

Accordo nazionale in materia di Linee Guida su Responsabilità Sociale nella Contrattazione di Secondo Livello

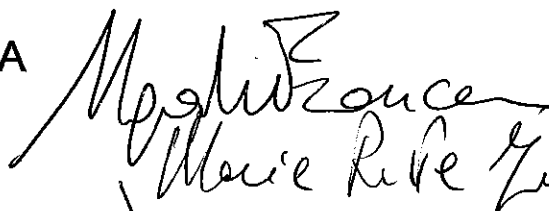
(in applicazione di quanto previsto dall'art. 25, comma 5
punto 3 del CCNL 18 dicembre 2009)

In data 18 novembre 2010, tra Federchimica, Farmindustria e
FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL, a seguito degli
impegni sottoscritti con il rinnovo contrattuale del 18 dicembre
2009, si sono convenute le presenti Linee Guida.

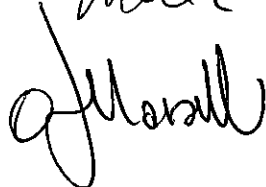
FEDERCHIMICA


Giovanni De Luca

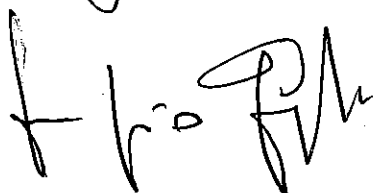
FARMINDUSTRIA


Maria Rita Lino

FILCTEM-CGIL



FEMCA-CISL



UILCEM-UIL



Premessa

Nel sistema chimico e chimico-farmaceutico di Relazioni Industriali il CCNL non si limita a regolare doveri e diritti, ma è anche uno strumento per cogliere esigenze, orientare scelte e comportamenti, supportare il cambiamento e favorire lo sviluppo di relazioni sindacali a livello aziendale funzionali alla partecipazione, nelle modalità condivise a livello aziendale, e alla competitività nell'interesse dell'impresa e dei lavoratori.

Le Parti ritengono che il modello partecipativo di relazioni industriali settoriale, finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise, possa favorire a livello aziendale lo sviluppo di relazioni sindacali funzionali alle effettive esigenze emergenti a tale livello.

A tal fine le Parti hanno tra l'altro condiviso l'opportunità di rafforzare e valorizzare la positiva esperienza realizzata nell'ambito degli Osservatori nazionali e territoriali prevedendo la possibilità di istituire gli Osservatori anche a livello di impresa.

Tale eventuale strumento, utile a perseguire lo sviluppo di un costruttivo e moderno modello di relazioni industriali, costituirà l'ambito nel quale sviluppare iniziative che necessitano, preliminarmente, di una condivisione e di una consapevolezza culturale e valoriale, quali, in particolare, quelle in tema di Responsabilità sociale.

Le presenti linee guida, al fine di agevolare un coerente e adeguato riscontro nella contrattazione di secondo livello delle scelte effettuate dal CCNL, intendono favorire lo sviluppo nell'impresa di iniziative di responsabilità sociale.



Handwritten signatures of various individuals, including some that appear to be 'UR' and 'UR'.

La Responsabilità Sociale nel ccnl


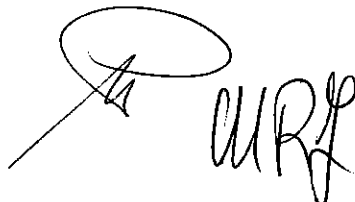
Il CCNL settoriale identifica la Responsabilità sociale come *“l’impegno di tutti i soggetti coinvolti nell’impresa, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri”*.

Con la nuova Parte III del Capitolo I, si è inteso valorizzare l’insieme della normativa contrattuale riconducibile ad un impegno sociale dell’impresa, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa, prevedendone lo sviluppo e l’attuazione ad ogni livello, attraverso comportamenti e scelte coerenti.

A tal fine, secondo le previsioni contrattuali, le Parti aziendali potranno formalizzare, attraverso la predisposizione del “Patto di Responsabilità sociale”, l’impegno a comportamenti e scelte socialmente responsabili nelle relazioni industriali e nella contrattazione aziendale.

Welfare contrattuale

Le Parti ritengono opportuna la condivisione delle iniziative finalizzate a dare risposte a esigenze dei lavoratori e dei loro familiari in ambiti che abbiano una rilevanza sociale, intendendosi come tali quelli riconducibili a tangibili necessità individuali e/o familiari che rappresentino anche una riconosciuta esigenza della collettività.



Il risultato delle scelte condivise in tali ambiti identifica il c.d. "Welfare contrattuale", area di intervento nella quale le Parti contrattuali possono svolgere un ruolo integrativo rispetto allo Stato sociale.

In tema di welfare, il CCNL settoriale prevede una normativa base di riferimento, definisce strumenti necessariamente di dimensione nazionale ed individua e agevola possibili ambiti di intervento per la contrattazione di secondo livello, che potrà cogliere e sviluppare le opportunità offerte dal CCNL con riferimento alla realtà aziendale, dando riscontro in tal modo alle esigenze e ai valori dei lavoratori e dell'impresa.

La condivisione di scelte socialmente responsabili nella contrattazione aziendale risulta particolarmente opportuna in quanto essa può:

- diffondere sensibilità e cultura sui temi di Responsabilità sociale;
- promuovere comportamenti etici;
- contribuire allo sviluppo della partecipazione, del senso di appartenenza all'impresa;
- favorire il rapporto con la comunità locale e le Istituzioni del territorio;
- garantire visibilità e certezza agli oneri complessivi per l'impresa e ai vantaggi reali per i lavoratori.

Possibili temi e ambiti di welfare nella contrattazione aziendale

Al fine di agevolare lo sviluppo del welfare contrattuale a livello aziendale, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di seguito si indicano:

- alcuni possibili temi affrontabili in termini di Responsabilità sociale;
- le definizioni di cosa si debba intendere per Responsabilità sociale in ciascuno dei temi individuati;
- alcuni possibili ambiti di Welfare contrattuale per i temi individuati.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

1) CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA- VITA PERSONALE:

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

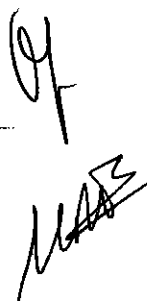
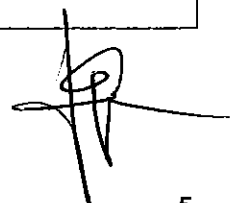
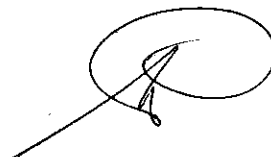
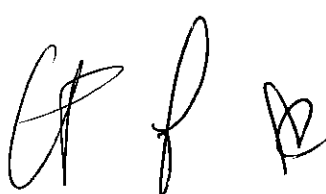
Possibili ambiti di welfare nella contrattazione aziendale:

- part-time
- orario di lavoro (es. flessibilità entrate/uscite)
- permessi per esigenze particolari (es. volontariato)
- telelavoro (es. alternativa al congedo parentale)
- canale informativo durante l'assenza e iniziative per agevolare il rientro al lavoro
- supporto informativo/organizzativo/psicologico
- offerta servizi (es. asili nido, baby-sitting,.....)

2) DIVERSAMENTE ABILI: agevolare l'inserimento e la realizzazione professionale delle persone diversamente abili nel contesto lavorativo.

Possibili ambiti di welfare nella contrattazione aziendale:

- formazione (es. specifiche iniziative dedicate)
- attività per facilitare l'inserimento e l'interazione personale
- convenzioni per l'avviamento
- eliminazione barriere architettoniche



3) GIOVANI E ANZIANI: favorire il passaggio di esperienza e l'interscambio generazionale.

Possibili ambiti di welfare nella contrattazione aziendale:

- 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

4) MISURE A SOSTEGNO DEL REDDITO: integrazione, attraverso il Fondo bilaterale aziendale di cui alla Parte IV Capitolo I CCNL 18-12-2009, dei trattamenti economici erogati dagli Istituti assicurativi e/o previdenziali e agevolazioni economiche per esigenze personali e/o familiari socialmente rilevanti.

Possibili ambiti di welfare nella contrattazione aziendale:

- integrazione del reddito del lavoratore/lavoratrice in caso di CIG, 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 dipendenti
- aiuto economico per studio ai figli di dipendenti deceduti
- supporto/consulenza legale per problemi personali

[Handwritten signatures and initials]

5) OCCUPABILITA': sviluppare le competenze della persona ed agevolare l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro.

Possibili ambiti di welfare nella contrattazione aziendale:

- 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

6) OCCUPAZIONE: ricorso alla pluralità di strumenti contrattuali e normativi tenendo in evidenza le esigenze dell'impresa e della persona.

Possibili ambiti di welfare nella contrattazione aziendale:

- 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

7) PARI OPPORTUNITA': favorire lo sviluppo professionale senza distinzioni di genere, orientamenti e nazionalità.

Possibili ambiti di welfare nella contrattazione aziendale:

- attenzione al mix di forza occupazionale
- azioni positive nei percorsi di sviluppo

8) SALUTE / PREVIDENZA / ASSISTENZA SOCIALE: realizzare iniziative di integrazione al welfare pubblico legate alla cura e prevenzione della salute e alla previdenza.

Possibili ambiti di welfare nella contrattazione aziendale:

- 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 di risorse previste dal CCNL e dalla contrattazione di secondo livello

9) 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.

Possibili ambiti di welfare nella contrattazione aziendale:

- condivisione di programmi ed azioni
- 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

10) SUPPORTI ALLO STUDIO: agevolare l'accrescimento delle competenze teoriche del lavoratore in relazione alla mansione svolta.

Possibili ambiti di welfare nella contrattazione aziendale:

- 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

