

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2018

Rinnovato il Ccnl Chimica industria

di Carlo Cavalleri e Isabella De Vecchis – consulenti del lavoro

Il 19 luglio 2018, con largo anticipo rispetto alla scadenza del 31 dicembre 2018, tra Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, è stato concordato il [rinnovo del Ccnl per gli addetti all'industria chimica, chimico farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e Gpl](#). La vigenza del suddetto rinnovo è prevista dal 1° gennaio 2019 al 30 giugno 2022.

Le premesse del rinnovo

Le parti sociali del settore Chimica industria, in anticipo rispetto alla scadenza prevista per fine anno, hanno rinnovato nel corso dell'estate (19 luglio 2018) il Ccnl 15 ottobre 2015 e, per primi, hanno così implementato le novità introdotte dall'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 (c.d. patto di fabbrica), soprattutto per quanto riguarda la conformazione del trattamento economico.

In particolare, nel nuovo assetto definito dall'accordo interconfederale, la contrattazione collettiva deve fissare la retribuzione sulla base di due nuovi concetti:

- il Tem (Trattamento economico minimo), composto dai minimi tabellari, la cui variazione viene prevista in funzione degli scostamenti dell'Ipc;
- il Tec (Trattamento economico complessivo), costituito dal Tem e da tutti quei trattamenti economici (compreso forme di *welfare*) qualificati come “comuni a tutti i lavoratori del settore”.

Il rinnovo del Ccnl si propone di confermare il sistema chimico-farmaceutico come un sistema di relazioni industriali moderno, partecipativo ed efficace, caratterizzato da senso di responsabilità e da un atteggiamento propositivo nella ricerca di soluzioni negoziali utili per il settore. Un sistema, in definitiva, sempre più capace di accompagnare lo scenario futuro e le rapide trasformazioni che le imprese e il mondo del lavoro devono affrontare, anche e soprattutto attraverso la valorizzazione della contrattazione aziendale.

Nel testo del rinnovo vengono, infatti, immediatamente resi noti gli ambiti e gli obiettivi dello stesso, ossia:

- qualità delle relazioni industriali: si intende confermare un approccio di collaborazione tra le organizzazioni sindacali e parte datoriale e diffondere a livello aziendale relazioni industriali partecipative e una contrattazione di qualità;

Approfondimenti professionali

- semplificazione del Ccnl: migliorare, attraverso la necessaria semplificazione e riscrittura del testo, la conoscenza, l'applicazione e l'esigibilità del Ccnl per rafforzare il ruolo e per agevolare le relazioni e contrattazione a livello aziendale;
- formazione: promuovere l'impegno formativo, riconosciuto come strategico per aumentare produttività e occupabilità in una fase caratterizzata da forti cambiamenti, il tutto in un contesto bilaterale condiviso. In quest'ottica viene ribadita l'importanza del Fondo Bilaterale Tris (Tutele, riqualificazione, innovazione, sostegno), finalizzato alla gestione dei processi di innovazione, riorganizzazione e riqualificazione aziendale attraverso strumenti di anticipo pensionistico, ricambio generazionale e progetti formativi. Scopo del Fondo è, dunque quello di individuare soluzioni compartecipate e condivise fra azienda, Stato e lavoratori mediante un approccio di responsabilità sociale;
- produttività e occupabilità: valorizzare come opportunità per impresa e lavoratore innovazione e sviluppo tecnologico, polivalenza, flessibilità organizzativa e nuove modalità di lavoro (lavoro agile);
- responsabilità sociale: favorire integrazione tra generazioni e ricambio generazionale; migliorare conoscenza e applicazione delle scelte del livello nazionale e accrescere cultura della sicurezza attraverso iniziative bilaterali rivolte a tutte le imprese coinvolte nei cicli produttivi del settore; consolidare il patrimonio rappresentato dai Fondi contrattuali Fonchim e Faschim.

La vigenza contrattuale, solamente per questo rinnovo, avrà una durata pari a 42 mesi - da gennaio 2019 a giugno 2022 - mentre successivamente il Ccnl tornerà alla normale durata di 36 mesi (luglio 2022/giugno 2025).

Interventi sulla parte normativa

Gli interventi concernenti la parte normativa riguardano in misura maggiore la qualità delle relazioni industriali, che devono essere sviluppate insieme alla sensibilità e alla partecipazione delle Rsu, delle OO.SS. di categoria e dei *manager* aziendali.

Viceversa, per ovvie questioni cronologiche, il rinnovo non prende in considerazione le recenti novità contenute nel Decreto Dignità per contratti a termine e somministrazione, ma si limita ad annunciare l'impegno delle parti sociali a incontrarsi per valutare l'impatto delle riforme sulla disciplina contrattuale e le eventuali esigenze di modifiche alla stessa.

Vengono, a tal fine, implementati i compiti e le competenze dell'Obcf, l'Organismo bilaterale contrattuale per la formazione, che ha il compito di organizzare e definire le iniziative di formazione e certificare la formazione svolta.

Nelle imprese con oltre 50 lavoratori la Rsu dovrà identificare, nel proprio ambito o tra i lavoratori dell'impresa, il delegato alla formazione, che dovrà essere in possesso di adeguate competenze per seguire la tematica della formazione continua e la definizione dei piani condivisi di formazione.

Viene, inoltre, prevista una giornata formativa su Fonchim e Faschim con il diretto coinvolgimento dei Fondi stessi.

Un altro punto affrontato dal rinnovo del Ccnl è quello di favorire sia i percorsi di riconversione e riqualificazione dei lavoratori *senior*, sia la promozione del rapporto tra imprese e istituzioni formative, in particolare attraverso l'alternanza scuola-lavoro. Un altro degli obiettivi collegato strettamente a quanto appena evidenziato è quello del ricambio generazionale, mediante la diversificazione della prestazione lavorativa annua tra *senior* e giovani.

La contrattazione aziendale potrà, infatti, valorizzare e incentivare nuove configurazioni organizzative, legate anche alla convivenza generazionale e alla continuità lavorativa attraverso l'individuazione di nuove figure e nuovi contenuti professionali che consentano di operare in diversi ambiti aziendali, oltre a valorizzare l'esperienza professionale maturata dal lavoratore. Dovrà essere incentivato anche il lavoro agile, mediante specifiche intese che ne facilitino il ricorso su base volontaria.

Sempre tramite accordo aziendale potranno essere definite attività ridotte in turno notturno o posizioni di lavoro in *part-time* e condizioni e modalità per una flessibilità della durata dei turni.

Infine, si concordano interventi sia per sviluppare la cultura della sicurezza sul lavoro, sia per implementare l'utilizzo del *welfare* aziendale, in special modo attraverso il consolidamento dei Fondi settoriali Fonchim e Faschim. Si cerca di favorire l'iscrizione di tutti i lavoratori dell'impresa ai Fondi citati, pur sempre nella volontarietà dell'iscrizione stessa, attraverso l'integrazione delle coperture offerte da Faschim, oltre alla copertura da parte dell'impresa della quota a carico del lavoratore durante i periodi di aspettativa.

Interventi sulla parte economica

Per quanto riguarda la parte economica, l'aspetto più importante è sicuramente quello relativo alla variazione del trattamento economico minimo (Tem) e la conseguente modifica dell'Elemento distinto della retribuzione (Edr) per l'adeguamento agli scostamenti fra inflazione prevista e reale.

Innanzitutto, è stato concordato un aumento del Trattamento economico minimo pari a 97 euro per la categoria D1, suddiviso in 4 *tranche*: 30 euro a gennaio 2019; 27 euro a gennaio 2020; 24 euro a

luglio 2021 e 16 euro a giugno 2022. Gli incrementi del trattamento minimo non potranno essere assorbiti se non in presenza di clausole di assorbimento che qualifichino le somme riconosciute aziendalmente come anticipazioni sui futuri aumenti contrattuali.

Inoltre, viene prevista la possibilità di posticipare con accordo aziendale le decorrenze degli incrementi mensili fino a un massimo di 6 mesi in caso di crisi e *start-up*, ma comunque sempre senza superare la vigenza contrattuale.

Lo scostamento inflattivo verificato con riferimento al 2017 (che è stato calcolato in 9 euro per la categoria D1) verrà scorporato dall'incremento dei minimi già previsto a dicembre 2018 e inserito nell'Edr a far data da gennaio 2019; mentre lo scostamento inflattivo previsto per il 2018 verrà compensato attraverso l'allungamento di 6 mesi della vigenza contrattuale.

L'Edr fungerà da "ago della bilancia": assorbirà i residui 6 euro – sempre tenendo come parametro la categoria D1 – della *tranche* di dicembre 2018, che viene quindi abolita, mentre risulterà pari a 22 euro per il periodo da luglio a dicembre 2018 e pari a 31 euro da gennaio 2019.

Questa voce retributiva andrà a svolgere un ruolo di ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, secondo un sistema forse un po' macchinoso. Gli eventuali riallineamenti del Tem correlati a scostamenti, sia positivi sia negativi, rispetto alle previsioni inflattive utilizzate saranno realizzati nel mese di luglio, dopo la pubblicazione del dato inflattivo reale, o prelevando dall'Edr gli importi da inserire nei minimi nel caso di scostamenti positivi (inflazione superiore a quella prevista), oppure inserendo nell'Edr gli importi scorporati dai previsti incrementi dei minimi nel caso di scostamenti negativi (inflazione inferiore a quella prevista). Sono previste verifiche annuali solo in caso di scostamenti superiori alla soglia predefinita dello 0,5%. Per il biennio 2019-2020 la verifica sarà effettuata nel giugno 2021 e l'adeguamento, in caso di scostamenti nei singoli anni considerati superiori allo 0,5%, sarà realizzata nel mese di luglio 2021. Nel giugno 2022 sarà effettuata la verifica con riferimento ai 3 anni di vigenza contrattuale.

Nell'ottica di incrementare l'adesione ai Fondi contrattuali viene, inoltre, variata la quota di contribuzione al Fonchim, mediante la previsione, a partire da gennaio 2020, del versamento della voce "Welfare contrattuale" pari a 1 euro a carico di ogni lavoratore iscritto e allo 0,1% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr del lavoratore iscritto a carico delle imprese.

In aggiunta, da gennaio 2020 il contributo per premorienza o invalidità permanente è elevato dallo 0,20% allo 0,30% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr.

Per quanto riguarda il Faschim, invece, il contributo annuale a carico del lavoratore verrà elevato, sempre da gennaio 2020, da 36 a 48 euro, portando quindi le rate mensili riferite al lavoratore assicurato, privo di nucleo familiare, da 3 a 4 euro.

In ultimo, da aprile 2019 verrà incrementato di 1 euro l'importo in cifra correlato all'effettiva prestazione in turno notturno, elevando pertanto la maggiorazione per turno notturno a 13,50 euro e a 5 euro per il settore Fibre chimiche.

Interventi in materia di *welfare*: il Welfarchim

La parti hanno ritenuto opportuno realizzare una serie di strumenti (Capitolo XIII, catalogati come Welfarchim) e 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 rappresentano anche una riconosciuta esigenza della collettività.

Il risultato delle scelte in tali ambiti identifica il c.d. *welfare* contrattuale e vengono individuati specifici ambiti di intervento per la contrattazione di secondo livello, come per esempio la conciliazione della vita lavorativa e quella personale attraverso l'istituzione di flessibilità dell'orario di lavoro, l'introduzione di telelavoro e *smart working*, offerta di servizi come l'asilo nido o *baby sitting*.

Al fine di favorire il sostegno all'occupazione e del reddito nelle situazioni di crisi e dai relativi processi di riorganizzazione vengono predisposti i seguenti strumenti:

1. Fondo bilaterale aziendale per il sostegno al reddito: a livello di impresa potrà essere costituito un Fondo, gestito pariteticamente dalle parti aziendali e alimentato da risorse delle imprese e dei lavoratori, con finalità di integrazione del reddito dei lavoratori durante i periodi di Cig, di contratti di solidarietà, o durante percorsi di riqualificazione dei lavoratori;
2. gestione collettiva dei diritti relativi alla riduzione dell'orario e della prestazione annua: le imprese e le Rsu potranno concordare la realizzazione temporanea e reversibile di una riduzione collettiva dell'orario di lavoro utilizzando tutti i riposi e le riduzioni contrattualmente previsti e i residui di ferie;
3. riduzioni di orario attraverso i contratti di solidarietà;
4. premio di partecipazione;
5. interventi di riqualificazione: le imprese e le Rsu possono avviare percorsi di riqualificazione per lavoratori che hanno professionalità da riqualificare. Tali lavoratori possono anche essere trasformati in *part-time* durante i suddetti percorsi;

6. sostegno all'occupabilità;

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 figli minori che necessitano di cure costanti. Sempre in quest'ottica si inserisce, inoltre, l'aumento da 5 a 6 giorni dei permessi non retribuiti per malattia del figlio tra i 3 e gli 8 anni;

8. convenzioni per la cessione di beni o servizi ai dipendenti.

Scheda di sintesi delle principali novità del rinnovo	
Minimi tabellari	Previsti nuovi importi per i minimi tabellari con decorrenza con decorrenza 1° gennaio 2019, 1° gennaio 2020, 1° luglio 2021 e 1° giugno 2022.
Assorbimenti	Gli incrementi del trattamento minimo non sono assorbiti se non in presenza di clausole di assorbimento che qualifichino le somme riconosciute aziendalmente come anticipazione sui futuri aumenti contrattuali.
Scostamenti inflattivi	La verifica degli scostamenti inflattivi sarà fatta a giugno e gli eventuali riallineamenti del trattamento minimo saranno realizzati a luglio, dopo la pubblicazione del dato inflattivo reale. In caso di scostamenti superiori allo 0,5%, le verifiche saranno annuali.
Lavoro a turni	Dal 1° luglio 2019 la maggiorazione per turni notturni è elevata a 13,50 euro (5 euro per il settore Fibre chimiche).
Assistenza sanitaria	Da gennaio 2020 il contributo annuale a carico del lavoratore al Faschim è elevato a 48 euro annui (rate mensili di 4 euro).
Welfare contrattuale	Da gennaio 2020 saranno destinate al <i>welfare</i> 2,50 euro per lavoratore iscritto, a carico azienda e 1 euro a carico del lavoratore iscritto.
Contrattazione integrativa	Vengono fornite delle Linee guida in materia di responsabilità sociale d'impresa (conciliazione vita-lavoro, disabili, giovani e anziani, sostegno al reddito, occupazione, sicurezza e salute sul lavoro).
Previdenza integrativa	Da gennaio 2020 il contributo per premorienza o invalidità permanente è elevato allo 0,30%.
Permessi non retribuiti per malattia del figlio	Aumento da 5 a 6 giorni dei permessi non retribuiti per malattia del figlio tra i 3 e gli 8 anni.