IPOTESI ACCORDO DI RINNOVO CCNL PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA CHIMICA, CHIMICO-FARMACEUTICA, DELLE FIBRE CHIMICHE E DEI SETTORI ABRASIVI, LUBRIFICANTI E GPL

In data 22 Settembre 2012 tra Federchimica, Farmindustria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL si è concordato il presente rinnovo del CCNL, che decorre dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015.

In relazione alla situazione economica in atto le Parti convengono in via eccezionale, salvo diverse scadenze espressamente previste, di dare applicazione alla parte normativa a partire dal 1 novembre 2012.

Federchimica

Farmindustria

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILCEM-UIL

IPOTESI ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL CHIMICO, CHIMICO- FARMACEUTICO, DELLE FIBRE CHIMICHE E DEI SETTORI ABRASIVI, LUBRIFICANTI E GPL

Premessa

La volontà delle Parti di affrontare in tempi rapidi il CCNL si basa su molti fattori strettamente connessi alla particolarità del momento, alla necessità di dare un contributo alla ricerca di maggior competitività e all' occupazione, alla consapevolezza del patrimonio accumulato di innovazione e dialogo continuo.

La condivisione dello scenario economico e industriale in cui le nostre imprese operano e opereranno nei prossimi anni è certamente importante in qualsiasi trattativa sindacale, ma lo è stata ancora di più in questo momento del tutto eccezionale.

Mai come in questa fase il presente e il futuro delle imprese e delle singole persone sono stati tanto condizionati dal contesto macroeconomico, cioè da variabili al di fuori del loro controllo.

D'altro canto le forti difficoltà che vive, in particolare, il nostro Paese e la possibilità di improvvisi e radicali cambiamenti del contesto esterno richiedono coesione e tempestività di reazione.

La condivisione dello scenario economico e della situazione politica internazionale in cui il nostro Paese si trova ha portato le Parti Sociali ad un impegno straordinario non solo nei contenuti dell'Ipotesi di Accordo ma anche e soprattutto nei tempi e nei modi in cui questa è stata raggiunta.

Le Parti Sociali dell'industria chimico-farmaceutica, in coerenza con l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, consapevoli del ruolo di anticipazione che sempre ha caratterizzato le relazioni industriali settoriali, intendono con la sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo dare un segnale e un contributo al Paese, e cioè al Governo e all'industria e al mondo del lavoro nel loro complesso, per dimostrare la loro

consapevolezza e il loro impegno nei confronti dell'Italia e dei partner europei.

Tutti devono fare la loro parte, le imprese e i lavoratori del settore hanno così inteso di fare la propria, dimostrando che la gravità della situazione economica comporta coraggio ma anche urgenza nelle azioni.

Non c'è tempo da perdere e il cambiamento implica anche capacità di decidere, e decidere bene, tempestivamente, valorizzando il ruolo delle delegazioni.

Le Parti Sociali hanno condiviso anche la necessità di dare risposte urgenti alle imprese e ai loro lavoratori, sottoposti in questo momento a forte incertezza, significative flessioni produttive, pericolosa compressione dei margini e anche pericolosi risultati negativi.

La sottoscrizione del CCNL vuole essere un contributo concreto per dare qualche certezza al mercato, alle imprese, ai lavoratori. Vuole essere anche un segnale che le Relazioni Industriali nella chimica sono state e devono, sempre più, essere funzionali alla competitività delle imprese, perché la competitività significa crescita, occupazione e benessere.

Un preciso segnale politico di responsabilità che le Parti Sociali intendono offrire perché lo stesso impegno nella ricerca di formule e accordi orientati alla produttività, occupabilità, responsabilità sociale e alla partecipazione si possa realizzare negli stessi modi, cioè in tempi rapidi e con interventi efficaci, anche a livello decentrato.

Le Parti Sociali nel sottoscrivere l'Ipotesi di Accordo sono consapevoli di aver raccolto una grande sfida nei confronti delle imprese e dei lavoratori ma anche nei confronti del Paese, sfida che si concretizza nell'assunzione di responsabilità, nella consapevolezza che tutti nel proprio ambito di azione devono dare un contributo alla soluzione dei problemi del Paese.

Tale sfida nasce dall'eccezionalità del momento, ma si fonda su una consolidata cultura di relazioni industriali responsabili, basata sul dialogo e sul confronto aperto e continuativo, sulla ricerca di elementi innovativi, sull'attività svolta in modo partecipativo e costruttivo durante

tutta la vigenza del contratto anche all'interno di momenti istituzionali come l'Osservatorio.

Proprio in questo ambito, nel Patto per la competitività e l'occupazione del giugno 2011, le Parti avevano condiviso fra l'altro in vista del rinnovo del ccnl:

" ***Gli ambiti su cui investire***

In un contesto di bassa crescita dell'economia italiana, le imprese possono crescere e conseguire una redditività soddisfacente e tutelare quindi il lavoro, il benessere dei lavoratori, la crescita delle retribuzioni e in particolare della quota di retribuzione variabile e il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione – solo attraverso il miglioramento complessivo della loro competitività.

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.

Le Parti ritengono quindi necessario avviare prioritariamente un dibattito e un percorso interno e congiunto su questi temi, da realizzarsi nell'ambito di gruppi di lavoro paritetici e di sessioni allargate dell'Osservatorio Nazionale da realizzarsi in diversi ambiti territoriali, che possano consentire di individuare possibili e opportune convergenze in vista dell'appuntamento negoziale del 2012."

La soluzione negoziale realizzata si colloca in modo coerente nell'ambito sopra descritto.

PRODUTTIVITA'

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

1. Qualità delle risorse umane: formazione e etica del lavoro
2. Qualità delle Relazioni Industriali: esigibilità e fruibilità del ccnl. A tal fine le Parti si impegnano a dare piena attuazione all'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 sui temi della rappresentanza e delle RSU
3. Flessibilità organizzativa: strumenti contrattuali e contrattazione aziendale

QUALITA' DELLE RISORSE UMANE:
FORMAZIONE E ETICA DEL LAVORO

La formazione è un tema trasversale, funzionale sia alla produttività sia alla occupabilità, e deve essere considerato uno strumento essenziale per la qualità delle risorse umane, per la qualità delle relazioni industriali, per sviluppare e incentivare una cultura di relazioni partecipative utile anche a garantire la esigibilità delle norme del ccnl, la certezza delle regole e coerenza e eticità dei comportamenti a tutti i livelli.
E' necessario diffondere la consapevolezza che la formazione è essenziale e non risponde solo a esigenze aziendali ma anche ad esigenze del lavoratore.
Le Parti sono impegnate ad incentivare, nell'ambito di quanto già previsto nella Parte X, punto 1 del ccnl (investimento per la formazione), la realizzazione di progetti formativi finalizzati ad accrescere la cultura di Relazioni Industriali costruttive e a migliorare la esigibilità delle norme del ccnl.
In relazione a quanto sopra a livello aziendale potrà essere definita la figura del delegato alla formazione.

QUALITA' DELLE RISORSE UMANE:
ESPERIENZA, POLIVALENZA E POLIFUNZIONALITÀ, MOBILITA' INTERNA

L'esperienza, la polivalenza e la polifunzionalità sono fattori da valorizzare perché consentono flessibilità della prestazione, mobilità interna, quindi maggiore flessibilità del lavoro e organizzativa, quindi più produttività ma anche più professionalità e quindi più occupabilità.
Le Parti concordano che a livello aziendale tali fattori siano valorizzati e incentivati attraverso:

- la definizione di lavoratore polivalente e polifunzionale
- il riconoscimento economico collegato al possesso di tali caratteristiche e al loro effettivo utilizzo
- l'inserimento della mobilità interna tra i possibili parametri cui collegare il PdP.

In merito le Parti definiranno specifiche Linee guida.

QUALITA' DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI:
SVILUPPO DEL METODO PARTECIPATIVO

Con l'obiettivo di proseguire il percorso positivo avviato con la costituzione degli Osservatori aziendali e di incentivare e promuovere relazioni industriali sempre più partecipative e costruttive le Parti condividono l'opportunità di definire, a livello di impresa, strumenti e modalità utili a realizzare:

- un processo di interlocuzione sindacale positivo e costruttivo in modo particolare nelle fasi più importanti di cambiamento che coinvolgono l'Azienda e i lavoratori interessati.
- un dialogo aperto, trasparente e produttivo utile a prevenire il conflitto e nella ricerca di soluzioni adeguate e compatibili con le esigenze del mercato e della buona occupazione.

Le Parti concordano che lo sviluppo di Relazioni Industriali partecipative è da considerarsi elemento fondamentale per garantire:

- rispetto delle regole e etica nei comportamenti

- tempestività nell'affrontare i problemi e nella definizione delle soluzioni negoziali
- coerenza nella attuazione delle intese realizzate
- una efficace attuazione dei sistemi organizzativi e la loro necessaria flessibilità

In relazione a quanto sopra le Parti condividono di istituire una Commissione Nazionale con l'obiettivo di individuare possibili nuovi modelli di partecipazione in coerenza con le prassi e gli accordi già in atto nel settore e con le evoluzioni normative in materia.

QUALITA' DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI: ESIGIBILITA' e FRUIBILITÀ del CCNL

Al fine di favorire la corretta conoscenza, la fruibilità e l'esigibilità del ccnl, in fase di stesura contrattuale:

a. sarà predisposto un indice tematico delle norme contrattuali e un CD-ROM interattivo ad integrazione del supporto cartaceo, su cui saranno riportati appendici e allegati del testo contrattuale

b. si provvederà alla progettazione di un sito web dedicato alle norme contrattuali diviso per aree tematiche

c. saranno realizzate semplificazioni del testo del CCNL

FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA: STRUMENTI CONTRATTUALI E CONTRATTAZIONE AZIENDALE

nuovo punto 4) art 25 ccnl:

4) 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, con l'eventuale assistenza delle strutture territoriali imprenditoriali e sindacali firmatarie del ccnl, specifiche intese temporanee modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL. ~~con l'eventuale assistenza~~

~~delle relative strutture territoriali imprenditoriali e sindacali firmatarie del CCNL~~.

Tali intese non comporteranno interventi sui minimi contrattuali e sui diritti individuali irrinunciabili.

Le Parti definiranno specifiche linee guida sui temi della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

Per i giovani non assumibili con contratto di ~~lavoro diverso dall~~'apprendistato potranno essere previste intese modificative relative a tutta la normativa contrattuale, fermo restando l'impegno formativo.

L'andamento della contrattazione aziendale sarà monitorato nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale al quale le Parti aziendali trasmetteranno le intese realizzate.

INFORMATORI SCIENTIFICI DEL FARMACO

Nel primo capoverso della descrizione dell'informatore, a pag. 111 del CCNL, occorre integrare "... attività d'informazione scientifica presso i medici..." con "... attività d'informazione scientifica presso gli operatori sanitari ...".

L'ultimo capoverso della descrizione dell'informatore a pag. 111 del CCNL andrà così modificato: "Può essere chiamato a svolgere, nell'area di pertinenza, secondo le direttive aziendali, ulteriori attività di supporto all'informazione scientifica del farmaco, anche di reportistica e gestione dei flussi informativi, che comportino competenza, esperienza e responsabilità, ai fini dello sviluppo delle interazioni territoriali dell'area stessa."

Aggiungere i seguenti alinea:

- Nell'ottica di destinazione del paziente al miglior accesso alle cure, che prevedano l'uso di farmaci di cui assicura l'informazione scientifica, raccoglie e riporta le scelte terapeutiche, lo sviluppo previsionale di attività conseguenti, raccoglie e sintetizza, per la propria Direzione, le informazioni necessarie a tali fini.
- Può integrare, su indicazione e secondo le esigenze dell'azienda, l'informazione scientifica e la comunicazione, anche in remoto, mediante utilizzi di supporti tecnologici, con modalità e strumentistica stabilite dall'azienda.

Nota a piè pagina 111 sostituita da un nuovo alinea.

Per favorire e fare fronte all'evoluzione del ruolo dell'ISF anche al fine di sostenerne l'occupabilità, gli Informatori Scientifici del Farmaco senza esperienza specifica nella mansione, assunti nell'arco della vigenza contrattuale saranno inquadrati nella posizione organizzativa C1-C2.

OCCUPABILITA' e WELFARE

Le Parti condividono che:

- la individuazione e la realizzazione, a tutti i livelli, di strumenti utili a favorire l'ingresso, la permanenza e il ricollocamento nel mercato del lavoro sia una scelta di Responsabilità sociale da favorire e incentivare anche con i necessari supporti legislativi.

- 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

OCCUPABILITA' : PROGETTO "PONTE"

Le Parti ritengono opportuno inserire nel contratto l'ipotesi di un Patto di solidarietà generazionale denominato «Progetto Ponte» che si fonda 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 obiettivo 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.

Tra questi le Parti auspicano anche interventi inerenti le modalità di accantonamento e trattamento fiscale delle ore di riposo accantonate dai lavoratori nel Conto ore che, rimossi i vincoli oggi esistenti, potrebbero essere utilizzate anche nell'ambito del Progetto o comunque nella fase finale del rapporto di lavoro.

WELFARE : FASCHIM e Fonchim

Al fine di:

- garantire sempre maggior adesione alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria settoriale, in particolare dei lavoratori giovani, ai quali si applicano le previsioni del CCNL
- stimolare la consapevolezza dell'importanza delle scelte di welfare contrattuale offerte nell'interesse dei lavoratori del settore

si conviene di:

- ridurre da 1 anno a 6 mesi, al netto del periodo di prova, la durata minima del contratto di lavoro che consente l'iscrizione a FASCHIM del lavoratore assunto, uniformando tale previsione a quanto già stabilito per l'iscrizione a Fonchim
- prevedere che, fermi restando gli adempimenti informativi inerenti i Fondi all'atto dell'assunzione, il lavoratore dichiari espressamente la volontà di aderire o non aderire ad ognuno dei due Fondi. A tal fine sarà predisposta specifica modulistica che dovrà essere consegnata e ritirata dall'azienda.
- prevedere nell'art.26 del ccnl la facoltà delle Parti aziendali di prevedere la destinazione di quote del premio di partecipazione a copertura totale o parziale della contribuzione a FASCHIM

ASPETTI DA DEFINIRE NEL CORSO DELLA VIGENZA CONTRATTUALE (o in fase di stesura del testo del ccnl) SENZA ONERI ECONOMICI AGGIUNTIVI

1) TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO (ART 3 CCNL)

a. Adeguamento, prima della stesura del ccnl, della disciplina del Contratto di Apprendistato alla luce delle modifiche legislative (TU Apprendistato 2011 e L.92/2012) e dell'Accordo Interconfederale 2012.

b. Ricognizione delle modifiche legislative e dei rinvii alla contrattazione collettiva operati dalla L.92/2012 e successive modificazioni (Riforma del mercato del lavoro) e dalla L183/2010 e successive modifiche (collegato lavoro), finalizzata all'applicazione degli strumenti contrattuali e normativi, anche di carattere sanzionatorio, coerentemente con le loro finalità, in modo funzionale agli obiettivi condivisi del sostegno e il rilancio della competitività e dell'occupazione.

2) SICUREZZA SALUTE AMBIENTE

a. Integrazione **linee guida sulla gestione SSA a livello aziendale** alla luce delle previsioni dell'Accordo stato / Regioni 2012 sulla formazione dei lavoratori in tema di SSA al fine di facilitarne la corretta applicazione a livello aziendale.

b. Aggiornamento previsioni contrattuali (**normative e linee guida) sui criteri di gestione degli appalti** per agevolare la corretta attuazione delle previsioni legislative in tema di DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi da interferenza) e di qualificazione delle imprese, alla luce degli indirizzi operativi già condivisi nell'ambito della Commissione Direttiva Responsible Care e dei rinvii alla contrattazione operati dalla Legge 92/2012 in tema di responsabilità solidale tra committente e appaltatore in caso di definizione di metodi e procedure di controllo e di verifica relativi alla regolarità complessiva degli appalti.

3) MISURE PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI

a. Realizzazione Linee guida che agevolino la costituzione del Fondo Bilaterale aziendale (Parte IV CCNL)

b. Verifica ridefinizione assetto organizzativo dell'OBC anche in relazione alle finalità ed ai finanziamenti dei Fondi di solidarietà di cui ne è possibile la costituzione ai sensi della Legge 92/2012 (Riforma del mercato del lavoro)

4) MALATTIA E INFORTUNIO (ART 40 Lett.a CCNL)

Aggiornamento delle previsioni contrattuali ai sensi della Legge183/10 e dell'Accordo Interconfederale 20 luglio 2011 in tema di certificazione medica telematica.

PARTE ECONOMICA

- Scostamento triennio 2010/2012: 10 euro a partire da dicembre 2012 in applicazione di quanto previsto dall'art.69, ultimo comma del ccnl

- Incrementi minimi+ipo D1:

  - 1/1/2013.....33 euro
  - 1/1/2014.....43 euro
  - 1/1/2015.....47 euro
  - 1/10/2015... 14 euro

- L'importo complessivo di 147 per la D1 corrisponde ad un incremento medio di 148 euro

- La decorrenza delle tranches potrà essere posticipata con accordo aziendale fino a un massimo di sei mesi in caso di crisi e "start-up"

- Incremento dello 0,2% dell'aliquota Fonchim a carico delle imprese a far data dal 1/1/2014

- Incremento dell'importo in cifra fissa a fronte della effettiva prestazione in turno notturno di 3 euro complessivi con le seguenti decorrenze:

  - 1 euro dal 1/1/2013
  - 1 euro dal 1/1/2014
  - 1 euro dal 1/1/2015

- Con riferimento al triennio 2016-2018, le Parti assumono un valore punto 100 pari a 15,21

Impegno delle Parti

Le sottoscritte Federazioni

- in considerazione del dibattito avviato a livello governativo sui temi della produttività e delle possibili evoluzioni normative, anche di carattere fiscale e previdenziale, finalizzate ad implementare la contrattazione di secondo livello,

- qualora nella vigenza del CCNL 2013-2015 intervengano modifiche e/o innovazioni normative di legge e/o confederali in tal senso

- al fine di cogliere ogni opportunità utile ad incrementare il beneficio reale per i lavoratori e a incentivare la produttività,

si impegnano a rendere tempestivamente disponibili alla contrattazione aziendale gli istituti economici negli ambiti già definiti dal presente ccnl, per i quali fosse prevista tale possibilità

Chimico e chimico-farmaceutico
Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

Cat.	01/12/2012		01/01/2013		01/01/2014		01/01/2015		01/10/2015		Totale	
IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	11,00	4,00	34,00	15,00	44,00	19,00	48,00	22,00	18,00	5,00	155,00	65,00
A2	11,00	2,00	34,00	9,00	44,00	12,00	48,00	14,00	18,00	3,00	155,00	40,00
A3	11,00	2,00	34,00	8,00	44,00	10,00	48,00	12,00	18,00	2,00	155,00	34,00
B1	10,00	2,00	32,00	8,00	41,00	11,00	46,00	11,00	15,00	4,00	144,00	36,00
B2	10,00	1,00	32,00	5,00	41,00	8,00	46,00	8,00	15,00	3,00	144,00	25,00
C1	9,00	2,00	26,00	10,00	35,00	12,00	37,00	14,00	12,00	3,00	119,00	41,00
C2	9,00	1,00	26,00	7,00	35,00	9,00	37,00	11,00	12,00	3,00	119,00	31,00
D1	8,00	2,00	25,00	8,00	33,00	10,00	36,00	11,00	10,00	4,00	112,00	35,00
D2	8,00	2,00	25,00	6,00	33,00	8,00	36,00	8,00	10,00	3,00	112,00	27,00
D3	8,00	1,00	25,00	5,00	33,00	7,00	36,00	6,00	10,00	2,00	112,00	21,00
E1	7,00	2,00	23,00	6,00	29,00	7,00	32,00	8,00	9,00	2,00	100,00	25,00
E2	7,00	2,00	23,00	3,00	29,00	3,00	32,00	4,00	9,00	1,00	100,00	13,00
E3	7,00	1,00	23,00	2,00	29,00	2,00	32,00	3,00	9,00	1,00	100,00	9,00
E4	7,00	1,00	23,00	1,00	29,00	1,00	32,00	1,00	9,00	0,00	100,00	4,00
F	7,00	0,00	23,00	0,00	29,00	0,00	32,00	0,00	9,00	0,00	100,00	0,00

Fibre
Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

Cat.	01/12/2012		01/01/2013		01/01/2014		01/01/2015		01/10/2015		Totale	
IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	11,00	4,00	31,00	13,00	46,00	17,00	51,00	19,00	15,00	6,00	154,00	59,00
A2	11,00	2,00	31,00	5,00	46,00	7,00	51,00	8,00	15,00	3,00	154,00	25,00
A3	11,00	1,00	31,00	4,00	46,00	5,00	51,00	6,00	15,00	2,00	154,00	18,00
B1	9,00	3,00	27,00	8,00	40,00	10,00	45,00	11,00	14,00	3,00	135,00	35,00
B2	9,00	1,00	27,00	3,00	40,00	3,00	45,00	4,00	14,00	1,00	135,00	12,00
C1	8,00	2,00	24,00	6,00	34,00	9,00	39,00	9,00	12,00	3,00	117,00	29,00
C2	8,00	2,00	24,00	5,00	34,00	7,00	39,00	7,00	12,00	2,00	117,00	23,00
D1	7,00	3,00	22,00	7,00	31,00	10,00	33,00	11,00	11,00	3,00	104,00	34,00
D2	7,00	1,00	22,00	4,00	31,00	5,00	33,00	5,00	11,00	2,00	104,00	17,00
D3	7,00	1,00	22,00	3,00	31,00	5,00	33,00	5,00	11,00	1,00	104,00	15,00
E1	7,00	1,00	21,00	4,00	29,00	6,00	31,00	7,00	10,00	2,00	98,00	20,00
E2	7,00	0,00	21,00	1,00	29,00	1,00	31,00	2,00	10,00	0,00	98,00	4,00
E3	7,00	0,00	21,00	0,00	29,00	1,00	31,00	1,00	10,00	0,00	98,00	2,00
E4	7,00	0,00	21,00	0,00	29,00	0,00	31,00	0,00	10,00	0,00	98,00	0,00
F	7,00	0,00	20,00	0,00	29,00	0,00	31,00	0,00	10,00	0,00	97,00	0,00

Con riferimento al triennio 2016/18, le Parti assumono un valore punto 100 pari a 14,77.

Abrasivi
Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

Cat/PO	01/12/2012		01/01/2013		01/01/2014		01/01/2015		01/10/2015		Totale	
	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	11,00	3,00	33,00	10,00	46,00	15,00	50,00	16,00	16,00	5,00	156,00	49,00
B1	9,00	2,00	27,00	6,00	38,00	11,00	41,00	12,00	14,00	3,00	129,00	34,00
B2	9,00	1,00	27,00	3,00	38,00	7,00	41,00	7,00	14,00	2,00	129,00	20,00
C1	8,00	2,00	23,00	5,00	33,00	9,00	36,00	9,00	11,00	4,00	111,00	29,00
C2	8,00	1,00	23,00	4,00	33,00	8,00	36,00	8,00	11,00	3,00	111,00	24,00
C3	8,00	1,00	23,00	3,00	33,00	7,00	36,00	6,00	11,00	2,00	111,00	19,00
D1	7,00	2,00	20,00	6,00	29,00	10,00	30,00	10,00	9,00	4,00	95,00	32,00
D2	7,00	1,00	20,00	3,00	29,00	6,00	30,00	6,00	9,00	3,00	95,00	19,00
D3	7,00	1,00	20,00	3,00	29,00	5,00	30,00	4,00	9,00	2,00	95,00	15,00
E1	7,00	1,00	20,00	3,00	28,00	6,00	29,00	4,00	9,00	2,00	93,00	16,00
E2	7,00	0,00	20,00	1,00	28,00	1,00	29,00	1,00	9,00	1,00	93,00	4,00
E3	7,00	0,00	20,00	0,00	28,00	0,00	29,00	1,00	9,00	0,00	93,00	1,00
F	7,00	0,00	20,00	0,00	28,00	0,00	29,00	0,00	9,00	0,00	93,00	0,00

Con riferimento al triennio 2016/18, le Parti assumono un valore punto 100 pari a 14,22.

Lube-GPL
Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

Liv.	01/12/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015	01/10/2015	Totale
Q1	16,00	51,00	68,00	74,00	24,00	233,00
Q2	15,00	46,00	61,00	64,00	21,00	207,00
A	13,00	43,00	56,00	61,00	20,00	193,00
B	12,00	39,00	52,00	57,00	18,00	178,00
C	11,00	35,00	46,00	50,00	16,00	158,00
D	10,00	33,00	43,00	48,00	15,00	149,00
E	9,00	30,00	39,00	43,00	13,00	134,00
F	9,00	27,00	35,00	36,00	12,00	119,00
G	8,00	26,00	33,00	35,00	12,00	114,00
H	8,00	24,00	32,00	34,00	11,00	109,00
I	7,00	22,00	29,00	31,00	10,00	99,00

IPOTESI ACCORDO DI RINNOVO CCNL PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA CHIMICA, CHIMICO-FARMACEUTICA, DELLE FIBRE CHIMICHE E DEI SETTORI ABRASIVI, LUBRIFICANTI E GPL

In data 22 Settembre 2012 tra Federchimica, Farmindustria e UGL-Chimici, FAILC-CONFAIL, FIALC-CISAL si è concordato il presente rinnovo del CCNL, che decorre dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015.

In relazione alla situazione economica in atto le Parti convengono in via eccezionale, salvo diverse scadenze espressamente previste, di dare applicazione alla parte normativa a partire dal 1 novembre 2012.

Federchimica

Farmindustria

UGL-Chimici

FAILC-CONFAIL

FIALC-CISAL

IPOTESI ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL CHIMICO, CHIMICO- FARMACEUTICO, DELLE FIBRE CHIMICHE E DEI SETTORI ABRASIVI, LUBRIFICANTI E GPL

Premessa

La volontà delle Parti di affrontare in tempi rapidi il CCNL si basa su molti fattori strettamente connessi alla particolarità del momento, alla necessità di dare un contributo alla ricerca di maggior competitività e all' occupazione, alla consapevolezza del patrimonio accumulato di innovazione e dialogo continuo.

La condivisione dello scenario economico e industriale in cui le nostre imprese operano e opereranno nei prossimi anni è certamente importante in qualsiasi trattativa sindacale, ma lo è stata ancora di più in questo momento del tutto eccezionale.

Mai come in questa fase il presente e il futuro delle imprese e delle singole persone sono stati tanto condizionati dal contesto macroeconomico, cioè da variabili al di fuori del loro controllo.

D'altro canto le forti difficoltà che vive, in particolare, il nostro Paese e la possibilità di improvvisi e radicali cambiamenti del contesto esterno richiedono coesione e tempestività di reazione.

La condivisione dello scenario economico e della situazione politica internazionale in cui il nostro Paese si trova ha portato le Parti Sociali ad un impegno straordinario non solo nei contenuti dell'Ipotesi di Accordo ma anche e soprattutto nei tempi e nei modi in cui questa è stata raggiunta.

Le Parti Sociali dell'industria chimico-farmaceutica, in coerenza con l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, consapevoli del ruolo di anticipazione che sempre ha caratterizzato le relazioni industriali settoriali, intendono con la sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo dare un segnale e un contributo al Paese, e cioè al Governo e all'industria e al mondo del lavoro nel loro complesso, per dimostrare la loro

consapevolezza e il loro impegno nei confronti dell'Italia e dei partner europei.

Tutti devono fare la loro parte, le imprese e i lavoratori del settore hanno così inteso di fare la propria, dimostrando che la gravità della situazione economica comporta coraggio ma anche urgenza nelle azioni.

Non c'è tempo da perdere e il cambiamento implica anche capacità di decidere, e decidere bene, tempestivamente, valorizzando il ruolo delle delegazioni.

Le Parti Sociali hanno condiviso anche la necessità di dare risposte urgenti alle imprese e ai loro lavoratori, sottoposti in questo momento a forte incertezza, significative flessioni produttive, pericolosa compressione dei margini e anche pericolosi risultati negativi.

La sottoscrizione del CCNL vuole essere un contributo concreto per dare qualche certezza al mercato, alle imprese, ai lavoratori. Vuole essere anche un segnale che le Relazioni Industriali nella chimica sono state e devono, sempre più, essere funzionali alla competitività delle imprese, perché la competitività significa crescita, occupazione e benessere.

Un preciso segnale politico di responsabilità che le Parti Sociali intendono offrire perché lo stesso impegno nella ricerca di formule e accordi orientati alla produttività, occupabilità, responsabilità sociale e alla partecipazione si possa realizzare negli stessi modi, cioè in tempi rapidi e con interventi efficaci, anche a livello decentrato.

Le Parti Sociali nel sottoscrivere l'Ipotesi di Accordo sono consapevoli di aver raccolto una grande sfida nei confronti delle imprese e dei lavoratori ma anche nei confronti del Paese, sfida che si concretizza nell'assunzione di responsabilità, nella consapevolezza che tutti nel proprio ambito di azione devono dare un contributo alla soluzione dei problemi del Paese.

Tale sfida nasce dall'eccezionalità del momento, ma si fonda su una consolidata cultura di relazioni industriali responsabili, basata sul dialogo e sul confronto aperto e continuativo, sulla ricerca di elementi innovativi, sull'attività svolta in modo partecipativo e costruttivo durante

tutta la vigenza del contratto anche all'interno di momenti istituzionali come l'Osservatorio.

Proprio in questo ambito, nel Patto per la competitività e l'occupazione del giugno 2011, le Parti avevano condiviso fra l'altro in vista del rinnovo del ccnl:

" ***Gli ambiti su cui investire***

In un contesto di bassa crescita dell'economia italiana, le imprese possono crescere e conseguire una redditività soddisfacente e tutelare quindi il lavoro, il benessere dei lavoratori, la crescita delle retribuzioni e in particolare della quota di retribuzione variabile e il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione – solo attraverso il miglioramento complessivo della loro competitività.

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.

Le Parti ritengono quindi necessario avviare prioritariamente un dibattito e un percorso interno e congiunto su questi temi, da realizzarsi nell'ambito di gruppi di lavoro paritetici e di sessioni allargate dell'Osservatorio Nazionale da realizzarsi in diversi ambiti territoriali, che possano consentire di individuare possibili e opportune convergenze in vista dell'appuntamento negoziale del 2012."

La soluzione negoziale realizzata si colloca in modo coerente nell'ambito sopra descritto.

PRODUTTIVITA'

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

1. Qualità delle risorse umane: formazione e etica del lavoro
2. Qualità delle Relazioni Industriali: esigibilità e fruibilità del ccnl. A tal fine le Parti si impegnano a dare piena attuazione all'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 sui temi della rappresentanza e delle RSU
3. Flessibilità organizzativa: strumenti contrattuali e contrattazione aziendale

QUALITA' DELLE RISORSE UMANE: FORMAZIONE E ETICA DEL LAVORO

La formazione è un tema trasversale, funzionale sia alla produttività sia alla occupabilità, e deve essere considerato uno strumento essenziale per la qualità delle risorse umane, per la qualità delle relazioni industriali, per sviluppare e incentivare una cultura di relazioni partecipative utile anche a garantire la esigibilità delle norme del ccnl, la certezza delle regole e coerenza e eticità dei comportamenti a tutti i livelli.

E' necessario diffondere la consapevolezza che la formazione è essenziale e non risponde solo a esigenze aziendali ma anche ad esigenze del lavoratore.

Le Parti sono impegnate ad incentivare, nell'ambito di quanto già previsto nella Parte X, punto 1 del ccnl (investimento per la formazione), la realizzazione di progetti formativi finalizzati ad accrescere la cultura di Relazioni Industriali costruttive e a migliorare la esigibilità delle norme del ccnl.

In relazione a quanto sopra a livello aziendale potrà essere definita la figura del delegato alla formazione.

QUALITA' DELLE RISORSE UMANE:
ESPERIENZA, POLIVALENZA E POLIFUNZIONALITÀ, MOBILITA' INTERNA

L'esperienza, la polivalenza e la polifunzionalità sono fattori da valorizzare perché consentono flessibilità della prestazione, mobilità interna, quindi maggiore flessibilità del lavoro e organizzativa, quindi più produttività ma anche più professionalità e quindi più occupabilità.
Le Parti concordano che a livello aziendale tali fattori siano valorizzati e incentivati attraverso:

- la definizione di lavoratore polivalente e polifunzionale
- il riconoscimento economico collegato al possesso di tali caratteristiche e al loro effettivo utilizzo
- l'inserimento della mobilità interna tra i possibili parametri cui collegare il PdP.

In merito le Parti definiranno specifiche Linee guida.

QUALITA' DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI:
SVILUPPO DEL METODO PARTECIPATIVO

Con l'obiettivo di proseguire il percorso positivo avviato con la costituzione degli Osservatori aziendali e di incentivare e promuovere relazioni industriali sempre più partecipative e costruttive le Parti condividono l'opportunità di definire, a livello di impresa, strumenti e modalità utili a realizzare:

- un processo di interlocuzione sindacale positivo e costruttivo in modo particolare nelle fasi più importanti di cambiamento che coinvolgono l'Azienda e i lavoratori interessati.
- un dialogo aperto, trasparente e produttivo utile a prevenire il conflitto e nella ricerca di soluzioni adeguate e compatibili con le esigenze del mercato e della buona occupazione.

Le Parti concordano che lo sviluppo di Relazioni Industriali partecipative è da considerarsi elemento fondamentale per garantire:

- rispetto delle regole e etica nei comportamenti

- tempestività nell'affrontare i problemi e nella definizione delle soluzioni negoziali
- coerenza nella attuazione delle intese realizzate
- una efficace attuazione dei sistemi organizzativi e la loro necessaria flessibilità

In relazione a quanto sopra le Parti condividono di istituire una Commissione Nazionale con l'obiettivo di individuare possibili nuovi modelli di partecipazione in coerenza con le prassi e gli accordi già in atto nel settore e con le evoluzioni normative in materia.

QUALITA' DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI: ESIGIBILITA' e FRUIBILITÀ del CCNL

Al fine di favorire la corretta conoscenza, la fruibilità e l'esigibilità del ccnl, in fase di stesura contrattuale:

a. sarà predisposto un indice tematico delle norme contrattuali e un CD-ROM interattivo ad integrazione del supporto cartaceo, su cui saranno riportati appendici e allegati del testo contrattuale

b. si provvederà alla progettazione di un sito web dedicato alle norme contrattuali diviso per aree tematiche

c. saranno realizzate semplificazioni del testo del CCNL

FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA: STRUMENTI CONTRATTUALI E CONTRATTAZIONE AZIENDALE

nuovo punto 4) art 25 ccnl:

4) 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, con l'eventuale assistenza delle strutture territoriali imprenditoriali e sindacali firmatarie del ccnl, specifiche intese temporanee modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL, ~~con l'eventuale assistenza~~

~~delle relative strutture territoriali imprenditoriali e sindacali firmatarie del CCNL~~.

Tali intese non comporteranno interventi sui minimi contrattuali e sui diritti individuali irrinunciabili.

Le Parti definiranno specifiche linee guida sui temi della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

Per i giovani non assumibili con contratto di ~~lavoro diverso dall~~'apprendistato potranno essere previste intese modificative relative a tutta la normativa contrattuale, fermo restando l'impegno formativo.

L'andamento della contrattazione aziendale sarà monitorato nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale al quale le Parti aziendali trasmetteranno le intese realizzate.

INFORMATORI SCIENTIFICI DEL FARMACO

Nel primo capoverso della descrizione dell'informatore, a pag. 111 del CCNL, occorre integrare "... attività d'informazione scientifica presso i medici..." con "... attività d'informazione scientifica presso gli operatori sanitari ...".

L'ultimo capoverso della descrizione dell'informatore a pag. 111 del CCNL andrà così modificato: "Può essere chiamato a svolgere, nell'area di pertinenza, secondo le direttive aziendali, ulteriori attività di supporto all'informazione scientifica del farmaco, anche di reportistica e gestione dei flussi informativi, che comportino competenza, esperienza e responsabilità, ai fini dello sviluppo delle interazioni territoriali dell'area stessa."

Aggiungere i seguenti alinea:

- Nell'ottica di destinazione del paziente al miglior accesso alle cure, che prevedano l'uso di farmaci di cui assicura l'informazione scientifica, raccoglie e riporta le scelte terapeutiche, lo sviluppo previsionale di attività conseguenti, raccoglie e sintetizza, per la propria Direzione, le informazioni necessarie a tali fini.
- Può integrare, su indicazione e secondo le esigenze dell'azienda, l'informazione scientifica e la comunicazione, anche in remoto, mediante utilizzi di supporti tecnologici, con modalità e strumentistica stabilite dall'azienda.

Nota a piè pagina 111 sostituita da un nuovo alinea.

Per favorire e fare fronte all'evoluzione del ruolo dell'ISF anche al fine di sostenerne l'occupabilità, gli Informatori Scientifici del Farmaco senza esperienza specifica nella mansione, assunti nell'arco della vigenza contrattuale saranno inquadrati nella posizione organizzativa C1-C2.

OCCUPABILITA' e WELFARE

Le Parti condividono che:

- la individuazione e la realizzazione, a tutti i livelli, di strumenti utili a favorire l'ingresso, la permanenza e il ricollocamento nel mercato del lavoro sia una scelta di Responsabilità sociale da favorire e incentivare anche con i necessari supporti legislativi.

- 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

OCCUPABILITA' : PROGETTO "PONTE"

Le Parti ritengono opportuno inserire nel contratto l'ipotesi di un Patto di solidarietà generazionale denominato «Progetto Ponte» che si fonda 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 obiettivo 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.

Tra questi le Parti auspicano anche interventi inerenti le modalità di accantonamento e trattamento fiscale delle ore di riposo accantonate dai lavoratori nel Conto ore che, rimossi i vincoli oggi esistenti, potrebbero essere utilizzate anche nell'ambito del Progetto o comunque nella fase finale del rapporto di lavoro.

WELFARE : FASCHIM e Fonchim

Al fine di:

- garantire sempre maggior adesione alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria settoriale, in particolare dei lavoratori giovani, ai quali si applicano le previsioni del CCNL
- stimolare la consapevolezza dell'importanza delle scelte di welfare contrattuale offerte nell'interesse dei lavoratori del settore

si conviene di:

- ridurre da 1 anno a 6 mesi, al netto del periodo di prova, la durata minima del contratto di lavoro che consente l'iscrizione a FASCHIM del lavoratore assunto, uniformando tale previsione a quanto già stabilito per l'iscrizione a Fonchim
- prevedere che, fermi restando gli adempimenti informativi inerenti i Fondi all'atto dell'assunzione, il lavoratore dichiari espressamente la volontà di aderire o non aderire ad ognuno dei due Fondi. A tal fine sarà predisposta specifica modulistica che dovrà essere consegnata e ritirata dall'azienda.
- prevedere nell'art.26 del ccnl la facoltà delle Parti aziendali di prevedere la destinazione di quote del premio di partecipazione a copertura totale o parziale della contribuzione a FASCHIM

ASPETTI DA DEFINIRE NEL CORSO DELLA VIGENZA CONTRATTUALE (o in fase di stesura del testo del ccnl) SENZA ONERI ECONOMICI AGGIUNTIVI

1) TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO (ART 3 CCNL)

a. Adeguamento, prima della stesura del ccnl, della disciplina del Contratto di Apprendistato alla luce delle modifiche legislative (TU Apprendistato 2011 e L.92/2012) e dell'Accordo Interconfederale 2012.

b. Ricognizione delle modifiche legislative e dei rinvii alla contrattazione collettiva operati dalla L.92/2012 e successive modificazioni (Riforma del mercato del lavoro) e dalla L183/2010 e successive modifiche (collegato lavoro), finalizzata all'applicazione degli strumenti contrattuali e normativi, anche di carattere sanzionatorio, coerentemente con le loro finalità, in modo funzionale agli obiettivi condivisi del sostegno e il rilancio della competitività e dell'occupazione.

2) SICUREZZA SALUTE AMBIENTE

a. Integrazione **linee guida sulla gestione SSA a livello aziendale** alla luce delle previsioni dell'Accordo stato / Regioni 2012 sulla formazione dei lavoratori in tema di SSA al fine di facilitarne la corretta applicazione a livello aziendale.

b. Aggiornamento previsioni contrattuali (**normative e linee guida) sui criteri di gestione degli appalti** per agevolare la corretta attuazione delle previsioni legislative in tema di DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi da interferenza) e di qualificazione delle imprese, alla luce degli indirizzi operativi già condivisi nell'ambito della Commissione Direttiva Responsible Care e dei rinvii alla contrattazione operati dalla Legge 92/2012 in tema di responsabilità solidale tra committente e appaltatore in caso di definizione di metodi e procedure di controllo e di verifica relativi alla regolarità complessiva degli appalti.

3) MISURE PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI

a. Realizzazione Linee guida che agevolino la costituzione del Fondo Bilaterale aziendale (Parte IV CCNL)

b. Verifica ridefinizione assetto organizzativo dell'OBC anche in relazione alle finalità ed ai finanziamenti dei Fondi di solidarietà di cui ne è possibile la costituzione ai sensi della Legge 92/2012 (Riforma del mercato del lavoro)

4) MALATTIA E INFORTUNIO (ART 40 Lett.a CCNL)

Aggiornamento delle previsioni contrattuali ai sensi della Legge183/10 e dell'Accordo Interconfederale 20 luglio 2011 in tema di certificazione medica telematica.

PARTE ECONOMICA

- Scostamento triennio 2010/2012: 10 euro a partire da dicembre 2012 in applicazione di quanto previsto dall'art.69, ultimo comma del ccnl

- Incrementi minimi+ipo D1:

  - 1/1/2013.....33 euro
  - 1/1/2014.....43 euro
  - 1/1/2015.....47 euro
  - 1/10/2015... 14 euro

- L'importo complessivo di 147 per la D1 corrisponde ad un incremento medio di 148 euro

- La decorrenza delle tranches potrà essere posticipata con accordo aziendale fino a un massimo di sei mesi in caso di crisi e "start-up"

- Incremento dello 0,2% dell'aliquota Fonchim a carico delle imprese a far data dal 1/1/2014

- Incremento dell'importo in cifra fissa a fronte della effettiva prestazione in turno notturno di 3 euro complessivi con le seguenti decorrenze:

  - 1 euro dal 1/1/2013
  - 1 euro dal 1/1/2014
  - 1 euro dal 1/1/2015

- Con riferimento al triennio 2016-2018, le Parti assumono un valore punto 100 pari a 15,21

Impegno delle Parti

Le sottoscritte Federazioni

- in considerazione del dibattito avviato a livello governativo sui temi della produttività e delle possibili evoluzioni normative, anche di carattere fiscale e previdenziale, finalizzate ad implementare la contrattazione di secondo livello,

- qualora nella vigenza del CCNL 2013-2015 intervengano modifiche e/o innovazioni normative di legge e/o confederali in tal senso

- al fine di cogliere ogni opportunità utile ad incrementare il beneficio reale per i lavoratori e a incentivare la produttività,

si impegnano a rendere tempestivamente disponibili alla contrattazione aziendale gli istituti economici negli ambiti già definiti dal presente ccnl, per i quali fosse prevista tale possibilità

Chimico e chimico-farmaceutico
Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

Cat.	01/12/2012		01/01/2013		01/01/2014		01/01/2015		01/10/2015		Totale	
IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	11,00	4,00	34,00	15,00	44,00	19,00	48,00	22,00	18,00	5,00	155,00	65,00
A2	11,00	2,00	34,00	9,00	44,00	12,00	48,00	14,00	18,00	3,00	155,00	40,00
A3	11,00	2,00	34,00	8,00	44,00	10,00	48,00	12,00	18,00	2,00	155,00	34,00
B1	10,00	2,00	32,00	8,00	41,00	11,00	46,00	11,00	15,00	4,00	144,00	36,00
B2	10,00	1,00	32,00	5,00	41,00	8,00	46,00	8,00	15,00	3,00	144,00	25,00
C1	9,00	2,00	26,00	10,00	35,00	12,00	37,00	14,00	12,00	3,00	119,00	41,00
C2	9,00	1,00	26,00	7,00	35,00	9,00	37,00	11,00	12,00	3,00	119,00	31,00
D1	8,00	2,00	25,00	8,00	33,00	10,00	36,00	11,00	10,00	4,00	112,00	35,00
D2	8,00	2,00	25,00	6,00	33,00	8,00	36,00	8,00	10,00	3,00	112,00	27,00
D3	8,00	1,00	25,00	5,00	33,00	7,00	36,00	6,00	10,00	2,00	112,00	21,00
E1	7,00	2,00	23,00	6,00	29,00	7,00	32,00	8,00	9,00	2,00	100,00	25,00
E2	7,00	2,00	23,00	3,00	29,00	3,00	32,00	4,00	9,00	1,00	100,00	13,00
E3	7,00	1,00	23,00	2,00	29,00	2,00	32,00	3,00	9,00	1,00	100,00	9,00
E4	7,00	1,00	23,00	1,00	29,00	1,00	32,00	1,00	9,00	0,00	100,00	4,00
F	7,00	0,00	23,00	0,00	29,00	0,00	32,00	0,00	9,00	0,00	100,00	0,00

Fibre
Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

Cat.	01/12/2012		01/01/2013		01/01/2014		01/01/2015		01/10/2015		Totale	
IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	11,00	4,00	31,00	13,00	46,00	17,00	51,00	19,00	15,00	6,00	154,00	59,00
A2	11,00	2,00	31,00	5,00	46,00	7,00	51,00	8,00	15,00	3,00	154,00	25,00
A3	11,00	1,00	31,00	4,00	46,00	5,00	51,00	6,00	15,00	2,00	154,00	18,00
B1	9,00	3,00	27,00	8,00	40,00	10,00	45,00	11,00	14,00	3,00	135,00	35,00
B2	9,00	1,00	27,00	3,00	40,00	3,00	45,00	4,00	14,00	1,00	135,00	12,00
C1	8,00	2,00	24,00	6,00	34,00	9,00	39,00	9,00	12,00	3,00	117,00	29,00
C2	8,00	2,00	24,00	5,00	34,00	7,00	39,00	7,00	12,00	2,00	117,00	23,00
D1	7,00	3,00	22,00	7,00	31,00	10,00	33,00	11,00	11,00	3,00	104,00	34,00
D2	7,00	1,00	22,00	4,00	31,00	5,00	33,00	5,00	11,00	2,00	104,00	17,00
D3	7,00	1,00	22,00	3,00	31,00	5,00	33,00	5,00	11,00	1,00	104,00	15,00
E1	7,00	1,00	21,00	4,00	29,00	6,00	31,00	7,00	10,00	2,00	98,00	20,00
E2	7,00	0,00	21,00	1,00	29,00	1,00	31,00	2,00	10,00	0,00	98,00	4,00
E3	7,00	0,00	21,00	0,00	29,00	1,00	31,00	1,00	10,00	0,00	98,00	2,00
E4	7,00	0,00	21,00	0,00	29,00	0,00	31,00	0,00	10,00	0,00	98,00	0,00
F	7,00	0,00	20,00	0,00	29,00	0,00	31,00	0,00	10,00	0,00	97,00	0,00

Con riferimento al triennio 2016/18, le Parti assumono un valore punto 100 pari a 14,77.

Abrasivi
Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

Cat/PO	01/12/2012		01/01/2013		01/01/2014		01/01/2015		01/10/2015		Totale	
	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	11,00	3,00	33,00	10,00	46,00	15,00	50,00	16,00	16,00	5,00	156,00	49,00
B1	9,00	2,00	27,00	6,00	38,00	11,00	41,00	12,00	14,00	3,00	129,00	34,00
B2	9,00	1,00	27,00	3,00	38,00	7,00	41,00	7,00	14,00	2,00	129,00	20,00
C1	8,00	2,00	23,00	5,00	33,00	9,00	36,00	9,00	11,00	4,00	111,00	29,00
C2	8,00	1,00	23,00	4,00	33,00	8,00	36,00	8,00	11,00	3,00	111,00	24,00
C3	8,00	1,00	23,00	3,00	33,00	7,00	36,00	6,00	11,00	2,00	111,00	19,00
D1	7,00	2,00	20,00	6,00	29,00	10,00	30,00	10,00	9,00	4,00	95,00	32,00
D2	7,00	1,00	20,00	3,00	29,00	6,00	30,00	6,00	9,00	3,00	95,00	19,00
D3	7,00	1,00	20,00	3,00	29,00	5,00	30,00	4,00	9,00	2,00	95,00	15,00
E1	7,00	1,00	20,00	3,00	28,00	6,00	29,00	4,00	9,00	2,00	93,00	16,00
E2	7,00	0,00	20,00	1,00	28,00	1,00	29,00	1,00	9,00	1,00	93,00	4,00
E3	7,00	0,00	20,00	0,00	28,00	0,00	29,00	1,00	9,00	0,00	93,00	1,00
F	7,00	0,00	20,00	0,00	28,00	0,00	29,00	0,00	9,00	0,00	93,00	0,00

Con riferimento al triennio 2016/18, le Parti assumono un valore punto 100 pari a 14,22.

Lube-GPL
Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

Liv.	01/12/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015	01/10/2015	Totale
Q1	16,00	51,00	68,00	74,00	24,00	233,00
Q2	15,00	46,00	61,00	64,00	21,00	207,00
A	13,00	43,00	56,00	61,00	20,00	193,00
B	12,00	39,00	52,00	57,00	18,00	178,00
C	11,00	35,00	46,00	50,00	16,00	158,00
D	10,00	33,00	43,00	48,00	15,00	149,00
E	9,00	30,00	39,00	43,00	13,00	134,00
F	9,00	27,00	35,00	36,00	12,00	119,00
G	8,00	26,00	33,00	35,00	12,00	114,00
H	8,00	24,00	32,00	34,00	11,00	109,00
I	7,00	22,00	29,00	31,00	10,00	99,00