

# Accordo di rinnovo CCNL 2016 – 2018 – Alcuni contenuti



Nelle slides che seguono si evidenziano alcuni dei contenuti dell'Accordo di rinnovo CCNL chimico-farmaceutico 2016 - 2018.



# Sperimentazione: il Comitato per lo scenario economico aziendale

Per le imprese che abbiano già in passato costituito l'Osservatorio aziendale o abbiano forme partecipative simili e che intendano sperimentare nuove forme e modelli partecipativi, l'Accordo offre la possibilità di adottare, su base volontaria, un "Comitato per lo scenario economico aziendale", composto dai Vertici aziendali, dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalle relative rappresentanze dei lavoratori.

In tale ambito si potrà svolgere, ad esempio, l'analisi delle strategie e degli obiettivi aziendali, la verifica della realizzazione delle scelte correlate alla strategia d'azienda e l'informazione dei risultati e delle riunioni CAE.



# Contrattazione aziendale e semplificazione CCNL

Dando seguito a quanto emerso anche negli incontri dell'Osservatorio Nazionale realizzati sul territorio è stata condivisa la necessità, attraverso il CCNL, di ampliare gli ambiti della contrattazione aziendale e di assicurare l'esigibilità a tutti i livelli, attraverso interventi volti da una parte a valorizzare la contrattazione aziendale e dall'altra a semplificare struttura e norme del CCNL per migliorarne e facilitarne la conoscenza.



# Valorizzazione della contrattazione aziendale

L'Accordo prevede una serie di rilevanti novità funzionali agli obiettivi concordati e a cogliere, anche attraverso risorse economiche spostate dal livello nazionale e affidate alla contrattazione aziendale, esigenze delle imprese ed istanze dei lavoratori per il miglioramento di produttività, redditività, welfare e formazione.

In questo ambito vanno inseriti gli interventi di seguito citati.



# Abolizione Premio Presenza

Dal 31.12.2016 viene abolito l'istituto del Premio presenza (Art. 8, lettera G e Art. 28, co.9, lett. b1 e b2).

La presenza, quale parametro da valorizzare per il miglioramento della produttività, viene ricondotta, come già previsto nelle relative Linee guida, al Premio di Partecipazione secondo i modi e i contenuti che saranno definiti dalla contrattazione aziendale da realizzarsi entro il 2016 (data nella quale cesserà l'operatività della relativa normativa contrattuale, fermo restando il pagamento del Premio presenza riferito a tale anno).



# Passaggio lavoratori turnisti a giornata e mantenimento media turno

Alla contrattazione aziendale viene affidata la gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo. In relazione a ciò è stato quindi convenuto che nell'ambito di scelte complessive tese a rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese connesse all'invecchiamento della popolazione aziendale, potranno anche essere individuate soluzioni diverse da quelle previste dall'Art.10 del CCNL nel caso del passaggio definitivo del lavoratore turnista a lavori a giornata.

A titolo di esempio, nell'ambito sopra indicato, la contrattazione aziendale potrebbe alzare l'età anagrafica ed eliminare gli anni di contribuzione pensionistica previsti dal CCNL dopo i quali si deve riconoscere il mantenimento della cd media turno.



# Imprese che non contrattano il Premio di Partecipazione: Premio variabile ed Elemento Perequativo

Un'altra novità rilevante riguarda le imprese nelle quali non è contrattato il premio di partecipazione, indipendentemente dalla loro dimensione.

Ora infatti tutte queste imprese in alternativa al Premio di Partecipazione dovranno scegliere tra:

1. applicare il Premio variabile PMI attualmente previsto all'Art. 27 del vigente CCNL, che definisce una formula di premio variabile di semplice applicazione, resa operativa attraverso un accordo tra la Direzione aziendale e RSU o, in mancanza di quest'ultima, attraverso un accordo realizzato a livello territoriale con le Organizzazioni imprenditoriali e quelle sindacali territoriali firmatarie del CCNL;



## Imprese che non contrattano il Premio di Partecipazione: Premio variabile ed Elemento Perequativo

2. applicare, in qualità di elemento perequativo, il premio in cifra fissa già previsto all'Appendice 2 del CCNL 2012, i cui nuovi importi, rivalutati in sede di Accordo, entreranno in vigore dal 1.1.2018. Attraverso un accordo realizzato con le RSU e le Organizzazioni imprenditoriali e quelle sindacali territoriali firmatarie del CCNL sarà inoltre possibile destinare, in tutto o in parte, gli importi dell'elemento perequativo ad iniziative condivise di welfare contrattuale e/o formazione.



# Attività stagionali

Le Parti sociali hanno condiviso di introdurre nel CCNL una definizione di attività stagionali, identificando come tali, le attività richieste da esigenze tecnico-produttive ricorrenti in certi periodi dell'anno perché connesse alle stagioni climatiche o a stagionalità identificate come tali nei settori "clienti".

La contrattazione collettiva aziendale potrà, inoltre, individuare ulteriori ipotesi di stagionalità dovute a particolari esigenze tecnico-produttive aziendali temporanee e periodiche.

La definizione contrattuale di attività stagionali, così come le ulteriori definizioni che a livello aziendale verranno individuate, consentiranno di soddisfare le diversificate esigenze occupazionali del settore e di cogliere tutte le opportunità, in termini di maggior flessibilità organizzativa, che la disciplina legale sul contratto a termine prevede (D.Lgs. 81/2015, articoli 19 e seguenti) in caso di assunzioni realizzate per attività stagionali.



# Sicurezza lavoratori e salvaguardia impianti

L'Accordo interviene anche sulla previgente disciplina contrattuale prevista in caso di sciopero, apportando alcune modifiche sia all'Art.45 sia alle Linee guida sulla Salvaguardia degli impianti già in appendice del CCNL del 2012, che ora saranno riportate in calce all'articolo contrattuale.

A seguito degli interventi apportati, si prevede in particolare che in caso di sciopero, non sia più solo opportuno, ma si debba realizzare uno specifico accordo aziendale attraverso il quale concordare soluzioni in materia, prima di adottare iniziative unilaterali.

Inoltre, nelle sopra citate Linee guida per la definizione di procedure per la gestione degli scioperi, è stato chiarito che devono essere realizzate intese atte a prevedere gli assetti degli impianti per la durata dello sciopero e le modalità per la gestione delle altre attività e del personale non coinvolto dallo sciopero, in relazione all'impatto a livello aziendale dell'astensione dei lavoratori.



# Semplificazione strutturale del CCNL

Per facilitare la conoscenza, la comprensione, l'applicazione e quindi l'esigibilità del testo contrattuale, si è condiviso di procedere ad una semplificazione strutturale del CCNL, prevedendo una distribuzione diversa delle norme contrattuali e una loro separazione, a seconda delle differenti finalità e dei diversi destinatari. In sede di stesura contrattuale, si provvederà a dar seguito a quanto convenuto nell'Accordo.



# Semplificazione normativa del CCNL

Le Parti hanno condiviso di procedere anche ad una significativa revisione normativa del testo contrattuale, prevedendo sia interventi di chiarimento, per evitare controversie interpretative, sia interventi di eliminazione e di aggiornamento delle norme non più attuali.

Fermo restando che alcuni di questi interventi di semplificazione saranno compiutamente articolati in sede di stesura contrattuale e saranno quindi operativi da tale momento, si riportano di seguito i principali interventi già applicabili, indipendentemente dalla stesura contrattuale, a partire dalla vigenza del nuovo CCNL (1.1.2016).



# Semplificazione normativa del CCNL

**Art. 1:** i dati relativi al costituendo rapporto di lavoro devono essere riportati sempre per iscritto;

**Art. 2:** la durata del periodo di prova è riferita all'effettiva prestazione lavorativa; abrogato il comma 5 relativo alla riduzione del periodo di prova in caso di analoghe mansioni presso altre imprese;

**Art. 4:** abolita la Qualifica QS per l'inquadramento di nuovi assunti;

**Art. 6:** il periodo dopo il quale scatta il passaggio definitivo alla mansione superiore disimpegnata dal lavoratore passa a 6 mesi per tutte le categorie;

**Art. 20:** eliminate le indennità di “disagiata sede” e “di cassa” per maneggio denaro contante;



# Semplificazione normativa del CCNL

**Art. 37:** in caso di assenza, la comunicazione del lavoratore assente dovrà essere effettuata, tenendo conto delle modalità in atto a livello aziendale, “prima dell’inizio della prestazione programmata”;

**Art. 40:** in caso di malattia, la comunicazione del lavoratore dovrà essere effettuata all’impresa, tenendo conto delle modalità in atto a livello aziendale, “prima dell’inizio della prestazione lavorativa programmata”; inoltre il lavoratore dovrà consegnare o far pervenire all’impresa il numero di protocollo del certificato telematico attestante la malattia entro 24 ore.

Le Parti si sono inoltre impegnate, entro la stesura del CCNL, ad aggiornare la disciplina contrattuale delle diverse tipologie di contratti e la disciplina sanzionatoria.



# Sicurezza Salute e Ambiente

Si è prestata ancora una volta particolare attenzione alle tematiche della Salute Sicurezza e dell'Ambiente, per il miglioramento continuo attraverso una gestione preventiva e sistematica dei fattori di rischio e la diffusione di comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipate delle norme di legge e contrattuali.

Con tale obiettivo si sono previste iniziative per una maggiore conoscenza e diffusione nel settore del programma *Responsible Care*, delle linee guida realizzate in tale ambito e delle buone prassi del livello aziendale, oltre all'implementazione dell'attività formativa, anche finanziata.



# Diritti e tutele

Numerosi sono gli interventi in tema di diritti e tutele direttamente definiti dall'Accordo o demandati al livello aziendale, tra i quali si segnalano i seguenti:

- l'eliminazione del requisito dell'anzianità di servizio per la richiesta dell'aspettativa, che potrà eventualmente essere concessa in caso di comprovate e riconosciute gravi necessità personali o familiari;
- l'elevazione dal 50% al 100% dei giorni di assenza non computabili ai fini del computo, ai sensi dell'Art. 40 del CCNL, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- in tema di sanzioni disciplinari vengono elevati da 3 a 8 i giorni di sospensione e da 3 a 4 le ore di multa previste dall'Art. 51, penultimo comma CCNL;
- la possibilità per ogni lavoratore di concedere, con le modalità concordate con la direzione aziendale, riposi e ferie maturati a favore di colleghi dipendenti della stessa impresa per l'assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per le condizioni particolari di salute.



# Diritti e tutele

In merito agli interventi affidati alle Parti sociali aziendali, si evidenzia che:

- è affidata alla contrattazione aziendale la possibilità, per le medesime ragioni di cui al punto precedente, di disciplinare misure e modalità per la cessione collettiva di ferie e riposi da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore;
- sempre in ambito di contrattazione aziendale, potrà essere estesa la disciplina del conto ore anche ai rapporti di lavoro part-time;
- nell'ambito degli Osservatori aziendali, potranno essere affrontati temi inerenti il miglioramento della produttività del lavoro e della flessibilità organizzativa, in un'ottica di bilanciamento delle esigenze personali/familiari con quelle del lavoro, che potranno eventualmente portare all'adozione di specifiche iniziative con la contrattazione aziendale, ad esempio in merito a *smart-working* e telelavoro;
- i temi connessi al tema della conciliazione vita professionale e vita personale, con particolare attenzione alle diversità di genere, potranno trovare adeguata attenzione nell'ambito dei piani formativi aziendali.

