

trattamento, non cumulabile con quanto eventualmente previsto in sede aziendale, nel caso di lavoratori con familiari a carico portatori di handicap, spetta in aggiunta a quanto previsto dall'art. 33 della 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.

E' 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.

C) Permessi per donatori di midollo osseo

Il lavoratore donatore di midollo osseo, a fronte della relativa certificazione riceverà, per tre giorni di permesso a partire dal giorno della donazione, un trattamento integrativo di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto.

Art. 28 (Aspettativa)

L'impresa può concedere al lavoratore che abbia maturato una anzianità di servizio non inferiore a 5 anni e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari un periodo di aspettativa. L'aspettativa potrà essere concessa dall'impresa indipendentemente dall'anzianità di servizio qualora motivata da gravi necessità personali o familiari.

L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, indipendentemente dall'anzianità di servizio potrà concedere un periodo di aspettativa non retribuita al lavoratore che ne faccia richiesta:

- a) per assistere familiari a carico che risultino in condizioni documentate di tossicodipendenza;
- b) in condizioni di tossicodipendenza per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle Istituzioni.

L'impresa inoltre, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, favorirà il reinserimento lavorativo alla luce delle indicazioni delle strutture specializzate secondo quanto disposto dalla vigente legislazione.

L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.

Art. 29 (Assenze)

Salvo quanto disposto dall'art. 31, le assenze, i cui motivi debbono essere comunicati all'impresa prima dell'inizio della prestazione programmata nella giornata in cui si verifica l'assenza stessa e comunque tenendo conto delle prassi in atto per quanto riguarda le modalità di comunicazione, debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio salvo il caso di impedimento giustificato. In mancanza della giustificazione, l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Il lavoratore che non avesse fatto, nei casi previsti, il regolare movimento del cartellino/badge è considerato assente a meno che possa far risultare, in modo sicuro e possibilmente prima dell'uscita, la sua presenza nello stabilimento: in tal caso però, sarà considerato ritardatario.

Art. 30 (Congedo matrimoniale)

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi - computato escludendo le domeniche e gli altri giorni festivi - con decorrenza della retribuzione.

Per i lavoratori di cui ai gruppi 3 e 4 dell'art. 4, il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'impresa con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che l'Istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

La presente norma è applicabile anche nel caso di ulteriori matrimoni validi per l'ordinamento giuridico italiano e per l'Ente previdenziale eventualmente competente.

Art. 31 (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.

A) Assenza dal lavoro

In materia di infortunio e malattia professionale si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, deve immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, perché questi informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

La malattia e l'infortunio non professionale che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicate all'impresa prima dell'inizio della prestazione lavorativa programmata nel giorno in cui si verifica l'assenza stessa, secondo le prassi aziendali in atto per quanto riguarda le modalità di comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento.

Inoltre, il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'impresa, al più presto possibile e comunque entro il giorno successivo all'inizio dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento da comunicare sempre entro il giorno successivo, il numero di protocollo del certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non professionale previsto dalle disposizioni di legge in materia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata alla impresa il più presto possibile e comunque prima dell'inizio della prestazione lavorativa programmata nel giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, salvo il caso di giustificato impedimento. La prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere attestata da successivi certificati medici, e il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'impresa i relativi numeri di protocollo il più presto possibile e comunque entro il giorno successivo alla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente, salvo il caso di giustificato impedimento da comunicare sempre entro il giorno successivo.

Nel rispetto delle prassi in atto e di quanto definito a livello aziendale, la comunicazione del numero di protocollo identificativo dovrà avvenire prediligendo strumenti tecnologici che assicurino sia riduzioni in termini di costi e ulteriori oneri per impresa e lavoratori sia certezza e tempestività della comunicazione medesima.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore, previo tempestivo avviso all'impresa, provvederà consegnando o facendo pervenire la certificazione medica in luogo del numero di protocollo, nei termini di cui sopra.

Il lavoratore, sulla base della certificazione medica, segnalerà per le vie brevi all'impresa la durata prevista della malattia o della sua prosecuzione. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato a norma del successivo penultimo comma della presente lett. A), dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00, disponibile per le visite di controllo (o negli eventuali diversi orari che fossero previsti per legge);

- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopraindicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in impresa per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

B) Conservazione del posto durante l'assenza

In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- 1) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- 2) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;
- 3) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di contratti di lavoro di durata prevista fino a tre anni e di apprendistato, i periodi complessivi di conservazione del posto, in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro per il lavoratore non in prova, sono i seguenti:

- 150 giorni per contratti superiori a 2 e fino a 3 anni;
- 120 giorni per contratti superiori a 1 e fino a 2 anni;
- 90 giorni per contratti superiori a 9 mesi e fino ad 1 anno;
- 60 giorni per contratti fino a 9 mesi.

Nel caso di unico evento morboso continuativo ai fini dei suddetti termini di conservazione del posto non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero continuativo di durata superiore a 20 giorni e fino a un massimo di 60 giorni complessivi.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi.

In caso di patologie di carattere oncologico, ai fini dei suddetti termini di comporta, 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 100% del periodo di comporta spettante.

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro la conservazione del posto è garantita fino alla guarigione clinica e tale periodo di interruzione non sarà computato né ai fini del calcolo dei termini di conservazione del posto, né ai fini del calcolo dell'arco temporale di 36 mesi di cui al comma precedente, che, conseguentemente, sarà ampliato di un periodo di durata uguale a quello dell'assenza dovuta all'infortunio sul lavoro.

Nel caso di interruzione del servizio per malattia professionale la conservazione del posto è garantita fino ad un massimo di mesi 40.

Le assenze dal lavoro per malattia o infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

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 comporta.

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.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, questi può risolvere il contratto di lavoro senza obbligo di preavviso o di corresponsione dell'indennità sostitutiva.

Nei casi di malattie non professionali o infortuni non sul lavoro che si configurino particolarmente rilevanti sul piano sociale, intendendosi per tali quelle/i che abbiano procurato un'assenza dal lavoro di almeno 8 mesi nel corso degli ultimi 12 mesi, su richiesta del lavoratore interessato, l'impresa concederà un'aspettativa non retribuita di 6 mesi, eventualmente prorogabile da parte dell'impresa per ulteriori 6 mesi in caso di documentato protrarsi della stessa anche su segnalazione della R.S.U. Il periodo di aspettativa dovrà essere richiesto dal lavoratore entro la scadenza dei periodi di conservazione del posto sopra indicati.

Il periodo di aspettativa non è computato nell'arco temporale di 36 mesi di cui al comma 4 della presente lett. B) che, conseguentemente, sarà ampliato di un arco temporale pari all'aspettativa richiesta.

Il lavoratore potrà richiedere tale periodo di aspettativa non retribuita una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

L'aspettativa di cui ai commi precedenti non potrà essere richiesta né essere operante in caso di riduzione collettiva del personale o di cessazione dell'attività aziendale.

C) Trattamento economico durante l'assenza

Al lavoratore non in prova e non in Cassa integrazione guadagni, assente per malattia o infortunio o malattia professionale, viene assicurato un trattamento economico pari a:

- intera retribuzione netta per tre mesi e alla metà di essa per successivi cinque mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a tre anni;
- intera retribuzione netta per quattro mesi e alla metà di essa per successivi sei mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a sei anni;
- intera retribuzione netta per cinque mesi ed alla metà di essa per successivi sette mesi se ha un'anzianità di servizio oltre i sei anni.

Nel caso di contratti di lavoro di durata prevista fino a tre anni e di apprendistato, si applicano i seguenti trattamenti economici complessivi in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro:

- intera retribuzione netta per 75 giorni e metà di essa per i 75 giorni successivi per contratti superiori a 2 anni e fino a 3 anni;
- intera retribuzione netta per 60 giorni e metà di essa per i 60 giorni successivi per contratti superiori ad 1 anno e fino a 2 anni;
- intera retribuzione netta per 45 giorni e metà di essa per i 45 giorni successivi per contratti superiori a 9 mesi e fino ad 1 anno;
- intera retribuzione netta per 30 giorni e metà di essa per i 30 giorni successivi per contratti fino a 9 mesi.

Ai fini dei trattamenti economici sopra previsti non sono cumulabili tra di loro le assenze per malattia e le assenze per infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Per il lavoratore assente per malattia o infortunio, il trattamento economico suindicato ricomincia "ex novo" in caso di:

- 1) malattia, o infortunio, intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia o infortunio;
- 2) dal 21esimo giorno di ricovero ospedaliero;

3) assenze per malattia o infortunio iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%.

Qualora un unico evento morboso continuativo abbia comportato l'esaurimento del trattamento economico spettante, il trattamento stesso ricomincia "ex novo" in caso di ricovero ospedaliero superiore a 14 giorni.

Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia e di infortunio di cui al presente articolo con i trattamenti previsti dalla disciplina legislativa vigente in materia, e tenuto conto dell'art. 33, verrà assicurato il trattamento economico di cui ai precedenti commi mediante integrazione della indennità corrisposta dagli Istituti assicuratori.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio da parte dei rispettivi Istituti assicuratori, al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

a) in caso di malattia o infortunio:

- numero di protocollo del certificato medico o, in assenza, certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura della incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli e contenente le seguenti indicazioni: la data del rilascio; la prognosi; la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione;

b) in caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale:

- denuncia dell'infortunio e della malattia professionale nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia. In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'Amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

E' diritto dell'impresa rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli Istituti assicuratori sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienza del lavoratore.

Art. 32

(Trattamento per maternità e paternità)

Ferme restando le disposizioni legislative vigenti a tutela e sostegno della maternità e paternità, il presente articolo disciplina i trattamenti da corrispondere alle lavoratrici ed ai lavoratori durante i periodi di assenze per maternità, paternità o congedi parentali.

Le imprese non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

La lavoratrice in congedo di maternità o, in alternativa, il lavoratore in congedo di paternità riceverà, inoltre, un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto per i primi cinque mesi di assenza.

Limitatamente ai periodi di congedo di maternità o, in alternativa, di congedo di paternità, sarà anticipato ai lavoratori il trattamento a carico dell'INPS a condizione che sia recapitata direttamente all'impresa l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.

Ferma restando la maturazione del t.f.r. secondo i criteri di legge, le assenze dal lavoro per maternità, paternità o per congedi parentali entro i primi due anni di vita del bambino sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di nove mesi.

Le imprese, anche in considerazione di quanto previsto all'art. 9 della legge n. 53/2000 e delle opportunità ivi contenute, potranno promuovere l'assunzione di iniziative per facilitare, in caso di necessità, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità, paternità o per congedi parentali attraverso percorsi informativi e formativi che saranno individuati a livello nazionale.

Per quanto concerne i lavoratori genitori di minori con handicap, si richiamano le disposizioni previste all'art. 33 della legge n. 104/1992.

Art. 33

(Trattamenti previdenziali e assicurativi)

Il trattamento economico eventualmente previsto per i casi di assenze dal presente c.c.n.l. è assorbito e sostituito fino a concorrenza dal trattamento economico che compete al lavoratore per disposizioni delle leggi assicurative ed assistenziali.

Capitolo VII

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 34

(Rapporti in impresa)

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza. Devono fra l'altro essere evitati:

PARTE III CCNL

....Omissis.....

ART. 58

3) Inclusione sociale e Parità di genere

Le Parti, con l'obiettivo di promuovere un'impresa sempre più inclusiva, attenta alle parità di genere e alla conciliazione vita/lavoro, condividono l'opportunità di valorizzare le previsioni contrattuali e agevolare la diffusione, a livello aziendale, di scelte funzionali al raggiungimento di tale obiettivo.

A tal fine, evidenziano le scelte offerte dal presente CCNL in merito alla opportunità di:

- ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione delle leggi in materia di parità, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili (art.4 - Classificazione del personale)
- realizzare indagini conoscitive finalizzate a valutare, in particolare, possibili attenzioni di genere e per i lavoratori senior (art. 47 - CCNL e Contrattazione aziendale, Lett.E 1)
- rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese connesse all'invecchiamento della popolazione aziendale, affidando alla contrattazione aziendale la gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo, la convivenza e il ricambio generazionale (Art. 59 – Produttività e occupabilità – Lett. C 2)
- agevolare l'inserimento e la realizzazione professionale delle persone diversamente abili nel contesto lavorativo, favorire l'inclusione e contrastare forme di discriminazione (Linee Guida su Responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello Punto II)
- favorire il passaggio di esperienza e l'interscambio generazionale con iniziative tese a facilitare il trasferimento del know-how sia tecnico, sia comportamentale e il tutoraggio e addestramento/formazione sul lavoro (Linee Guida su Responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello Punto III)



D. 10



- favorire lo sviluppo professionale senza distinzioni di genere, orientamenti e nazionalità attraverso l'attenzione al mix di forza occupazionale, azioni positive nei percorsi di sviluppo, attività formative specifiche (Linee Guida su Responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello, Punto VII).
- promuovere nei luoghi di lavoro la cultura del rispetto della dignità della persona e del contrasto delle violenze e delle molestie di genere (Linee Guida su responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello, Punto VIII)
- considerare adeguatamente, nella definizione dei piani di formazione concordati a livello aziendale, i temi dei nuovi modelli organizzativi - connessi anche al bilanciamento vita professionale/vita personale - e del rispetto delle diversità di genere, con particolare attenzione alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri (art. 63 - Formazione - Premessa)
- valorizzare le opportunità derivanti dalla digitalizzazione per rafforzare l'inclusione sociale, attraverso percorsi formativi e agevolando anche percorsi extra lavorativi, cogliendo eventuali maggiori flessibilità della prestazione in termini spazio-temporali. (Parte V CCNL - Linee Guida Trasformazione digitale, Occupazione Occupabilità)

In relazione a quanto sopra e fermo restando l'obiettivo della promozione dell'Inclusione sociale e della Parità di genere, anche retributiva, in relazione ad ogni momento della gestione del rapporto di lavoro, si riconosce l'utilità di ricorrere a tutti gli istituti contrattuali definiti a livello nazionale e aziendale quali strumenti funzionali a favorire tale obiettivo.

LINEE GUIDA SU RESPONSABILITA' SOCIALE NELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

....Omissis.....

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, in particolare per lavoratori con familiari a carico portatori di handicap ai sensi della Legge 104/1992**

....Omissis.....

11

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.