****

**Comunicato stampa**

**I Settori chimico e farmaceutico “lanciano” F.O.R WORKING, un nuovo rapporto di lavoro fondato su flessibilità, obiettivi e risultati, senza vincoli di orario e luoghi della prestazione.**

L’esperienza di lavoro da remoto, maturata a causa dell’emergenza coronavirus e le trasformazioni in atto nell’organizzazione del lavoro connesse alla digitalizzazione hanno indotto Federchimica, Farmindustria e le Organizzazioni Sindacali dei settori chimico e farmaceutico ad affrontare in modo pragmatico e innovativo il tema delle nuove modalità di lavoro.

Le Parti firmatarie del CCNL chimico-farmaceutico, nel solco del sistema partecipativo di Relazioni industriali settoriale, hanno condiviso la necessità di agevolare anche con uno strumento moderno la gestione dei cambiamenti in atto, tenendo conto delle esperienze aziendali di smart working già maturate e della necessità di coniugare gli aspetti della flessibilità, della sicurezza, del miglioramento della qualità del lavoro e dell’equilibrio tra attività professionale e vita privata.

A tal fine le Parti sociali settoriali hanno convenuto sulla necessità di preservare la flessibilità tipica della modalità di lavoro agile e, al contempo, di rendere disponibile per le imprese e i lavoratori una modalità evoluta di Smart working: il **F.O.R. WORKING (Flessibilità Obiettivi Risultati)**.

Le Parti firmatarie si sono impegnate a definire un moderno rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato da aspetti innovativi nella gestione dei tempi e dei luoghi, da obiettivi condivisi e risultati realizzati, finalizzato a garantire e migliorare efficienza organizzativa, produttività, salute e sicurezza dei lavoratori, bilanciamento vita/lavoro, impatto sociale e ambientale in linea con l’obiettivo condiviso dello sviluppo sostenibile formalizzato nel CCNL.

Federchimica, Farmindustria e le Organizzazioni Sindacali settoriali hanno quindi definito un percorso congiunto di approfondimento nell’ambito dell’Osservatorio nazionale, che porterà alla realizzazione, entro il dicembre 2020, di specifiche Linee guida utili, in primo luogo, ad agevolare il salto culturale necessario per entrambe le Parti e identificare gli elementi che contraddistinguono il **F.O.R.WORKING**.

I lavori di approfondimento serviranno anche per individuare il perimetro dei diritti/doveri delle Parti e le modalità per garantire sempre una partecipazione e integrazione reale alla vita aziendale, in modo particolare attraverso adeguati percorsi di formazione, al fine di non far mai perdere il valore anche sociale dell’impresa nel suo complesso.

Le Linee guida settoriali potranno, laddove ritenuto opportuno, agevolare una fase sperimentale a livello aziendale che potrà contribuire a delineare per tempo le necessarie scelte in vista del rinnovo contrattuale del 2022.

*Milano 9 luglio 2020*