L'industria chimica e farmaceutica è da anni impegnata nel miglioramento dei fattori interni di competitività (innovazione, qualità, organizzazione). Questo impegno tuttavia non è sufficiente in un settore in cui la competitività dipende in modo rilevante da condizioni al di fuori del controllo delle imprese, riconducibili essenzialmente al Sistema-Paese, alla produttività di sistema, che non sono certamente favorevoli.

Per questa ragione, ferma restando l'azione congiunta nei confronti delle Istituzioni per scelte di politica industriale adeguate a migliorare la produttività di Sistema, le parti condividono la necessità di un impegno supplementare per promuovere la produttività del lavoro che rappresenta un elemento fondamentale della competitività.

Le parti ritengono in primo luogo che l'incremento della produttività sia strettamente correlato con la ricerca, gli investimenti tecnologici, l'innovazione di processo e di prodotto e con le necessarie flessibilità che richiedono un atteggiamento partecipativo e di apertura al cambiamento. In uno scenario caratterizzato da forte instabilità potenziale e da necessità di riposizionamento competitivo di molte imprese anche l'occupabilità, e cioè lo sviluppo di competenze e strumenti utili per agevolare l'ingresso (in particolare dei giovani), la permanenza e la eventuale ricollocazione nel mercato del lavoro, assume un ruolo di primo piano nell'ambito della responsabilità sociale dell'impresa.

La produttività e la "buona occupazione" sono temi centrali per il lavoro, per il sostegno e il rilancio della competitività delle imprese.

Per il miglioramento della produttività e dell'occupabilità appare inoltre centrale la promozione del rapporto tra Imprese e Istituzioni formative, in particolare attraverso l'Alternanza Scuola-Lavoro e le altre opportunità in merito offerte dalle norme di legge vigenti. Al riguardo le parti definiranno specifiche linee-guida per agevolare una gestione comune della materia.

B) Produttività

Le parti condividono che il miglioramento della produttività del lavoro si possa realizzare intervenendo nei seguenti ambiti:

- 1) qualità delle risorse umane: formazione ed etica del lavoro;
- 2) qualità delle relazioni industriali: esigibilità e fruibilità del c.c.n.l. A tal fine le parti si impegnano a dare piena attuazione all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 sui temi della rappresentanza e delle R.S.U.;
- 3) flessibilità organizzativa: strumenti contrattuali e contrattazione aziendale.

C) Occupabilità

Le parti condividono che:

- 1) la individuazione e la realizzazione, a tutti i livelli, di strumenti utili a favorire l'ingresso, la permanenza e il ricollocazione nel mercato del lavoro siano una scelta di responsabilità sociale da favorire e incentivare anche con i necessari supporti legislativi;
- 2) l'occupabilità e l'inclusione sociale debbano essere rafforzate, oltre che attraverso gli interventi per migliorare la qualità delle risorse umane, prevedendo strumenti da offrire alla contrattazione aziendale, tra questi in particolare il Progetto Ponte di cui alla lettera successiva.

D) "Progetto Ponte"

Le parti ritengono opportuno sviluppare a livello aziendale l'ipotesi di un Patto di solidarietà generazionale denominato "Progetto Ponte" fondato sulla disponibilità dell'azienda ad investire su nuove assunzioni di giovani in cambio della disponibilità di lavoratori anziani in forza a trasformare, in vista della pensione, il proprio contratto da full-time a part-time.

Gli obiettivi di tale Progetto sono:

- aumentare e favorire l'occupazione giovanile;
- creare un "ponte" tra la popolazione giovanile e la popolazione più anziana, massimizzando il passaggio di conoscenze tra i due gruppi;
- ridurre il carico di lavoro e realizzare un maggior coinvolgimento delle persone più anziane.

Le parti auspicano e hanno sollecitato i necessari interventi legislativi che possano consentire una ampia adesione al Progetto.

Art. 60

(Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione)

Premessa

Le parti 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 nell'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 C.i.g. 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 R.S.U. 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 R.S.U. possono avviare percorsi di riqualificazione 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) Sostegno alla occupabilità

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 c.c.n.l. (Welfarma, Fondo TRIS).

7) Cessione dei riposi e delle ferie

Il lavoratore può concedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e con le modalità concordate con la Direzione aziendale, dando priorità ai riposi accantonati nel conto ore e a quelli in ogni caso maturati negli anni precedenti a quello della richiesta.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare misure e modalità per la cessione collettiva di ferie e riposi da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore, nel rispetto delle previsioni di legge e degli Enti pubblici competenti.

8) 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.

**LINEE-GUIDA SU RESPONSABILITÀ SOCIALE
NELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

Premessa

Le presenti linee-guida intendono favorire lo sviluppo nell'impresa di iniziative di responsabilità sociale coerenti con le scelte effettuate dal c.c.n.l.

A tal fine, a titolo esemplificativo di seguito si indicano alcuni possibili temi affrontabili in termini di responsabilità sociale anche attraverso la definizione di specifiche intese.

I. Conciliazione vita lavorativa e vita personale: ricerca di strumenti e modalità di lavoro utili per l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale:

- part-time;
- orario di lavoro (es.: flessibilità entrate/uscite);
- permessi e forme di flessibilità di orario e turni di lavoro per esigenze particolari (es. volontariato);
- riduzioni collettive dell'orario di lavoro ricorrendo a istituti per loro natura individuali (es. riposi aggiuntivi, ROL, ferie);
- conversione di quota parte del premio di partecipazione in corrispondenti riduzioni di orario di lavoro;
- telelavoro/Smart Working;
- canale informativo durante l'assenza e iniziative per agevolare il rientro al lavoro;
- supporto informativo/organizzativo/psicologico;
- offerta servizi (es.: asili nido, baby-sitting, ...);
- modalità di fruizione oraria dei congedi parentali.

II. Diversamente abili: agevolare l'inserimento e la realizzazione professionale delle persone diversamente abili nel contesto lavorativo, favorire l'inclusione e contrastare forme di discriminazione:

- formazione (es.: specifiche iniziative dedicate);
- attività per facilitare l'inserimento e l'interazione personale;
- convenzioni per l'avviamento;
- eliminazione barriere architettoniche;
- costituzione di Osservatori tecnici.

III. Giovani e anziani: favorire il passaggio di esperienza e l'interscambio generazionale:

- percorsi di uscita graduale e di affiancamento;
- facilitazione del trasferimento del Know-How sia tecnico della mansione sia comportamentale del contesto;
- tutoraggio e addestramento/formazione sul lavoro.

IV. Misure al sostegno del reddito: integrazione, attraverso il Fondo bilaterale aziendale di cui al punto 1) dell'art. 60, dei trattamenti economici erogati dagli Istituti assicurativi e/o previdenziali e agevolazioni economiche per esigenze personali e/o familiari socialmente rilevanti:

- integrazione del reddito del lavoratore/lavoratrice in caso di C.i.g., contratti di solidarietà, malattia, prolungata assenza per congedo parentale/maternità facoltativa, in casi personali particolari;
- utilizzo collettivo del conto ore e/o di quote del Premio di partecipazione;
- convenzioni per l'acquisto di beni e servizi (es.: asili, visite mediche, esami clinici, fisioterapie, assistenza domiciliare);
- borse di studio per figli dei dipendenti;
- aiuto economico per studio ai figli di dipendenti deceduti;
- supporto/consulenza legale per problemi personali.

V. Occupabilità: sviluppare le competenze della persona ed agevolare l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro:

- formazione professionale (anche in E-Learning);
- agevolazione del ricollocamento (es.: contatti con Istituzioni, aziende limitrofe, intervento di agenzie specializzate);
- ricerca e valorizzazione di competenze professionali non relative alla mansione svolta;
- ricorso, ove possibile, alla "Job Rotation";
- Stage.

VI. Occupazione: ricorso, alla pluralità di strumenti contrattuali e normativi tenendo in evidenza le esigenze dell'impresa e della persona:

- utilizzo dei contratti flessibili coerentemente con le loro finalità;
- Stage valutabili, in tutto o in parte, nella durata massima dei rapporti a termine laddove ciò non possa rappresentare un ostacolo alla permanenza nel mercato del lavoro;
- informativa su valutazione della prestazione del lavoratore a termine prima della scadenza del contratto;
- congruo preavviso sulle prospettive di prosecuzione o meno del contratto a tempo determinato;
- applicazione degli strumenti individuati nel c.c.n.l. 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.

VII. Pari opportunità: favorire lo sviluppo professionale senza distinzioni di genere, orientamenti e nazionalità:

- attenzione al mix di forza occupazionale;
- azioni positive nei percorsi di sviluppo;
- attività formative specifiche.

VIII. Inclusione e rispetto delle diversità di genere:

- iniziative per promuovere nei luoghi di lavoro la cultura del rispetto della dignità della persona e per contrastare le violenze e le molestie di genere.

IX. Salute/Previdenza/Assistenza sociale: realizzare iniziative di integrazione al Welfare pubblico legate alla cura e prevenzione della salute e alla previdenza:

- seminari di informazione/prevenzione;
- medicina e diagnostica preventiva;
- prestazioni sanitarie non coperte da FASCHIM;
- indicazioni sui servizi relativi alla salute, ai disagi familiari e/o personali disponibili sul territorio;
- assistenza, su richiesta del lavoratore, per il disbrigo delle pratiche previdenziali anche attraverso il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali;
- destinazione a FONCHIM e a FASCHIM di risorse previste dal c.c.n.l. e dalla contrattazione di secondo livello.

X. Sicurezza/Salute/Ambiente: perseguire il miglioramento continuo attraverso indicazioni di condotta e modalità di rapporto partecipativo, promozione e diffusione della cultura ambientale e dello sviluppo sostenibile:

- condivisione di programmi ed azioni e interventi formativi per la diffusione di comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge;
- qualificazione delle imprese appaltatrici;
- promozione della cultura del rispetto dell'ambiente (es.: raccolta differenziata dei rifiuti in azienda);
- miglioramento dell'efficienza energetica;
- corsi di guida sicura;
- attività formative specifiche per R.L.S.S.A.;
- 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.

XI. Supporti allo studio: agevolare l'accrescimento delle competenze teoriche del lavoratore in relazione alla mansione svolta:

- orari e permessi per agevolare il conseguimento di titoli regolari di studio (es.: diploma, laurea);
- riconoscimenti per chi si diploma e/o laurea;
- sostegno all'apprendimento della lingua italiana per stranieri.

Art. 61

(Previdenza complementare settoriale - FONCHIM)

Le parti, al fine di rendere possibile un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l., hanno convenuto la seguente regolamentazione contrattuale e la costituzione del Fondo pensione complementare a capitalizzazione FONCHIM.

1) Normativa

- In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti nonché lo Statuto di FONCHIM e le relative disposizioni regolamentari.

- Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi sindacali aziendali, i diritti e gli obblighi previsti dal presente c.c.n.l. e dagli accordi nazionali richiamati costituiscono condizioni minime inderogabili per le imprese e i lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l.

- All'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore documentazione sulla previdenza complementare: scheda informativa di FONCHIM o altro fondo contrattuale chiuso applicabile, modulo di iscrizione e copia dello Statuto.

- Fermi restando gli adempimenti informativi inerenti il Fondo all'atto dell'assunzione, il lavoratore dichiara espressamente la propria volontà di aderire o non aderire a FONCHIM, mediante compilazione e sottoscrizione della specifica modulistica predisposta dal Fondo, che dovrà essere consegnata e ritirata a cura dell'azienda. La manifestazione di volontà di cui sopra dovrà essere confermata nei termini e con le modalità previste dalle norme di legge e statutarie.

- Le aziende forniranno annualmente alle R.S.U. e al livello territoriale delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. i dati dell'iscrizione articolati per categoria di inquadramento e fascia di età.

- Nelle Unità con più di 100 addetti le aziende metteranno a disposizione della R.S.U. adeguata strumentazione informatica che consenta alla R.S.U. di conoscere le disposizioni e le novità contenute nel sito Internet di FONCHIM e permetta al singolo lavoratore, con modalità da regolamentare a livello aziendale, di acquisire informazioni sulla propria posizione individuale.