transitoria, ne sarà data specifica informazione alla RSU.

La norma di cui sopra potrà essere attivata dalle Imprese solo qualora, nei tre anni precedenti, non siano stati instaurati in capo allo stesso lavoratore tipologie contrattuali non a tempo indeterminato complessivamente superiori a 12 mesi.

Le Parti, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, assumeranno le informazioni necessarie a verificare l'efficacia della norma transitoria rispetto all'obiettivo condiviso e le conseguenti decisioni in merito.

## Art. 3 - Tipologie di rapporto di lavoro

### PREMESSA

Le Parti condividono l'importanza di far coesistere una pluralità di strumenti contrattuali e normativi e di rendere gli stessi quanto più possibile funzionali e adeguati a dare risposte per una migliore organizzazione aziendale in relazione alle diversificate esigenze delle imprese e dei lavoratori.

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

Nel sottolineare l'importanza di cogliere tutte le opportunità utili a favorire sia l'occupabilità dei lavoratori sia la stabilità del rapporto di lavoro per le diverse tipologie contrattuali contenute nel presente articolo, le Parti:

1. ritengono opportuno **regolamentare la successione di contratti a termine stabilendo** che:
  - la successione di contratti a tempo determinato, effettuati per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali o a commesse specifiche, in capo allo stesso lavoratore, non superi la durata complessiva di 48 mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione,
  - ove l'impresa decidesse di proseguire oltre i limiti temporali suindicati il rapporto di lavoro, tale rapporto sia a tempo indeterminato;
2. condividono che, in relazione alle caratteristiche settoriali e alle imprescindibili prerogative professionali degli addetti, l'applicazione delle nuove forme contrattuali non potrà pregiudicare la necessaria base di occupazione stabile;
3. ritengono opportuno che nelle tipologie contrattuali a tempo determinato il lavoratore sia informato con un congruo preavviso sulle prospettive di prosecuzione dell'attività lavorativa successivamente alla scadenza del termine previsto;
4. si impegnano affinché a livello aziendale siano positivamente colte le opportunità di lavoro a tempo parziale purchè esse siano compatibili con le esigenze organizzative aziendali.

In relazione a quanto sopra le Parti convengono di realizzare nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di settore un monitoraggio sull'applicazione dei nuovi strumenti contrattuali e normativi al fine di realizzare, **al termine dell'arco temporale in cui la norma esplica completamente i suoi effetti**, una adeguata valutazione della loro applicazione a livello aziendale/territoriale.

Tale monitoraggio sarà in particolare finalizzato:

- alla preparazione di interventi di natura contrattuale anche in relazione ai decreti attuativi delle vigenti norme,
- alla definizione di pareri congiunti da proporre ai soggetti cui è demandata la definizione dei criteri attuativi delle norme di legge.
- **alla verifica sulle aree di concentrazione nel ricorso al contratto a tempo determinato per le ipotesi specificatamente previste nella successiva lett. C) punto 2.**

### INFORMAZIONI A LIVELLO AZIENDALE/TERRITORIALE

Le Parti, in considerazione della opportunità di una adeguata informazione a livello aziendale sulle modalità e grado di utilizzo delle diverse tipologie di rapporto di lavoro, convengono che semestralmente le imprese informeranno la RSU su:

1. il numero, la tipologia e la finalizzazione dei contratti
2. la durata dei contratti
3. la qualifica professionale dei lavoratori interessati
4. gli interventi formativi realizzati
5. i dati relativi ai contratti confermati
6. le prospettive complessive di stabilizzazione

Nel caso di Gruppi industriali o imprese/unità produttive con ~~più di 100 addetti~~ **almeno 50 dipendenti** l'informativa di cui sopra sarà effettuata secondo quanto previsto alla Parte II del CCNL relativa alle relazioni

industriali **ovvero, ove costituito l'Osservatorio aziendale, secondo termini e modalità definiti nell'ambito dello stesso.**

Le imprese presso le quali non sono costituite rappresentanze sindacali potranno adempiere all'informativa facendo confluire i rispettivi dati alle sezioni territoriali dell'Osservatorio di cui alla Parte I, punto 2) del CCNL.

## DICHIARAZIONE DELLE PARTI

**Con le disposizioni di cui al punto 1 della premessa dell'art.3 del presente CCNL si è inteso disciplinare la successione di più contratti a termine, anche agli effetti di quanto previsto dal D.Lgs. 368/01 art.5 comma 4bis come modificato dalla Legge 133/08, fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 10 aprile 2008.**

### A) APPRENDISTATO

#### PREMESSA

Il D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, **con le successive modifiche apportate dalla Legge 80/2005 e dalla Legge 133/08**, ha introdotto una nuova disciplina dell'apprendistato regolamentando all'articolo 49 il contratto di apprendistato professionalizzante ~~e attraverso l'Accordo Nazionale del 28 maggio 2004 le Parti hanno disciplinato l'apprendistato professionalizzante, regolando gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva dal menzionato decreto legislativo.~~

Considerata:

- ~~— la comune volontà delle Parti di monitorare l'applicazione del suddetto Accordo, così come confermato nella riunione dell'Osservatorio contrattuale del 12 luglio 2005, al fine di disporre degli elementi conoscitivi necessari per apportare possibili interventi migliorativi funzionali alle esigenze complessive del settore,~~
- ~~- che con Legge 14/5/2005 n. 80 è stato aggiunto all'articolo 49 del citato D.Lgs. n. 276/2003 il seguente comma 5 bis: "Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale",~~

le Parti con la seguente normativa completano e integrano la disciplina di cui al ~~sopracitato accordo nazionale regolamentando anche i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante~~ per le imprese che applicano il CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ~~ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL~~ **regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva**, ai sensi dell'art. 49, ~~comma 5 bis~~ del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni, al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste un'importanza significativa per il settore.

Quanto sopra premesso le Parti convengono che il contratto di apprendistato, tipologia contrattuale nella quale la formazione ha un ruolo fondamentale, dovrà rappresentare un valido strumento finalizzato a costruire professionalità anche elevate da inserire nell'impresa.

..... *omissis*....

### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

#### a) Denominazione contrattuale

- CONTRATTO (DI APPRENDISTATO) SPECIALISTICO/GESTIONALE per gli apprendisti destinati a raggiungere le categorie B e C (per i settori Lubrificanti/GPL i livelli A, B, C, D)
- CONTRATTO (DI APPRENDISTATO) TECNICO/OPERATIVO per gli apprendisti destinati a raggiungere le categorie D ed E (per i settori Lubrificanti/GPL i livelli E, F, G, H, I)

#### b) Durata

- **fino a 2 anni** per i soggetti in possesso di laurea coerente con la professionalità da conseguire;
- **fino a 3 anni** per i soggetti in possesso di laurea non coerente con la professionalità da conseguire;
- **fino a 3 anni** per i soggetti in possesso di diploma di scuola media superiore (quinquennale) coerente con la professionalità da conseguire;

— fino a 4 anni per i soggetti in possesso di diploma di scuola media inferiore o superiore (quinquennale) non coerente con la professionalità da conseguire.

### c) Formazione

..... *omissis*....

~~Nell'ambito dell'OBC saranno definite linee guida per la formazione sia interna sia esterna all'impresa e in particolare si curerà la predisposizione di moduli formativi della durata di 8 ore per i tutor aziendali mirati a trasferire competenze inerenti il contesto normativo di riferimento e la metodologia (capacità relazionali/coaching).~~

~~Tali corsi potranno essere differenziati in relazione alla tipologia di apprendistato e alle caratteristiche dei lavoratori da seguire.~~

Un tutor formato attraverso il corso specifico predisposto dall'OBC potrà trasferire le competenze acquisite ad altro tutor in ambito aziendale.

### d) Tutor aziendale

..... *omissis*....

Il tutor designato dall'impresa partecipa all'attività formativa realizzata direttamente dall'OBC o ad altra attività formativa realizzata anche a livello aziendale, che sia comunque coerente con le linee guida in materia dell'OBC.

~~In attesa della definizione entro il 2006 da parte dell'OBC di quanto di sua competenza, in via transitoria,~~  
**Nelle aziende con meno di 70 addetti, in luogo di quanto previsto dal comma precedente, il tutor potrà essere il datore di lavoro o un lavoratore con inquadramento superiore rispetto a quello di destinazione dell'apprendista.**

..... *omissis*....

### f) Valutazione e certificazione degli esiti formativi

~~In attesa delle indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente~~ La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia **e le indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente. In attesa di quanto sopra si opererà secondo le indicazioni fornite nelle linee guida predisposte dalle Parti (in appendice n. ... al presente ccnl).**

**L'effettuazione e registrazione dell'attività formativa prevista dal piano formativo individuale costituisce riconoscimento della qualifica professionale, restando impregiudicato il diritto del datore di lavoro di recedere dal contratto, con formale disdetta.**

## PROFILI FORMATIVI E FIGURE PROFESSIONALI NELL'AMBITO DELLE AREE FUNZIONALI

I profili formativi individuano le competenze necessarie alle figure professionali contrattualmente individuate ~~nell'art. ai sensi dell'art.4 del CCNL.~~

Tali competenze, **che costituiscono l'obiettivo formativo per il conseguimento della qualificazione professionale attraverso il contratto di apprendistato** ~~e~~ e devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività formativa formale articolata dal Piano formativo individuale, sono suddivise in:

A) competenze professionali generali di carattere trasversale ~~e comuni a tutte le figure professionali,~~

B) competenze specifiche caratteristiche e proprie delle aree funzionali di seguito individuate per il settore chimico, chimico-farmaceutico e delle fibre chimiche, **nell'ambito delle quali si colloca la qualifica da conseguire:**

- ~~1. Ambiente, Sicurezza, Qualità~~
- ~~2. Amministrazione/Controllo/Sistemi informativi~~
- ~~3. Ingegneria~~
- ~~4. Logistica~~
- ~~5. Manutenzione~~
- ~~6. Commerciale/Marketing~~
- ~~7. Risorse umane e Organizzazione~~
- ~~8. Produzione~~
- ~~9. Ricerca, Tecnologia e Sviluppo~~

- 10. Servizi vari
- 11. Commerciale/Vendite
- 12. Informazione medico scientifica
  - 1) Amministrazione e controllo
  - 2) Commerciale marketing/vendite
  - 3) Logistica/acquisti
  - 4) Produzione
  - 5) Qualità
  - 6) Ricerca e sviluppo
  - 7) Risorse umane e organizzazione
  - 8) Servizi tecnici (composta da Manutenzione, Ingegneria, Tecnologia)
  - 9) Servizi vari
- 10) Sicurezza Salute Ambiente
- 11) Sistemi informativi

Per una più agevole applicazione della presente norma, in appendice 5 al CCNL è riportata la tabella riassuntiva delle figure professionali contrattuali articolate nelle sopra riportate aree funzionali.

**Per le imprese che applicano il sistema di inquadramento previsto dall'art.4 bis del CCNL i profili formativi individuano le competenze necessarie per il conseguimento della qualifica professionale in relazione all'area funzionale in cui è collocata.**

Le competenze necessarie al raggiungimento del profilo professionale prescelto della qualifica professionale indicata nel contratto di apprendistato e riportate nel Piano formativo individuale devono essere individuate all'interno di quelle di seguito riportate e modulate in relazione alla attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali e merceologiche dell'impresa.

#### A) Competenze professionali generali settore chimico, chimico-farmaceutico e delle fibre chimiche

- Possedere strumenti conoscitivi per comprendere la gestione economica dell'impresa, le sue esigenze strategiche e le caratteristiche dei mercati
- Conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale e la sua struttura organizzativa
- Conoscere la collocazione della propria attività nell'ambito dell'impresa e sapersi rapportare alle altre aree organizzative, conoscere i codici etici di comportamento aziendale ove esistenti
- Acquisire tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace ed efficiente e nozioni di comportamenti organizzativi
- Conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge, contrattuali e aziendali del rapporto di lavoro
- Conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge di tutela dei dati personali
- Conoscere le fondamentali norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza salute e ambiente, sapere applicare le previste misure di sicurezza e tutela ambientale e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Conoscere gli strumenti informatici adottati nella propria attività
- Conoscere nozioni di base delle lingue straniere

#### B) Competenze professionali specifiche settore chimico, chimico-farmaceutico e delle fibre chimiche

##### **1. Area funzionale Ambiente, Sicurezza, Qualità**

###### Ambiente e Sicurezza

- Conoscere l'organizzazione della produzione
- Conoscere le normative di riferimento in materia di autorizzazioni e permessi, rapporti con gli Enti esterni e con i differenti interlocutori aziendali (per esempio medico competente, RSPP, RLSSA)
- Acquisire metodi e tecniche per individuare, analizzare e valutare i fattori di rischio
- Conoscere e sapere applicare le procedure aziendali ed i sistemi di gestione della sicurezza ed i piani di emergenza
- Conoscere elementi di pronto soccorso

###### Qualità

- Conoscere le caratteristiche del prodotto e la documentazione del Sistema Gestione Qualità

- ~~Acquisire tecniche e strumenti per il controllo della qualità~~
- ~~Acquisire tecniche per effettuare le verifiche, l'individuazione delle non conformità e per la gestione delle azioni correttive~~

### **1. Area funzionale Amministrazione e controllo**

- **Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità**
- **Acquisire criteri e impostazione di controllo di gestione**
- **Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza (per esempio gestione della contabilità generale, della contabilità industriale, della contabilità di magazzino, della contabilità fornitori, del bilancio consolidato, del conto clienti, del budget, elaborazioni di dati e statistiche sull'andamento aziendale)**
- **Conoscere elementi delle normative fiscali e previdenziali**

### **2. Area funzionale Amministrazione/Controllo/Sistemi informativi**

- ~~Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità~~
- ~~Acquisire criteri e impostazione di controllo di gestione~~
- ~~Conoscere elementi di programmazione~~
- ~~Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza (per esempio gestione della contabilità generale, della contabilità industriale, della contabilità di magazzino, della contabilità fornitori, del bilancio consolidato, del conto clienti, del budget, elaborazioni di dati e statistiche sull'andamento aziendale)~~
- ~~Conoscere elementi delle normative fiscali e previdenziali~~

### **2. Area funzionale Commerciale marketing/vendite**

- **Acquisire una approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda**
- **Conoscere i metodi e le tecniche di comunicazione efficace sui prodotti**
- **Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato**
- **Acquisire tecniche di marketing operativo**
- **Conoscere le tecniche di promozione (per esempio campagne pubblicitarie, fiere, comunicati stampa, redazione di cataloghi informativi sui prodotti aziendali)**
- **Acquisire un'approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda**
- **Acquisire tecniche di:**
  - **vendita e gestione dei contratti - comunicazione sui prodotti**
  - **gestione delle reti vendita (distributori, agenti)**
  - **gestione dei clienti e della relativa documentazione (per esempio gestione del conto clienti, della pianificazione delle politiche di fido e dei conti deposito anche attraverso la conoscenza di elementi di budget e di lettura dei bilanci)**
- **Acquisire tecniche di negoziazione**
- **Acquisire tecniche di gestione dei reclami della clientela**
- **Acquisire competenze tecnico - commerciali di assistenza al cliente nella fase pre vendita e nella fase post vendita**

### **Per l'Informatore scientifico del farmaco:**

Approfondire la conoscenza dell'anatomia, fisiologia e patologia del corpo umano, relativamente alle aree terapeutiche dei farmaci correlati con l'attività svolta

- **Acquisire la conoscenza delle caratteristiche farmacologiche e terapeutiche dei farmaci**
- **Acquisire capacità tecniche e di linguaggio che consentano di interloquire con gli operatori sanitari per trasmettere le informazioni sul corretto impiego dei farmaci (indicazioni, modalità di impiego, effetti secondari e farmacovigilanza)**
- **Conoscere le normative del settore farmaceutico sia per quanto riguarda l'informazione scientifica sia per quanto riguarda i doveri e le responsabilità attinenti alla professione in coerenza con le indicazioni di legge vigenti**
- **Conoscere la struttura e l'organizzazione del Servizio Sanitario Nazionale relativamente alle figure professionali ed ai processi inerenti l'impiego dei farmaci.**

### **3. Area funzionale Ingegneria**

- **Acquisire metodologie e tecniche per la pianificazione dei progetti**
- ~~Conoscere i software applicati nell'impresa (per esempio sistemi autocad)~~
- ~~Sapere analizzare i dati ed i requisiti di base per lo sviluppo della progettazione~~
- ~~Conoscere gli aspetti legislativi relativi alla messa a norma degli impianti~~

- ~~— Acquisire metodologie di archiviazione di progetti (disegni)~~
- ~~— Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità~~
- ~~— Acquisire tecniche per l'analisi dei dati~~

### **3. Area funzionale Logistica/acquisti**

#### ***Approvvigionamenti***

- **Acquisire tecniche e conoscere strumenti relativi a:**
  - **magazzino e stoccaggio**
  - **gestione delle scorte inventari di magazzino**
  - **anagrafica prodotti e clienti**
- **Acquisire tecniche di negoziazione per la gestione dei rapporti con i fornitori di materiali e servizi**
- **Conoscere le modalità per la conservazione e la distribuzione dei materiali affidati**

#### ***Pianificazione***

- **Acquisire tecniche e conoscere strumenti relativi a:**
  - **programmazione della distribuzione**
  - **pianificazione della produzione sulla base del programma di vendita, delle richieste provenienti dai clienti, dei vincoli di produzione**
  - **gestione dei magazzini dei prodotti finiti, delle materie prime e degli imballi**

#### ***Trasporti***

- **Acquisire tecniche e conoscere strumenti relativi a:**
  - **gestione dei mezzi di trasporto**
  - **predisposizione dei programmi di spedizione e relative documentazioni**

### **4. Area funzionale Logistica**

#### ***Approvvigionamenti***

- ~~— Acquisire tecniche e conoscere strumenti relativi a:~~
  - ~~— magazzino e stoccaggio~~
  - ~~— gestione delle scorte inventari di magazzino~~
  - ~~— anagrafica prodotti e clienti~~
- ~~— Acquisire tecniche di negoziazione per la gestione dei rapporti con i fornitori di materiali e servizi~~
- ~~— Conoscere le modalità per la conservazione e la distribuzione dei materiali affidati~~

#### ***Pianificazione***

- ~~— Acquisire tecniche e conoscere strumenti relativi a:~~
  - ~~— programmazione della distribuzione~~
  - ~~— pianificazione della produzione sulla base del programma di vendita, delle richieste provenienti dai clienti, dei vincoli di produzione~~
  - ~~— gestione dei magazzini dei prodotti finiti, delle materie prime e degli imballi~~

#### ***Trasporti***

- ~~— Acquisire tecniche e conoscere strumenti relativi a:~~
  - ~~— gestione dei mezzi di trasporto~~
  - ~~— predisposizione dei programmi di spedizione e relative documentazioni~~

### **4. Area funzionale Produzione**

- **Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione**
- **Conoscere i prodotti e i processi di produzione**
- **Acquisire tecniche per:**
  - **la pianificazione della produzione**
  - **la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse**
  - **la gestione degli appalti**
- **Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti)**

- **Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali**

## **5. Area funzionale Manutenzione**

- ~~Conoscenza di base di organizzazione della produzione~~
- ~~Conoscere le tipologie dei materiali utilizzati, degli strumenti e delle tecniche di lavoro applicate~~
- ~~Conoscere e sapere applicare i criteri di gestione osservanti efficienza costi qualità sicurezza e acquisire le relative tecniche aziendali per la gestione (per esempio delle anagrafiche materiali, delle scorte dei pezzi di ricambio per la manutenzione, della pianificazione degli acquisti)~~
- ~~Conoscere le logiche della manutenzione preventiva~~
- ~~Conoscere le procedure di controllo per la sicurezza degli impianti~~

## **5.4. Area funzionale Ambiente, Sicurezza, Qualità**

### **Ambiente e Sicurezza**

- ~~Conoscere l'organizzazione della produzione~~
- ~~Conoscere le normative di riferimento in materia di autorizzazioni e permessi, rapporti con gli Enti esterni e con i differenti interlocutori aziendali (per esempio medico competente, RSPP, RLSSA)~~
- ~~Acquisire metodi e tecniche per individuare, analizzare e valutare i fattori di rischio~~
- ~~Conoscere e sapere applicare le procedure aziendali ed i sistemi di gestione della sicurezza ed i piani di emergenza~~
- ~~Conoscere elementi di pronto soccorso~~

### **Qualità**

- **Conoscere le caratteristiche del prodotto e la documentazione del Sistema Gestione Qualità**
- **Acquisire tecniche e strumenti per il controllo della qualità**
- **Acquisire tecniche per effettuare le verifiche, l'individuazione delle non conformità e per la gestione delle azioni correttive**

## **6. Area funzionale Commerciale/Marketing**

- ~~Acquisire una approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda~~
- ~~Conoscere i metodi e le tecniche di comunicazione efficace sui prodotti~~
- ~~Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato~~
- ~~Acquisire tecniche di marketing operativo~~
- ~~Conoscere le tecniche di promozione (per esempio campagne pubblicitarie, fiere, comunicati stampa, redazione di cataloghi informativi sui prodotti aziendali)~~

## **6.9. Area funzionale Ricerca, Tecnologia e Sviluppo**

- **Acquisire approfondite conoscenze tecniche sui prodotti dell'azienda**
- **Conoscere l'organizzazione ed i processi produttivi**
- ~~Conoscere le tecniche e gli strumenti utilizzati nell'area di competenza~~
- **Acquisire tecniche di negoziazione e di relazioni con riferimento ad interlocutori di differenti livelli (altri centri di ricerca, università, professionisti, ospedali)**
- **Acquisire conoscenza sulle varie fasi di ricerca e sviluppo e relativa legislazione**

## **7. Area funzionale Risorse umane e organizzazione**

- ~~Acquisire una significativa conoscenza della struttura e dell'organizzazione aziendale~~
- ~~Acquisire una adeguata conoscenza delle norme legislative in materia di diritto del lavoro e delle norme contrattuali collettive~~
- ~~Acquisire tecniche di negoziazione nell'ambito delle relazioni industriali~~
- ~~Acquisire tecniche per:~~
  - ~~la gestione dei costi del personale (per esempio gestione delle paghe, dei contributi e dei servizi previdenziali)~~
  - ~~l'elaborazione dei piani di sviluppo~~
  - ~~l'analisi dei bisogni formativi e la gestione dei piani di formazione~~

## **8. Area funzionale Produzione**

- ~~Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione~~

- Conoscere i prodotti e i processi di produzione
- Acquisire tecniche per:
  - la pianificazione della produzione
  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse
  - la gestione degli appalti
- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti)
- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali

#### **8. Area funzionale Servizi tecnici (manutenzione, ingegneria, tecnologia)**

- Conoscenza di base di organizzazione della produzione
- Conoscere le tipologie dei materiali utilizzati, degli strumenti e delle tecniche di lavoro applicate
- Conoscere e sapere applicare i criteri di gestione osservanti efficienza - costi - qualità - sicurezza e acquisire le relative tecniche aziendali per la gestione (per esempio delle anagrafiche materiali, delle scorte dei pezzi di ricambio per la manutenzione, della pianificazione degli acquisti)
- Conoscere le logiche della manutenzione preventiva
- Conoscere le procedure di controllo per la sicurezza degli impianti
- Acquisire metodologie e tecniche per la pianificazione dei progetti
- Conoscere i software applicati nell'impresa (per esempio sistemi autocad)
- Sapere analizzare i dati ed i requisiti di base per lo sviluppo della progettazione
- Conoscere gli aspetti legislativi relativi alla messa a norma degli impianti
- Acquisire metodologie di archiviazione di progetti (disegni)
- Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità
- Acquisire tecniche per l'analisi dei dati
- Conoscere le tecniche e gli strumenti utilizzati nell'area di competenza

#### **9. Area funzionale Ricerca, Tecnologia e Sviluppo**

- Acquisire approfondite conoscenze tecniche sui prodotti dell'azienda
- Conoscere l'organizzazione ed i processi produttivi
- Conoscere le tecniche e gli strumenti utilizzati nell'area di competenza
- Acquisire tecniche di negoziazione e di relazioni con riferimento ad interlocutori di differenti livelli (altri centri di ricerca, università, professionisti, ospedali)
- Acquisire conoscenza sulle varie fasi di ricerca e sviluppo e relativa legislazione

#### **9 10. Area funzionale Servizi vari**

- Conoscere elementi di pronto soccorso
- Conoscere norme di legge in materia di protezione dei dati personali
- Capacità di utilizzo degli strumenti informatici e degli applicativi aziendali
- Acquisire tecniche di programmazione delle proprie attività
- Acquisire nozioni di comunicazione

#### **10. Area funzionale Sicurezza Salute Ambiente (SSA)**

- Conoscere l'organizzazione della produzione
- Conoscere le normative di riferimento in materia di autorizzazioni e permessi, rapporti con gli Enti esterni e con i differenti interlocutori aziendali (per esempio medico competente, RSPP, RLSSA)
- Acquisire metodi e tecniche per individuare, analizzare e valutare i fattori di rischio
- Conoscere e sapere applicare le procedure aziendali ed i sistemi di gestione della sicurezza ed i piani di emergenza
- Conoscere elementi di pronto soccorso

#### **11. Area funzionale Commerciale/Vendite**

- Acquisire un'approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda
- Acquisire tecniche di:
  - vendita e gestione dei contratti — comunicazione sui prodotti
  - gestione delle reti vendita (distributori, agenti)
  - gestione dei clienti e della relativa documentazione (per esempio gestione del conto clienti, della pianificazione delle politiche di fido e dei conti deposito anche attraverso la conoscenza di elementi di budget e di lettura dei bilanci)

- Acquisire tecniche di negoziazione
- Acquisire tecniche di gestione dei reclami della clientela
- Acquisire competenze tecnico-commerciali di assistenza al cliente nella fase pre-vendita e nella fase post-vendita

#### **11. Area funzionale Sistemi informativi**

- Conoscere elementi di programmazione
- Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza

#### **12. Area funzionale Informazione medico-scientifica**

- Approfondire la conoscenza dell'anatomia, fisiologia e patologia del corpo umano, relativamente alle aree terapeutiche dei farmaci correlati con l'attività svolta
- Acquisire la conoscenza delle caratteristiche farmacologiche e terapeutiche dei farmaci
- Acquisire capacità tecniche e di linguaggio che consentano di interloquire con gli operatori sanitari per trasmettere le informazioni sul corretto impiego dei farmaci (indicazioni, modalità di impiego, effetti secondari e farmacovigilanza)
- Conoscere le normative del settore farmaceutico sia per quanto riguarda l'informazione scientifica sia per quanto riguarda i doveri e le responsabilità attinenti alla professione in coerenza con le indicazioni di legge vigenti
- Conoscere la struttura e l'organizzazione del Servizio Sanitario Nazionale relativamente alle figure professionali ed ai processi inerenti l'impiego dei farmaci

..... *omissis*....

### **B) CONTRATTO DI INSERIMENTO**

..... *omissis*....

### **C) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

..... *omissis*....

5. l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, ai sensi delle disposizioni del Testo Unico n.151/2001 delle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo, al fine di consentire l'affiancamento.
6. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, salvo che il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi tre mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

### **D) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO**

..... *omissis*....

I limiti percentuali di cui al presente articolo, riferiti alle medesime fattispecie, potranno essere modificati a livello aziendale.

L'accensione di contratti di somministrazione per la sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, ai sensi delle disposizioni del Testo Unico n.151/2001 delle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo, al fine di consentire l'affiancamento.

..... *omissis*....

Il prestatore di lavoro in somministrazione deve essere informato sui rischi per la sicurezza, la salute e l'ambiente connessi alle attività poste in essere e addestrato all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie

allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale è assunto in conformità alle disposizioni recate nel D.Lgs. ~~19/9/1994 n. 626~~ **9 aprile 2008 n.81** e successive modificazioni ed integrazioni.

..... *omissis*....

Le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'~~articolo 4 del D.Lgs. n. 626/1994~~ **D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81** non potranno stipulare contratti di somministrazione.

## **E) RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

..... *omissis*....

**23 I lavoratori affetti da patologie di cui all'art.40 lett. B comma 5, che necessitano di terapie salvavita con periodicità frequente certificate dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale, in relazione alle modalità di attuazione delle terapie stesse.**

..... *omissis*....

\*\*\*\*\*

### **Chiarimento a verbale all'articolo 3**

In relazione alle innovazioni apportate con il rinnovo contrattuale al primo alinea del punto 1 della premessa e al secondo comma della lettera D, le Parti richiamano la completa applicazione delle norme di legge in materia e in particolare di quelle relative alle motivazioni per l'apposizione del termine e alle possibilità di proroga, **fermo restando quanto previsto, in relazione alla successione di più contratti a termine, nella premessa punto 1 del presente articolo, sulla base della delega di cui all'art.5 comma 4bis del D.Lgs.368/01 come modificato dalla Legge 133/08.**

## **CAPITOLO III CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

..... *omissis*....

### **IMPEGNI DELLE PARTI**

Le Parti, valutato positivamente il lavoro svolto dalla Commissione Bilaterale Inquadramento che ha portato alla condivisione:

- nel 2007, nell'ambito dell'ultimo rinnovo, della revisione del sistema classificatorio per i settori chimico, chimico-farmaceutico e delle fibre chimiche,
- nel 2008, alla definizione della normativa contrattuale sull'inquadramento nelle PMI e di due nuovi profili professionali relativi al settore farmaceutico,

si impegnano a far proseguire i lavori della Commissione bilaterale al fine di:

- realizzare un'indagine conoscitiva e definire, entro il 2010, proposte in materia di inquadramento dei lavoratori turnisti a ciclo continuo, in modo particolare per i capituono degli impianti craking petrolchimici;
- acquisire gli opportuni elementi conoscitivi circa l'applicazione del nuovo sistema classificatorio per le PMI e definire le conseguenti proposte in merito.

Inoltre le Parti, rilevato che il settore farmaceutico attraversa una fase di profonda trasformazione che impatta su occupazione e organizzazione delle attività aziendali, convengono sulla necessità di svolgere nell'Osservatorio farmaceutico specifici approfondimenti sui ruoli coinvolti nella attività di informazione scientifica del farmaco, da riportare nell'ambito della Commissione bilaterale, al fine di formulare eventuali proposte di modifica.

Nell'ambito dei lavori, la Commissione procederà, inoltre, all'esame ed analisi dei vari fattori previsti per l'inquadramento, con particolare riguardo all'esperienza e alla sua opportuna valorizzazione.

## CAPITOLO IV ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ

### Art. 8 - Orario di lavoro

#### PARTE I

##### PREMESSA

- La durata normale dell'orario è disciplinata dalle norme di legge e nulla viene innovato a tali disposizioni.
- Le esigenze di produttività e di competitività delle imprese richiedono anche un continuo ricorso a prestazioni lavorative legate a regimi di orario che realizzino il pieno utilizzo degli impianti e rispondano alle reali variabilità dei mercati cogliendone tutte le opportunità.
- I regimi di orario devono essere coerenti con le esigenze delle imprese in termini tecnico-organizzativi.
- In relazione ai commi 4 e 5 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 **e al comma 2 dell'art. 4 del D. Lgs. n.234/2007** si conviene che la durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media, considerate le esigenze tecnico-organizzative settoriali su un periodo di 12 mesi, **6 mesi per i lavoratori mobili per i quali si applica il D.Lgs. n.234/2007.** ~~al termine del quale sarà effettuata la comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro sul superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni straordinarie.~~
- I diversi strumenti contrattualmente definiti vanno utilizzati coerentemente con le loro specifiche finalità.

..... *omissis*....

##### F) Conto ore individuale

..... *omissis*....

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 alla Parte IV;**
- **Iniziative formative di riqualificazione per l'occupabilità;**
- **altre iniziative convenute a livello aziendale.**

Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

..... *omissis*....

## Art. 15 - Elementi della retribuzione

1) Sono elementi retributivi della paga mensile o stipendio i seguenti:

- a) minimo contrattuale;
- b) indennità di posizione organizzativa (IPO);
- c) ~~scatti di anzianità~~;
- d) eventuale Elemento Retributivo Individuale;
- e) ~~eventuali aumenti di merito~~ **superminimo (comprensivo degli scatti di anzianità congelati)**;
- f) altre eccedenze sul minimo contrattuale.

2) Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

- a) compenso per eventuale lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni;
- b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze;
- c) Elemento Aggiuntivo della Retribuzione;
- d) Premio di produzione o indennità sostitutive (Elemento Retributivo Scorporato per gli Operatori di Vendita già Viaggiatori o Piazzisti);
- e) eventuali provvigioni, interessenze, ecc.;
- f) 13<sup>a</sup> mensilità;
- g) eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo.

## Art. 16 - Minimi contrattuali<sup>1</sup>

..... *omissis*....

### **Elemento Aggiuntivo della Retribuzione**

- a) A decorrere dal 1° gennaio 2007 l'Elemento Aggiuntivo della Retribuzione dei lavoratori con qualifica di quadro, inquadrati ai sensi dell'art. 4 nella categoria A, è pari 172,00 euro.  
**A decorrere dal 1° luglio 2010 il suddetto importo è pari a 190 euro.**
- b) A decorrere dal 1° gennaio 2008, al personale inquadrato ai sensi dell'art.4 nella categoria B, tenuto conto della non applicabilità della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro eccedente e/o straordinario, verrà erogato un Elemento Aggiuntivo della Retribuzione pari ad Euro 90.  
**A decorrere dal 1° luglio 2010 il suddetto importo è pari a 100 euro.**

**Gli Elementi Aggiuntivi della Retribuzione di cui alle precedenti lettere a) e b) potranno** ~~L'EAR di cui trattasi potrà~~ essere assorbiti ~~assorbita~~ dal superminimo individuale e non sono cumulabili con il trattamento economico previsto dall'art.8 per prestazioni eccedenti /straordinarie o con analogo trattamento.

### **Norma transitoria in materia di assorbimento dei minimi contrattuali**

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

**In assenza di tali clausole, qualora la situazione aziendale rendesse opportuno l'assorbimento ne sarà data preventiva informazione alla RSU o, nel caso di sua mancanza, alle OOSS territoriali.**

~~L'incremento dell'Elemento Aggiuntivo della Retribuzione determinato con il rinnovo contrattuale del 10 maggio 2006 pari a 22 euro è assorbibile dal superminimo individuale.~~

### **Note a verbale**

..... *omissis*....

- 3) Con riferimento al ~~triennio biennio 2008/2009~~ **2013-2015**, le Parti concordano che per ogni 1% di inflazione stabilita sarà erogato un aumento complessivo per il settore Chimico e Chimico-farmaceutico (minimo + I.P.O.) determinato all'interno dei valori parametrali di seguito indicati per ciascuna categoria. Le Parti assumono un valore parametrale 100 pari a euro ~~42,70~~ **14,21 (composto da minimo, I.P.O., trattamento Economico per la Pasqua, valore scatti congelati).**

<b>Categoria</b>	<b>Parametro</b>
A	220
B	180
C	160
D	147
E	125
F	100

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

### **Specificità settoriali: Fibre**

~~Fermi restando gli impegni per la revisione del sistema di inquadramento di cui alla Parte I del presente Contratto,~~ le Parti assumono un valore parametrale 100 pari ad euro ~~42,34~~ **13,80.**

..... *omissis*....

<sup>1</sup> Per i settori ~~Ceramica e Abrasivi, fatto salvo quanto previsto dalla norma transitoria in materia di una tantum,~~ si applica il trattamento economico previsto al capitolo XIII del presente Contratto. Per i settori ~~Lubrificanti e GPL, fatto salvo quanto previsto dalla norma transitoria in materia di una tantum,~~ si applica il trattamento economico previsto al Capitolo XIV del presente Contratto.

## **Art. 17 - Scatti di anzianità**

**A decorrere dal 1.1.2010, l'art.17 – Scatti di anzianità del CCNL 10 maggio 2006 è abrogato.**

**La voce retributiva Scatti di anzianità resta fissata definitivamente negli importi individualmente maturati alla data del 31.12.2009 e, a partire dal 1.1.2010, sarà congelata come superminimo individuale non assorbibile.**

**Con riferimenti agli scatti di anzianità in corso di maturazione al 31.12.2009 essi saranno liquidati pro quota e congelati come superminimo individuale non assorbibile. A questi fini, con riferimento alle frazioni di mese, saranno considerate utili solo quelle pari o superiori a 15 giorni.**

## Art. 18 – Contrattazione di secondo livello

### A) CCNL e contrattazione aziendale

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

Le Parti sono impegnate a rafforzare e sviluppare il sistema di relazioni industriali settoriale per renderlo sempre più funzionale a migliorare la competitività delle imprese e a rafforzare la professionalità dei lavoratori, l'occupazione e l'occupabilità.

**B.** Le Parti confermano il loro impegno a rendere il CCNL e la contrattazione aziendale strumenti moderni e adeguati a rispondere alle nuove esigenze delle imprese e dei lavoratori e sono impegnate per:

- 1) una puntuale applicazione e gestione a livello aziendale delle normative previste dal CCNL che sono e devono essere esigibili per entrambe le Parti aziendali nei termini e secondo le modalità individuate e disciplinate dal CCNL,
- 2) una contrattazione aziendale rispettosa delle regole e coerente con gli indirizzi e le linee guida definite a livello nazionale.  
In particolare le Parti sono impegnate a far sì che i premi di partecipazione di cui all'art. 19 del CCNL siano strettamente collegati ai risultati di andamento economico e di produttività,
- 3) la valorizzazione del ruolo del livello aziendale di contrattazione.

In questo ambito, al fine di 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, è consentito di realizzare accordi temporanei in deroga alla normativa prevista dal CCNL. Tali accordi non comporteranno interventi sui minimi contrattuali e sui diritti individuali irrinunciabili.

L'effettiva operatività degli accordi è subordinata al parere di conformità della CNC (Commissione Nazionale Contrattazione) secondo le modalità previste dal Regolamento definito dalle Parti stipulanti (appendice 4 del CCNL).

Tale parere non sarà necessario con riferimento ad eventuali accordi relativi **al conto ore** e al Premio presenza (art. 8, lettere **F** e **G**) e alla Trasferta (art. 25) che dovranno comunque essere trasmessi a cura delle Parti aziendali alla CNC al fine di consentire l'opportuno monitoraggio.

~~Entro il 30 settembre 2006 le Parti definiranno linee guida utili a facilitare e orientare la stipula di accordi aziendali conformi a cogliere le finalità della innovazione contrattuale di cui sopra.~~

#### **Chiarimento a verbale**

La procedura di cui sopra si riferisce esclusivamente alle deroghe in peius delle norme contrattuali nazionali e non riguarda eventuali accordi di modifica di normative e trattamenti di miglior favore concordati a livello aziendale.

### B) Premio di Partecipazione

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 Contratto.

Pertanto si danno atto che la negoziazione dei premi di partecipazione, **ferma restando l'opportunità della non sovrapponibilità dei cicli negoziali nazionale e aziendale**, ~~e~~ dovrà avere luogo con periodicità ~~quadrimestrale~~ **triennale**, e sarà effettuata alla luce della logica suindicata, tenendo conto dell'andamento economico della 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 debbono 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.

Nelle imprese fino a **70** addetti che non abbiano in passato realizzato la contrattazione dei premi di produzione/**partecipazione**, è in facoltà dell'impresa di sostituire il premio di partecipazione con il premio previsto alla tabella di cui all'appendice 2 al presente Contratto – **con il quale si è inteso disciplinare l'elemento di garanzia retributiva - o con il premio variabile PMI di cui al successivo art. 20.**

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 all'entrata in vigore del presente Contratto 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.

#### **E' facoltà delle Parti aziendali:**

- 1. prevedere l'inserimento nel premio di partecipazione delle risorse correlate con il premio presenza, quantificate nella media del premio erogato negli ultimi tre anni. L'applicazione dell'articolo 8 lettera G) del ccnl non troverà applicazione in vigore della scelta aziendale concordata;**
- 2. prevedere la destinazione di quote del premio di partecipazione a Fonchim.**

#### **Note a verbale**

La disciplina prevista al presente articolo si applica agli Operatori di Vendita già denominati Viaggiatori o Piazzisti 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.

Le Parti si danno inoltre atto della non operatività per il settore dei Lubrificanti di quanto previsto al tredicesimo comma **Letto.B)** per le imprese fino a **70** addetti che non abbiano svolto contrattazione aziendale.

#### **LINEE GUIDA SUL PREMIO DI PARTECIPAZIONE**

**Le presenti linee guida hanno l'obiettivo di facilitare la coerente applicazione della normativa di cui alla presente lett. B) 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 contratto, per la negoziazione di tale premio si assume a riferimento l'obiettivo

del miglioramento della produttività e competitività delle imprese, condizione essenziale perchè 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 nella parte I del CCNL ;
  - 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)**

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 **deve** 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 contratto, 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 contratto 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), nonché l'individuazione di iniziative in tema di Welfare nell'ambito della contrattazione aziendale sono scelte coerenti con gli indirizzi strategici del ccnl.**

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

**Allo scopo di definire una disciplina organica delle materie demandate alla contrattazione aziendale dal CCNL, le Parti si impegnano a realizzare, entro la stesura contrattuale, una ricognizione delle stesse per un inserimento funzionale nell'art.18.**

## Art 19 - Premio variabile PMI <sup>1</sup>

Le Parti, al fine di agevolare la diffusione, anche nelle PMI, di un premio variabile, convengono di offrire alle stesse una formula di premio caratterizzata da semplicità applicativa in relazione alla particolare tipologia organizzativa di tali imprese.

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.

Per le imprese che attiveranno questa opzione contrattuale non troveranno applicazione:

- a. l'articolo 8 lettera G) del ccnl relativo al premio presenza, in quanto lo stesso premio è da intendersi conglobato nel nuovo premio variabile;
- b. la tabella di cui all'Appendice 2 del ccnl relativa al premio in cifra fissa sostitutivo del premio di partecipazione.

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 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, 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) devono essere considerate tutte le assenze non utili al calcolo del premio presenza di cui all'art. 8 lett. G del ccnl;
- b) le assenze superiori a quattro ore vengono a questi fini assunte pari a una giornata.

**Tabella 1- VALORI BASE DI RIFERIMENTO**

<b>Valori pari a 100</b>	<b>categorie A/B</b>	<b>categorie C/D</b>	<b>categorie E-F</b>
<b>Assenteismo medio aziendale</b>	350	275	200
<b>Fatturato medio per addetto</b>	350	275	200
<b>Totale</b>	700	550	400

<sup>1</sup> Per i settori Lubrificanti e GPL non trova applicazione la presente disciplina

**Tabella 2 – SCALA ASSENTEISMO MEDIO**

<b>Giorni medi di assenza</b>	<b>% premio spettante</b>	<b>Fasce categoriali</b>	<b>Importi spettanti</b>
Oltre 12	0%	-	-
Fino a 12	40%	A/B C/D E/F	140 110 80
Fino a 10	60%	A/B C/D E/F	210 165 120
Fino a 8	100%	A/B C/D E/F	350 275 200
Fino a 6	120%	A/B C/D E/F	420 330 240
Fino a 4	140%	A/B C/D E/F	490 385 280

**Tabella 3 – FATTURATO MEDIO PER ADDETTO**

<b>Obiettivo</b>	<b>% premio spettante</b>	<b>Fasce categoriali</b>	<b>Importi spettanti</b>
Oltre -10% anno prec.	0%	-	-
- 10% anno precedente	40%	AB CD EF	140 110 80
- 5% anno precedente	60%	AB CD EF	210 165 120
= anno precedente	80%	AB CD EF	280 220 160
= anno precedente + inflazione	100%	AB CD EF	350 275 200
= anno precedente + inflazione + 5%	120%	AB CD EF	420 330 240
= anno precedente + inflazione + 10% e oltre	140%	AB CD EF	490 385 280

**Tabella 4 – TABELLA PER LA RIVALUTAZIONE DEGLI IMPORTI RISULTANTI DALLE TABELLE 2 e 3 CON RIFERIMENTO ALLA PRESENZA INDIVIDUALE**

<b>GIORNI DI ASSENZA*</b>	<b>COEFFICIENTE MOLTIPLICATORE</b>
0	2,0
1	1,8
2	1,6
3	1,4
4	1,2
5 e oltre	1,0

\* *Le assenze superiori a quattro ore vengono a questi fini assunte pari a una giornata.*

*Devono essere considerate tutte le assenze non utili al calcolo del premio presenza di cui all'art.8 lettera G del ccnl*

-----

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.

## Art. 28 - Quadri, lavoratori con funzioni direttive e assimilati

..... *omissis*....

- 3) Ai quadri oltre alle informazioni di cui alla prima parte del contratto che essi utilizzano come gli altri lavoratori e che rivestono rilevante importanza per il ruolo svolto, annualmente verranno fornite informazioni su concetti e linee guida delle politiche che li riguardano **nonché informazioni generali circa le scelte strategiche dell'Impresa**. In modo particolare per quanto riguarda la formazione ~~saranno~~ ~~fornite informazioni sui~~ **sarà previsto il loro coinvolgimento nella definizione di** contenuti, ~~sui~~ programmi e ~~sulle~~ risorse.

..... *omissis*....

- 7) Ai quadri e ai lavoratori con funzioni direttive si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale, garantita **sia** attraverso la messa a disposizione, da parte dell'impresa, di professionisti nell'ambito dei quali il dipendente opererà la sua scelta, **sia, a parità di costi, attraverso l'assistenza di un proprio legale di fiducia**.  
Quanto sopra verrà riconosciuto nell'ambito di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

..... *omissis*....

## Art. 35 - Permessi

..... *omissis*....

Per i lavoratori portatori di handicap si richiamano le disposizioni dell'art.33 della citata Legge n.104/1992.

**Il lavoratore titolare dei permessi mensili previsti dall'art.33 della Legge n. 104/1992, comunica per iscritto al datore di lavoro i periodi di fruizione degli stessi, di norma su base annua, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.**

**Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dando preavviso scritto al datore di lavoro non inferiore a tre giorni lavorativi.**

**Il datore di lavoro, ove sussistano motivate esigenze tecnico, organizzative e produttive, che comunica al lavoratore, può differire la fruizione dei permessi rispettando il limite temporale del mese di riferimento, fatte comunque salve le situazioni in cui le comprovate ragioni del lavoratore abbiano carattere di assoluta indifferibilità ed urgenza.**

**È fatta inoltre salva la facoltà di concordare la fruizione del permesso anche oltre il limite temporale sopra indicato, purché l'esercizio del diritto sia consentito entro e non oltre la prima settimana del mese successivo.**

..... *omissis*....

## Art. 40 - Malattia e infortunio

Le Parti confermano che l'esigenza di massima tutela dei lavoratori in malattia presuppone il corretto utilizzo delle tutele contrattuali.

**In caso di assenze prolungate dal lavoro, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali, potranno essere adottate soluzioni utili a favorire il reinserimento del lavoratore.**

..... *omissis*....

### B) Conservazione del posto durante l'assenza

..... *omissis*....

#### Comma 5:

**In caso di patologie di carattere oncologico, ai fini dei suddetti termini di comparto, non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 50% del periodo di comparto spettante.**

... . *omissis*....

Al lavoratore che si ammala o si infortuna dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico indicato dalla lettera successiva fino alla scadenza del preavviso stesso.

**L'Impresa su richiesta del lavoratore interessato fornirà annualmente la situazione relativa al periodo di comparto.**

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'impresa risolva il rapporto di lavoro, sono dovute al lavoratore non in prova le normali indennità previste per il caso di licenziamento.

..... *omissis*....

## CAPITOLO VIII

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

### Premessa

..... *omissis*....

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

Le Parti ritengono utile e funzionale al raggiungimento di tale obiettivo:

- l'adozione volontaria da parte delle imprese di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale quali ISO 14000 e OHSAS 18000, EMAS, Responsible Care;
- l'applicazione delle norme contrattuali e di legge con modalità partecipative attraverso ~~la realizzazione~~ **la diffusione e l'adeguata comprensione** di delle linee guida per la gestione della sicurezza, salute e tutela dell'ambiente che riguarderanno i ruoli dei soggetti individuati all'articolo 43 (lavoratori, datore di lavoro e suoi delegati, RLSSA, RSU, medico competente) e la riunione periodica come indicato alla norma transitoria alla lettera A dell'articolo 44.

..... *omissis*....

## **Art. 43 – I principali soggetti per la gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e la tutela dell'ambiente a livello aziendale**

Tra i soggetti che contribuiscono in maniera determinante al raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente vi sono i lavoratori e i loro rappresentanti, il datore di lavoro e i suoi delegati, il medico competente.

I contenuti principali dei loro rispettivi ruoli, fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme di legge, sono di seguito evidenziati.

### **A. RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE (RLSSA)**

In armonia con la disciplina prevista dal D.Lgs. n. ~~626/1994~~ **81/2008** è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente che subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla sopra citata norma e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza / Commissione Ambiente.

#### **1. Ruolo e attribuzioni**

Fermo restando che all'RLSSA sono attribuite le prerogative previste dalle vigenti disposizioni di legge ed in particolare dall'articolo ~~49~~ **47** del D.Lgs. n. ~~626/1994~~ **81/2008**, le Parti riconoscono che, l'RLSSA è tra i soggetti determinanti per una strategia basata sulla sostenibilità; lo stesso deve essere in grado di assolvere il suo ruolo in materia di sicurezza, salute e ambiente attraverso un confronto ispirato a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e cooperazione per il raggiungimento degli stessi.

L'RLSSA deve essere adeguatamente supportato attraverso la necessaria attività formativa e informativa e allo stesso sono assicurate le condizioni:

- per l'adeguato svolgimento della propria attività anche con l'accesso a strumenti informatici in relazione alle situazioni aziendali,
- per la gestione delle agibilità previste dal ~~626/1994~~ **81/2008**, dall'Accordo Interconfederale 22/6/1995 e dal presente CCNL in relazione alla situazione di fatto.

..... *omissis*....

**Le Parti ritengono che il livello aziendale sia l'ambito privilegiato per la valorizzazione del ruolo e delle attribuzioni del RLSSA. In questo senso attiveranno le opportune iniziative per promuovere la sua presenza in ogni realtà produttiva.**

..... omissis....

#### 4. Formazione

..... omissis....

Le Parti al fine di informare e promuovere l'attività formativa programmata e realizzata congiuntamente, ~~oltre che agevolare lo scambio di esperienze e informazioni tra RLSSA di differenti siti si attiveranno nell'ambito dell'Osservatorio per la costituzione di una anagrafe delle stesse a livello nazionale nel rispetto del D.Lgs. 196/2003-~~, **si impegnano ad avviare l'anagrafe informatica progettata nell'ambito dell'OBC entro il 31 marzo 2010.**

Per la realizzazione dell'attività formativa congiunta di cui sopra sono applicabili le previsioni contrattuali di cui alla Parte VII del presente Contratto e sono riconosciuti specifici permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al precedente punto 3.

#### 5. Certificazione delle attività formative

**Le competenze acquisite dal RLSSA saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia e le indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente.**

**In attesa di quanto sopra, fatte salve le prassi aziendali in atto, le attività formative di cui al punto precedente saranno registrate secondo quanto definito nella Parte X Formazione del presente CCNL.**

..... omissis....

### C. RUOLO DEI LAVORATORI

Le Parti ritengono opportuno migliorare il coinvolgimento di tutti i lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza salute e ambiente.

In questo senso è necessario:

- sviluppare a livello aziendale la consapevolezza che ogni singolo contribuisce al miglioramento continuo con il suo impegno attivo e partecipativo e con i propri comportamenti che devono essere coerenti alla sua formazione ed alle informazioni e istruzioni ricevute.
- **realizzare le idonee iniziative formative e informative aziendali al fine di agevolare la crescita culturale complessiva di tutti i lavoratori.**

..... omissis....

## Art. 44 – La gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e la tutela dell'ambiente a livello aziendale

### A. La riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi

La riunione periodica prevista dalle norme di legge (articolo 44 ~~35~~ D.Lgs. n. ~~626/1994~~ **81/2008**) è un momento fondamentale del processo di miglioramento continuo e a tal fine la partecipazione dell'RLSSA alla stessa deve essere adeguatamente preparata fornendo preventivamente le necessarie informazioni e in particolare quelle utili a comprendere il documento di valutazione del rischio.

..... omissis....

Inoltre, qualora fosse ritenuto utile al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, Direzione aziendale, RLSSA e RSU, anche con il supporto delle rispettive Organizzazioni, potranno definire posizioni congiunte sui temi di reciproco interesse in materia di ambiente e sicurezza da illustrare nell'eventuale confronto con le Istituzioni pubbliche e la cittadinanza: **e la realizzazione di iniziative congiunte quali ad esempio:**

- **illustrazione nei confronti delle autorità locali e dei portatori di interesse di posizioni congiunte raggiunte a livello aziendale sui temi di interesse quali bonifiche, investimenti o altro;**
- **realizzazione di procedure di comunicazione o cooperazione con organismi esterni quali autorità o partner contrattuali;**
- **procedure di comunicazione sul territorio per diffondere e rendere note le politiche ambientali e di sicurezza e di igiene sul lavoro adottate nel sito;**
- **partecipazione ad iniziative pubbliche nell'ambito del Programma Responsible Care.**

## **Norma transitoria**

~~Le Parti, considerata l'importanza di una coerente applicazione, con modalità partecipative in tutto il settore, delle norme contrattuali di cui al precedente punto, convengono sulla opportunità che nella pubblicazione relativa alla corretta gestione della sicurezza, salute e tutela dell'ambiente siano definite apposite linee guida su modalità/contenuti relativi a:~~

- ~~— realizzazione della riunione periodica,~~
- ~~— elaborazione del documento di valutazione del rischio,~~
- ~~— informazione ai lavoratori e eventuale rapporto con il territorio.~~

## **B. Sistemi di gestione e Responsible Care**

..... *omissis*....

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

..... *omissis*....

- di realizzare specifiche iniziative congiunte per la valorizzazione e diffusione del Programma a vari livelli, **con particolare riguardo alla realtà delle PMI;**
- di definire apposite linee guida che facilitino la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al Programma nell'ambito delle procedure previste a livello nazionale per l'implementazione a livello aziendale del Programma stesso.

..... *omissis*....

### **Appalti nella grande manutenzione programmata**

Per grande manutenzione, si intende un intervento - che abbia la finalità di eliminare le anomalie di funzionamento, riparare un guasto o ripristinare/mantenere le condizioni operative iniziali - caratterizzato da una fermata prolungata su impianto o sezione di impianto che comporti in fase di preparazione, durante la fermata stessa e nella successiva fase di riavvio, la necessità di:

..... *omissis*....

- informazione, da parte dell'impresa committente al proprio RLSSA, sui contenuti del piano di sicurezza e coordinamento. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella informazione dei loro Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; **per i quali, se ritenuto opportuno dall'impresa committente e appaltatrice, l'impresa committente collaborerà nella realizzazione dell'attività formativa eventualmente necessaria;**
- informazione, da parte delle imprese committenti alle imprese appaltatrici, sulle esigenze di formazione e informazione specifica dei lavoratori. Le imprese committenti forniranno la collaborazione richiesta dalle imprese appaltatrici.

## Art. 51 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione, il lavoratore:

..... *omissis*....

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto **a Fonchim, Faschim**, alle **eventuali** istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, ~~in mancanza di queste,~~ all'Ente di previdenza nazionale.

## Art. 52 - Licenziamento per mancanze

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

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

..... *omissis*....

- m) **trasmissione o divulgazione di informazioni espressamente ricevute in via riservata e qualificate come tali;**
- n) **irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza, effettuate con dolo.**

## Art. 60 - Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali ad esse aderenti **firmatari dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva** saranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi per l'espletamento delle loro funzioni.

..... *omissis*....

## Art. 65 - Reclami e controversie

..... *omissis*....

### 4) Controversie sulla riservatezza delle notizie

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 25/2007, le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite dall'Azienda e qualificate come tali, saranno discusse, su richiesta della RSU, in apposita riunione tra la stessa e la Direzione aziendale da tenersi entro 10 giorni dalla richiesta di incontro.

Qualora non si raggiunga un accordo tra la Direzione aziendale e la RSU, la predetta rappresentanza, può proporre reclamo, per il tramite delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente Contratto, rappresentate nella RSU, le quali, entro 10 giorni dal ricevimento del reclamo, potranno richiedere alla Associazione dei datori di lavoro competente per territorio l'attivazione di un tentativo di conciliazione nell'ambito della Commissione appositamente costituita.

Tale commissione sarà composta da un componente indicato dalle Organizzazioni Sindacali e un componente indicato dalla Associazione datoriale.

In caso di mancata conciliazione, la controversia potrà essere sottoposta, entro dieci giorni, all'esame di una Commissione nazionale, composta da tre rappresentanti dei datori di lavoro e da tre rappresentanti dei lavoratori nominati dalle Parti stipulanti il presente Contratto, che dovrà esaminare il ricorso e tentare la conciliazione sulla controversia entro il termine di due mesi dal ricevimento del ricorso stesso.

La Commissione nazionale inoltre avrà il compito di determinare le esigenze tecniche, organizzative e produttive che possono giustificare la mancata comunicazione di informazioni da parte dell'Impresa in quanto suscettibile di creare notevole difficoltà al funzionamento dell'Impresa stessa o di arrecarle danno.

\* \* \*

..... *omissis*....

### Dichiarazione delle Parti

~~Le Parti, considerata la necessità di aggiornare la normativa di cui al presente articolo, convengono di verificare nell'ambito dell'Osservatorio la possibilità di definire una normativa relativa a procedure di conciliazione da applicarsi negli ambiti territoriali in assenza di accordi locali in merito.~~

**Le Parti si impegnano a definire, nell'ambito di vigenza del ccnl, una procedura di conciliazione e arbitrato in relazione alle controversie inerenti il secondo livello di contrattazione.**

## Art. 69 - Decorrenza e durata

Il presente Contratto, relativo al ~~triennio 1/1/2010-31/12/2012~~ ~~quadriennio 1/1/2006-31/12/2009~~ ~~per la materia normativa e al biennio 1/1/2006-31/12/2007 per la materia retributiva~~, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dalla data della sua sottoscrizione.

Il Contratto si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno ~~almeno 3~~ **6 mesi prima della scadenza**, ~~almeno 5 mesi prima della scadenza per quanto riguarda la parte normativa.~~

**Le proposte di rinnovo saranno presentate entro sei mesi prima della scadenza del Contratto.**

Durante tali periodi, la Parte che ha ricevuto le richieste di modifica del Contratto dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento dalle richieste medesime.

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

~~Durante tali periodi, secondo quanto previsto dall'Intesa del 21/4/1989, parte integrante dell'Accordo interconfederale 25/1/1990, la Parte che ha ricevuto le richieste di modifica del Contratto dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalle richieste medesime.~~

**Entro i primi mesi del terzo anno di vigenza del Contratto, le Parti Nazionali si incontreranno, a livello di Segreterie Generali, per prendere atto degli eventuali scostamenti significativi tra l'inflazione prevista e quella reale registrati dagli Organismi competenti ed attuare la correlata variazione dei minimi entro la medesima vigenza contrattuale.**

# SPECIFICITÀ SETTORE ABRASIVI

## Art. 16 - Minimi contrattuali

... omissis....

### Elemento Aggiuntivo della Retribuzione

A decorrere dal 1° gennaio 2007 l'Elemento Aggiuntivo della Retribuzione dei lavoratori con qualifica di quadro, inquadrati ai sensi dell'art. 4 nella categoria A, è pari a 172,00 euro.

**A decorrere dal 1° luglio 2010 il suddetto importo è pari a di 190 euro.**

**L'EAR di cui trattasi potrà essere assorbito dal superminimo individuale.**

### Norma transitoria

~~L'incremento dell'Elemento aggiuntivo della retribuzione determinato con il rinnovo contrattuale del 10 maggio 2006, pari a 22 Euro, è assorbibile dal superminimo individuale.~~

### Note a verbale

... omissis....

3) Con riferimento al ~~triennio biennio 2004/2005~~ **2013-2015**, le Parti concordano che per ogni 1% di inflazione stabilita sarà erogato un aumento complessivo per i settori Ceramica e Abrasivi (minimo + I.P.O.) determinato all'interno dei valori parametrali di seguito indicati per ciascuna categoria. Le Parti assumono un valore parametrale 100 pari a Euro ~~44,86~~ **13,29**.

... omissis....

## Art. 17 - Scatti di anzianità

**A decorrere dal 1.1.2010, l'art.17 – Scatti di anzianità del CCNL 10 maggio 2006 è abrogato.**

**La voce retributiva Scatti di anzianità resta fissata definitivamente negli importi individualmente maturati alla data del 31.12.2009 e, a partire dal 1.1.2010, sarà congelata come superminimo individuale non assorbibile.**

**Con riferimenti agli scatti di anzianità in corso di maturazione al 31.12.2009 essi saranno liquidati pro quota e congelati come superminimo individuale non assorbibile. A questi fini, con riferimento alle frazioni di mese, saranno considerate utili solo quelle pari o superiori a 15 giorni.**

## SPECIFICITÀ SETTORI LUBRIFICANTI E GPL

### **Art. 16 – Minimi contrattuali**

(ex art. 16 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)

*...omissis...*

#### **Elemento Aggiuntivo della Retribuzione per i lavoratori con qualifica di quadro**

**A decorrere dal 1° luglio 2010** le indennità previste per tali lavoratori ~~vengono incrementate di 22 euro e pertanto a decorrere dalla stessa data sono le seguenti:~~

Q.1	<del>162,00</del>	<b>180,00</b>	euro
Q.2	<del>140,00</del>	<b>158,00</b>	euro.

**L'EAR di cui trattasi potrà essere assorbito dal superminimo individuale.**

~~I suddetti incrementi sono assorbibili dai superminimi individuali.~~

### **Art. 17 – Scatti di anzianità**

(ex art. 18 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)

**A decorrere dal 1.1.2010, l'art.17 – Scatti di anzianità del CCNL 10 maggio 2006 è abrogato.**

**La voce retributiva Scatti di anzianità resta fissata definitivamente negli importi individualmente maturati alla data del 31.12.2009 e, a partire dal 1.1.2010, sarà congelata come superminimo individuale non assorbibile.**

**Gli scatti di anzianità in corso di maturazione al 31.12.2009 saranno liquidati pro quota.**

**Con riferimenti agli scatti di anzianità in corso di maturazione al 31.12.2009 essi saranno liquidati pro quota e congelati come superminimo individuale non assorbibile. A questi fini, con riferimento alle frazioni di mese, saranno considerate utili solo quelle pari o superiori a 15 giorni.**

*...omissis...*

# APPENDICI

## APPENDICE 2

### IMPORTI DEL PREMIO DI PRODUZIONE MENSILE APPLICABILE IN ALTERNATIVA AL PREMIO DI PARTECIPAZIONE ALLE IMPRESE DI CUI AL COMMA 13 **LETTERA B)** DELL'ART. 19 **18** DEL PRESENTE CONTRATTO

Settori Chimico, Chimico-farmaceutico e delle Fibre Chimiche:

<b>Categoria</b>	<b>Importi dall'<del>1/1/2003</del> 1/1/2010</b>
A	<del>32,00</del> <b>35,00</b>
B	<del>29,00</del> <b>31,00</b>
C	<del>26,00</del> <b>28,00</b>
D	<del>24,00</del> <b>26,00</b>
E	<del>20,00</del> <b>22,00</b>
F	<del>17,00</del> <b>18,00</b>

Settori ~~Ceramica~~ e Abrasivi:

<b>Categoria</b>	<b>Importi dall'<del>1/1/2003</del> 1/1/2010</b>
A	<del>29,00</del> <b>31,00</b>
B	<del>26,00</del> <b>28,00</b>
C	<del>24,00</del> <b>26,00</b>
D	<del>22,00</del> <b>24,00</b>
E	<del>18,00</del> <b>19,00</b>
F	<del>15,00</del> <b>16,00</b>

Per il settore del GPL si applica la seguente tabella in vigore dall'1/1/2000 \_\_\_\_ :

<b>Categoria</b>	<b>Importi dall'1/1/2010</b>
Q.1	<del>33,57</del> <b>36,00</b>
Q.2	<del>29,95</del> <b>32,00</b>
A	<del>26,86</del> <b>29,00</b>
B	<del>24,79</del> <b>27,00</b>
C	<del>22,24</del> <b>24,00</b>
D	<del>21,17</del> <b>23,00</b>
E	<del>18,59</del> <b>20,00</b>
F	<del>17,56</del> <b>19,00</b>
G	<del>16,53</del> <b>18,00</b>
H	<del>15,49</del> <b>17,00</b>
I	<del>13,94</del> <b>15,00</b>

## APPENDICE \_\_\_\_\_

# LINEE GUIDA SUI CRITERI DI GESTIONE DEGLI APPALTI 2009

..... *omissis*....

## 1. Valutazione e selezione dei fornitori da parte del committente

Valutazione dei fornitori tenendo in debita considerazione gli aspetti ambientali, di igiene industriale e di sicurezza sulla base di quanto segue.

- Verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, servizi o forniture da affidare in appalto, come previsto al primo comma, lettera a, dell'articolo 26 del D.Lgs. 81/2008 attraverso il controllo di iscrizione alla Camera di commercio o l'acquisizione di autocertificazione, oltre che, ad esempio attraverso la verifica:
  - dell'adozione di Sistemi di gestione certificati,
  - della applicazione delle norme contrattuali e di legge in materia di lavoro,
  - dei requisiti richiesti da norme legislative specifiche quali conduzione generatori di vapore, patentino saldatore qualificato,
  - della documentazione sulla formazione professionale dei lavoratori,
  - del numero e tipologia di infortuni occorsi in un periodo di tempo,
  - dei lavori simili eseguiti in precedenza, ~~altre~~.
- Verifica che l'appaltatore o il lavoratore autonomo siano in grado di valutare i rischi specifici delle proprie attività e attuare le conseguenti azioni di prevenzione e protezione in conformità alle norme di legge.
- Valutazione circa la possibilità da parte dei fornitori di produrre le documentazioni ritenute necessarie (che diventeranno parti integranti del contratto di appalto, ad esempio: elenco del personale impiegato nell'appalto, certificazioni di attrezzature e materiali utilizzati, corretta progettazione e/o installazione, compatibilità ambientale e con i sistemi di sicurezza installati, dichiarazione di conformità e verifiche di accettazione e collaudo ai sensi delle leggi in vigore).

## 2. Fase precedente l'inizio dei lavori, servizi o forniture

- Informazione da parte dell'impresa committente alle imprese appaltatrici e/o ai lavoratori autonomi sui rischi specifici esistenti sul sito e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività (come previsto al primo comma, lettera b, dell'articolo 26 del D.Lgs. 81/2008). Le informazioni permettono alle imprese appaltatrici di valutare i rischi presenti nel sito e di integrarli con quelli specifici della propria attività (ad esempio tipologia di produzioni svolte nella zona oggetto dei lavori, zone a rischio di esplosione o incendio, ubicazione del locale adibito a primo intervento, apparecchi telefonici utilizzabili, impianti pericolosi che restano in esercizio durante i lavori, ubicazione dei mezzi di estinzione e delle vie di fuga, piano di emergenza interno, altro. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante riunioni di sicurezza mirate e/o specifici permessi di lavoro).
- Definizione tra committente e appaltatore, nell'ambito delle rispettive autonomie contrattuali e delle previste normative, delle funzioni aziendali e delle differenti persone coinvolte nell'appalto e dei rispettivi compiti con riferimento alla gestione degli aspetti ambientali, di sicurezza e di igiene industriale.
- Elaborazione da parte del committente del documento unico di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI – terzo comma, articolo 26 del D.Lgs. 81/2008) tenuto conto delle risultanze dello scambio di informazioni di cui ai due punti precedenti e al fine di eliminare o ridurre i rischi dovuti alle interferenze<sup>1</sup>.
- Formalizzazione tra committente e appaltatore del contratto di appalto con la esplicita indicazione dei

---

<sup>1</sup> . Il DUVRI non deve essere redatto dal committente nel caso di servizi di natura intellettuale, di mere forniture di materiali o attrezzature o di lavori "di breve durata" (non superiori ai 2 giorni consecutivi). L'esclusione dei lavori di breve durata viene meno qualora tali lavori comportino rischi dovuti alla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei "rischi particolari" previsti dall'Allegato XI del D.Lgs. 81/2008.

costi relativi alla sicurezza sulla base di quanto previsto al ~~relativi alle misure per eliminare / ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni~~ (quinto comma dell'articolo 26 del D.Lgs. 81/2008).

- Informativa da parte dell'impresa appaltatrice ai propri lavoratori di quanto sopra (per esempio con apposite riunioni, se ritenuto opportuno dall'impresa committente e appaltatrice a tali riunioni potrà partecipare personale dell'impresa committente al fine di agevolare e rendere più efficace l'informativa).
- In relazione ad appalti di particolare rilevanza o complessità, eventuale formazione specifica dei lavoratori anche attraverso la realizzazione di appositi corsi di formazione o addestramento. In tal caso, se ritenuto opportuno dall'impresa committente e appaltatrice, l'impresa committente collaborerà nella realizzazione degli stessi.
- L'impresa informa il proprio RLSSA in relazione agli aspetti ambientali e di sicurezza rilevanti connessi con le modifiche indotte dalle opere o i servizi conferiti in appalto.

### **3. Fase di esecuzione dei lavori**

#### **Il committente:**

- coopera, se necessario, all'attuazione della prevenzione e della protezione dai rischi sul lavoro nell'attività lavorativa oggetto dell'appalto, **anche in considerazione dei rischi che si possono generare durante lo svolgimento di tale attività in relazione alle condizioni dell'impianto, degli ambienti e dei luoghi** (ad esempio indicando quali azioni di prevenzione e protezione debbano essere applicate per i rischi relativi alla propria attività e fornendo il supporto informativo richiesto dalle imprese appaltatrici),

..... *omissis*.....

## APPENDICE \_\_\_\_\_

# LINEE GUIDA SULLA GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI E DELLA TUTELA DELL'AMBIENTE A LIVELLO AZIENDALE 2009

..... *omissis*....

## Prima parte

### Caratteristiche dei soggetti coinvolti, sulla base delle norme contrattuali, nella gestione SSA a livello aziendale<sup>1</sup>

#### 1. Il Datore di Lavoro

..... *omissis*....

##### B. Responsabilità

..... *omissis*....

- ha l'obbligo di predisporre mezzi, strutture e assetti organizzativi, **avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), interno od esterno all'impresa, di uno o più addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente**, con la possibilità di delegare compiti e responsabilità anche ad altri soggetti, **secondo le modalità previste dall'art. 16 del D.Lgs. 81/2008**. ~~tra i quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), interno od esterno all'impresa, uno o più addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente.~~

Il Datore di Lavoro non può delegare, ed è direttamente responsabile per:

- la valutazione, **e l'aggiornamento**, dei rischi per la **Salute e per la Sicurezza** ~~e per la Salute~~ dei Lavoratori e l'elaborazione del relativo "Documento di Valutazione dei Rischi";
- la scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze e/o dei preparati chimici impiegati;
- la sistemazione dei luoghi di lavoro;
- l'**indicazione** ~~individuazione~~ delle idonee misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale (DPI);
- la programmazione delle misure per garantire il miglioramento continuo dei livelli di sicurezza.

..... *omissis*....

#### 2. Il Medico Competente

##### A. Identificazione

È un professionista in possesso di specializzazione, docenza o libera docenza in discipline specifiche espressamente previste dal D.Lgs. 81/2008 (articolo 38).

È nominato dal Datore di Lavoro, o da un suo delegato, nei casi in cui siano presenti rischi per i quali è prevista la sorveglianza sanitaria (**esposizione quali ad esempio agenti chimici pericolosi per la salute classificati come molto tossici**, tossici, nocivi, sensibilizzanti, irritanti, ~~biologici~~, cancerogeni, mutageni, **tossici per il ciclo riproduttivo/teratogeni**; **esposizione ad agenti biologici pericolosi**; **uso di video terminali**, movimentazione carichi; rumore; vibrazioni, radiazioni) come previsto dal D.Lgs. 81/2008 (articolo 18).

..... *omissis*....

##### B. Responsabilità

---

<sup>1</sup> Considerati gli obiettivi delle presenti linee guida, le stesse non approfondiscono requisiti, attribuzioni e funzioni specifiche dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale (quali, ad esempio, gli RSPP, i preposti, gli addetti), che ricadono nella diretta responsabilità del Datore di lavoro, e riguardo ai quali, non essendo previste indicazioni contrattuali, si richiamano le puntuali previsioni legislative.

- È responsabile della definizione del contenuto della sorveglianza sanitaria correlata ai rischi accertati nell'ambito della valutazione del rischio (protocollo sanitario) e della sua attuazione, **grazie al corretto flusso di informazioni ricevuto dal Datore di Lavoro o suo delegato**. In particolare effettua la sorveglianza sanitaria dei lavoratori nei casi previsti dalla normativa e tenendo conto, ~~laddove necessario~~, delle differenze di genere, dell'età, della provenienza da altri Paesi:
  - Preventivamente prima di adibire il lavoratore alla mansione, esprimendo un giudizio di idoneità a ricoprire la mansione;
  - periodicamente, con frequenza definita in base ai rischi, esprimendo un giudizio di idoneità a proseguire nella mansione;
  - **precedentemente alla ripresa del lavoro a seguito di un'assenza per motivi di salute di durata superiore a 60 giorni continuativi per verificare l'idoneità alla mansione;**
  - anche su richiesta del lavoratore, se inerente i rischi lavorativi, avanzata secondo modalità aziendali definite;
  - all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nel caso di esposizione ad agenti chimici **pericolosi**. Inoltre informa i lavoratori esposti a rischi che possono **avere generare** effetti a lungo termine (ad esempio agenti chimici, cancerogeni/mutageni, agenti biologici) sulla necessità di proseguire nel tempo la sorveglianza sanitaria.
- Istituisce ed aggiorna le cartelle e i registri previsti dalle norme contrattuali e di legge e in particolare:
  - la cartella sanitaria e di rischio, per ogni lavoratore esposto ai rischi che, in base alla normativa, **richiedono una sorveglianza sanitaria;**
  - i registri di esposizione, quando previsti dalla normativa.
- **Alla cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore, invia ad ISPESL la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interessato, consegnandone copia al lavoratore e al datore di lavoro, e le annotazioni individuali contenute nel registro degli esposti ad agenti cancerogeni e mutageni, ad amianto<sup>1</sup>.** ~~Inoltre firma congiuntamente al Datore di Lavoro la trasmissione periodica degli stessi agli organi di controllo (ISPESL, ISS, ASL) in relazione ai rischi.~~
- Visita periodicamente gli ambienti di lavoro, congiuntamente ai servizi aziendali preposti. Inoltre, su richiesta dell'RLSSA, secondo modalità aziendali definite, effettua sopralluoghi specifici sui luoghi di lavoro con lo stesso.
- Partecipa alla definizione e pianificazione del controllo delle esposizioni ed effettua le campagne di monitoraggio biologico, se previste dalla normativa.

## C. Ruolo e competenze

..... *omissis*....

Inoltre il medico competente:

- partecipa alla riunione periodica indetta dal Datore di Lavoro durante la quale, in particolare, illustra il protocollo sanitario e i risultati contenuti nella relazione sanitaria (in materia si rimanda alla seconda parte delle presenti linee guida);
- illustra ai lavoratori i criteri degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e i risultati degli accertamenti effettuati (**esprime il giudizio di idoneità / inidoneità per iscritto e ne dà copia al Lavoratore e al Datore di lavoro**);
- informa il Datore di Lavoro dell'esistenza di anomalie negli accertamenti sanitari imputabili all'esposizione professionale (per esempio agenti chimici, rumore, agenti biologici);
- informa il lavoratore interessato dell'esistenza di anomalie negli accertamenti sanitari, sia imputabili all'esposizione professionale sia non imputabili all'esposizione professionale;

..... *omissis*....

- intrattiene le necessarie relazioni con gli altri soggetti impegnati sui temi di Sicurezza, Salute e Ambiente, in particolare con i Lavoratori, per esempio:

..... *omissis*....

- collaborando nelle attività di informazione e formazione dei lavoratori e partecipando anche personalmente agli eventi programmati, **in particolare per quanto riguarda l'applicazione della normativa sulla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti;**

..... *omissis*....

---

<sup>1</sup> Si ricorda che per gli agenti biologici, le modalità di tenuta, aggiornamento e trasmissione del registro degli esposti sono disciplinate dall'art. 280 del D.Lgs. 81/08.

### 3. I Lavoratori

#### A. Identificazione

I Lavoratori, intendendosi come tali coloro i quali prestano il proprio lavoro in un'impresa, ~~alle dipendenze di un Datore di lavoro~~, sono i principali destinatari del sistema SSA. Contemporaneamente, gli stessi sono soggetti fondamentali del sistema in quanto contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente e, più in generale al miglioramento continuo, attraverso:

- comportamenti coerenti con la formazione e le informazioni ricevute;
- corretto utilizzo delle attrezzature di lavoro, delle sostanze, delle miscele ~~i preparati~~, dei mezzi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalazioni e indicazioni relative a situazioni da migliorare.

#### B. Responsabilità

..... *omissis*....

Al fine del corretto adempimento di quanto sopra, è essenziale che siano state comprese e condivise, **anche attraverso percorsi formativi adeguati**, le finalità delle misure individuate oltre che assimilati gli aspetti operativi connessi.

In questo senso è opportuno evidenziare la necessità che il Lavoratore partecipi diligentemente e con profitto alle iniziative aziendali di informazione, addestramento e formazione.

#### C. Ruolo e competenze

I Lavoratori hanno un ruolo fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi in materia di SSA, anche in forza dei diritti per loro previsti dalle norme contrattuali e di legge, in particolare:

- diritto di informazione, ricevendo **tra l'altro** dal Datore di Lavoro informazioni specifiche:

..... *omissis*....

- sui pericoli relativi all'uso delle sostanze e delle miscele, sulla base di schede dati di sicurezza e **delle eventuali** schede tecniche, normative e norme di buona tecnica;

..... *omissis*....

- sui risultati delle rilevazioni periodiche annotate e aggiornate nel registro dei dati ambientali; sui risultati statistici, in forma aggregata, relativi a infortuni (indici di frequenza e gravità), **alla sorveglianza sanitaria alle visite mediche**, agli esami periodici e alle assenze per malattie professionali, riportati nel registro dei dati biostatistici.

..... *omissis*....

### 4. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente (RLSSA)

#### A. Identificazione

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente (RLSSA) è stato formalmente istituito con il rinnovo contrattuale del 10 maggio 2006.

Questa figura subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni precedentemente contrattualmente previsti per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza/Commissione Ambiente e allo stesso si applicano le previsioni dell'articolo 50 del D.Lgs. 81/2008.

Con questa nuova denominazione (oltre che con la completa riscrittura delle norme contrattuali in materia), le Parti hanno inteso evidenziare ulteriormente l'impegno comune ad estendere e migliorare la **presenza e partecipazione del RLSSA in ogni realtà produttiva**.

È infatti chiara la rilevanza di questa figura ai fini della strategia settoriale della sostenibilità, che prevede un suo coinvolgimento sui complessivi aspetti connessi con SSA a livello aziendale e l'opportunità di un suo ruolo nel rapporto col territorio.

..... *omissis*....

#### C. Ruolo e competenze

..... *omissis*....

L'RLSSA, al fine di svolgere adeguatamente il proprio ruolo:

- accede ai luoghi di lavoro, secondo modalità aziendali definite, con gli altri soggetti aziendali preposti, e utilizza la necessaria strumentazione anche informatica;
- secondo modalità aziendali definite, è informato sugli agenti chimici, fisici e biologici presenti nel

ciclo produttivo e sui loro valori limite di soglia (ad esempio TLV) come individuati dall'apposito servizio tecnico istituito sulla base delle norme contrattuali;

- è posto nelle condizioni per esprimere compiutamente il proprio parere nell'ambito della riunione periodica (per esempio mediante l'**accesso ad a consegna** di idonea documentazione preventivamente alla riunione e con tempi di consultazione adeguati, e/o l'effettuazione di idonei sopralluoghi secondo modalità aziendali definite);

..... *omissis*....

## Seconda parte

### La modalità di gestione SSA a livello aziendale

#### 1. Il Documento di valutazione dei Rischi

##### Introduzione

..... *omissis*....

Il riesame ~~periodico~~ della valutazione dei rischi **deve avvenire in base a:**

- **in relazione alla** significatività del rischio e ai metodi di controllo seguiti per la sua gestione;
- **all'introduzione di** nuovi vincoli normativi;
- **all'acquisizione di** nuovi dati conoscitivi suscettibili di modificare la valutazione dei rischi presenti o potenziali (per esempio risultanze della sorveglianza sanitaria che evidenziano alterazioni dello stato di salute correlate all'attività lavorativa, nuovi dati sui rischi e sui pericoli derivanti anche dall'esperienza e dell'analisi degli eventi accaduti, **quali infortuni significativi**, o nuove applicazioni del prodotto);
- **all'introduzione di** nuovi prodotti e/o sostanziali modifiche al ciclo produttivo.

**Il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato entro 30 giorni dal verificarsi delle condizioni sopra evidenziate.**

##### A. Definizione

Il Documento di Valutazione dei Rischi rappresenta l'evidenza documentale di un processo permanente di prevenzione e di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e, pur mantenendo la completezza di informazione, deve essere redatto secondo criteri improntati ad agevolare la comprensione dei contenuti, **al fine di renderlo un utile strumento operativo**, anche attraverso gli opportuni allegati.

..... *omissis*....

##### B. Principali contenuti

Il Documento di Valutazione dei rischi rappresenta il risultato evidente - in continuo cambiamento al mutare delle condizioni operative, tecniche e organizzative dell'impresa - dell'analisi di tutti i rischi a cui sono esposti i soggetti presenti in azienda. A tal fine come previsto dal D.Lgs. 81/2008 (articolo 28, comma 2) i suoi contenuti principali sono:

- dati identificativi dell'impresa e nominativi del Datore di lavoro, del suo eventuale Delegato, delle figure dei servizi aziendali preposti<sup>1</sup> e dell'RLSSA,

..... *omissis*....

##### C. Modalità di redazione

..... *omissis*....

**Il documento deve essere munito di data certa o attestata dalla sottoscrizione da parte del Datore di lavoro e, ai soli fini della prova della data, dall'RSPP, dall'RLSSA e dal Medico competente, ove nominato.**

..... *omissis*....

---

<sup>1</sup> in particolare dell'RSPP e del medico competente

## APPENDICE \_\_\_\_\_

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

#### 1. Azienda

Ragione sociale _____
Sede (indirizzo) _____
Partita IVA    Codice Fiscale _____

#### 2. Dipendente

<b>Dati anagrafici</b>	
Cognome _____	Nome _____

#### ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA EROGATA

ATTIVITA' FORMATIVA	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 10px;"/>	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> Esterna presso _____ <input type="checkbox"/> Interna
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 10px;"/>	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> Esterna presso _____ <input type="checkbox"/> Interna

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

ATTIVITA' FORMATIVA	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA
<hr/>	<p>_____ ore</p> <p>Periodo</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> Esterna presso _____ <input type="checkbox"/> Interna
<hr/>	<p>_____ ore</p> <p>Periodo</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> Esterna presso _____ <input type="checkbox"/> Interna

L'AZIENDA \_\_\_\_\_

FIRMA DEL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

## TRATTAMENTO ECONOMICO

### Indennità in cifra per effettive prestazioni in turno notturno ex art.9 ccnl

...omissis...

Per il lavoro effettuato in turno notturno in aggiunta alle maggiorazioni previste al punto 5), con decorrenza ~~1/1/2007~~ **1/1/2010**, per le prestazioni effettivamente svolte, sarà corrisposto un importo in cifra, rapportato ad 8 ore, di ~~6,5~~ **7,5** euro.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire tale importo in cifra fissa in senso onnicomprensivo. In sede di quantificazione si è infatti tenuto conto di ogni incidenza e pertanto l'importo definito non ha riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto al secondo comma dell'articolo 2120 c.c., le Parti convengono che tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'indennità di cui sopra non è assorbibile da identiche erogazioni concordate a livello aziendale che non prevedano una espressa clausola di assorbimento.

...omissis...

### Minimi contrattuali

Di seguito si riportano le tabelle che prevedono alle relative decorrenze gli incrementi del trattamento contrattuale mensile da erogarsi per i differenti settori dell'area contrattuale chimica.

## Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

### Settore Chimico e Chimico-Farmaceutico

Cat. IPO	01/01/2010		01/01/2011		01/01/2012		Triennio	
	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	40,00	16,00	51,00	21,00	53,00	21,00	144,00	58,00
A2	40,00	10,00	51,00	12,00	53,00	13,00	144,00	35,00
A3	40,00	9,00	51,00	11,00	53,00	11,00	144,00	31,00
B1	37,00	9,00	48,00	11,00	49,00	12,00	134,00	32,00
B2	37,00	6,00	48,00	8,00	49,00	8,00	134,00	22,00
C1	31,00	10,00	39,00	13,00	40,00	14,00	110,00	37,00
C2	31,00	8,00	39,00	10,00	40,00	10,00	110,00	28,00
D1	29,00	9,00	36,00	12,00	37,00	12,00	102,00	33,00
D2	29,00	7,00	36,00	9,00	37,00	10,00	102,00	26,00
D3	29,00	6,00	36,00	7,00	37,00	7,00	102,00	20,00
E1	26,00	6,00	33,00	8,00	34,00	8,00	93,00	22,00
E2	26,00	3,00	33,00	4,00	34,00	4,00	93,00	11,00
E3	26,00	2,00	33,00	2,00	34,00	2,00	93,00	6,00
E4	26,00	1,00	33,00	1,00	34,00	1,00	93,00	3,00
F	26,00	0,00	32,00	0,00	34,00	0,00	92,00	0,00

## Settore Fibre

Cat. IPO	01/01/2010		01/01/2011		01/01/2012		Triennio	
	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	35,00	13,00	50,00	19,00	55,00	22,00	140,00	54,00
A2	35,00	6,00	50,00	8,00	55,00	10,00	140,00	24,00
A3	35,00	4,00	50,00	6,00	55,00	7,00	140,00	17,00
B1	31,00	8,00	44,00	11,00	48,00	12,00	123,00	31,00
B2	31,00	3,00	44,00	4,00	48,00	4,00	123,00	11,00
C1	27,00	6,00	38,00	9,00	41,00	11,00	106,00	26,00
C2	27,00	5,00	38,00	7,00	41,00	9,00	106,00	21,00
D1	24,00	8,00	34,00	11,00	37,00	11,00	95,00	30,00
D2	24,00	4,00	34,00	5,00	37,00	6,00	95,00	15,00
D3	24,00	3,00	34,00	5,00	37,00	5,00	95,00	13,00
E1	22,00	5,00	32,00	6,00	35,00	7,00	89,00	18,00
E2	22,00	0,00	32,00	2,00	35,00	1,00	89,00	3,00
E3	22,00	0,00	32,00	1,00	35,00	1,00	89,00	2,00
E4	22,00	0,00	32,00	0,00	35,00	0,00	89,00	0,00
F	22,00	0,00	32,00	0,00	34,00	0,00	88,00	0,00

## Settore Abrasivi

Cat. IPO	01/01/2010		01/01/2011		01/01/2012		Triennio	
	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	39,00	12,00	51,00	15,00	51,00	17,00	141,00	44,00
B1	32,00	8,00	42,00	11,00	42,00	12,00	116,00	31,00
B2	32,00	5,00	42,00	6,00	42,00	7,00	116,00	18,00
C1	28,00	7,00	36,00	9,00	36,00	10,00	100,00	26,00
C2	28,00	6,00	36,00	8,00	36,00	8,00	100,00	22,00
C3	28,00	5,00	36,00	6,00	36,00	7,00	100,00	18,00
D1	25,00	7,00	31,00	10,00	31,00	11,00	87,00	28,00
D2	25,00	4,00	31,00	6,00	31,00	6,00	87,00	16,00
D3	25,00	2,00	31,00	5,00	31,00	5,00	87,00	12,00
E1	24,00	3,00	30,00	5,00	30,00	6,00	84,00	14,00
E2	24,00	0,00	30,00	1,00	30,00	2,00	84,00	3,00
E3	24,00	0,00	30,00	0,00	30,00	1,00	84,00	1,00
F	24,00	0,00	30,00	0,00	30,00	0,00	84,00	0,00

## Settori Lubrificanti e GPL

<b>Liv.</b>	<b>01/01/2010</b>	<b>01/01/2011</b>	<b>01/01/2012</b>	<b>Triennio</b>
Q1	74,00	79,00	101,00	254,00
Q2	66,00	70,00	91,00	227,00
A	62,00	64,00	85,00	211,00
B	57,00	59,00	78,00	194,00
C	51,00	53,00	69,00	173,00
D	49,00	49,00	64,00	162,00
E	44,00	44,00	58,00	146,00
F	39,00	39,00	52,00	130,00
G	37,00	38,00	49,00	124,00
H	37,00	37,00	45,00	119,00
I	33,00	33,00	42,00	108,00