

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

In data 15 aprile 2025 tra Federchimica, Farmindustria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL si è concordato il presente rinnovo del CCNL, che decorrerà dal 1° luglio 2025 al 30 giugno 2028.

Federchimica


Davide Cipressi

Farmindustria


Ugo Maffei, UDI

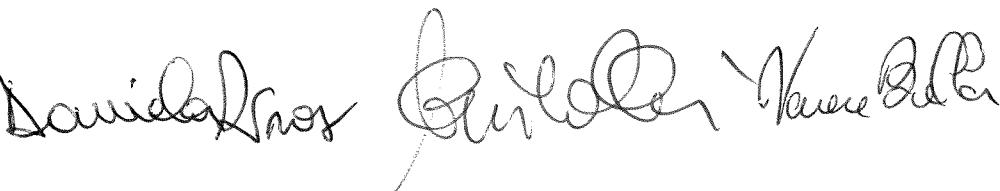
FILCTEM-CGIL


Marco Pellegrini, Seg. M. P. D.

FEMCA-CISL


Nicolò De Giacomo

UILTEC-UIL


David Goss, Giulio Vassalli

Premessa

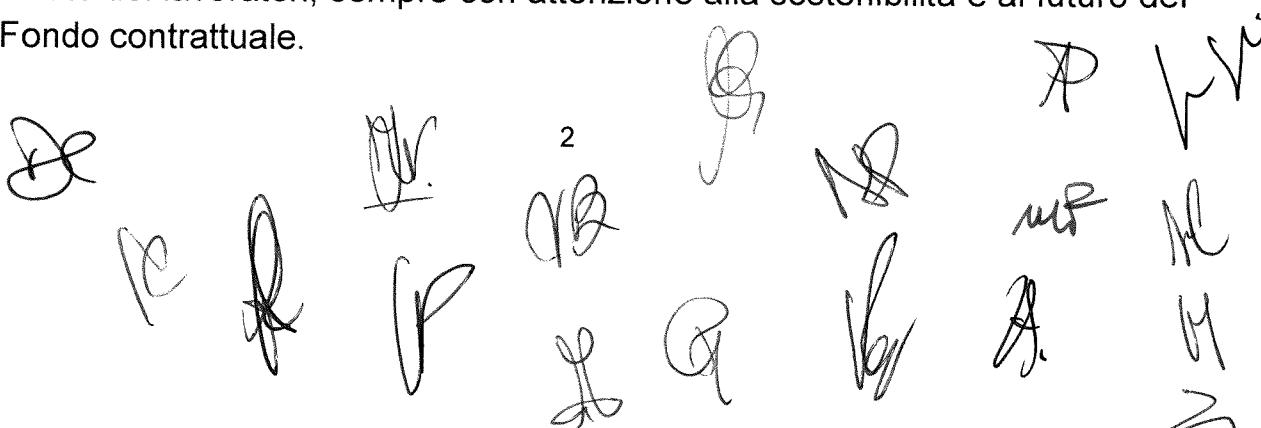
Il presente rinnovo conferma l'efficacia del modello di relazioni industriali settoriale basato su un dialogo continuo teso alla ricerca di risposte concrete ai problemi e alle esigenze di lavoratori e imprese e rappresenta un momento di sintesi su temi già ampiamente approfonditi e condivisi, attraverso un percorso partecipativo realizzato, in particolare, negli incontri dell'Osservatorio nazionale.

In un contesto caratterizzato da tensioni geopolitiche e trasformazioni epocali che incidono profondamente sulla società, sull'economia, sui comportamenti e sulle interazioni sociali che mettono in discussione certezze che si pensavano acquisite, le Parti sociali attraverso il ruolo riconosciuto di corpi intermedi funzionale ad agevolare sviluppo sociale ed economico e pace sociale in una dinamica di equilibrio sostenibile intendono riaffermare

- la centralità della persona nella sua dimensione individuale e collettiva,
- il ruolo imprescindibile dell'impresa per il progresso di una società nell'ambito della quale trovare sempre più compiutamente risposte ai bisogni di crescita e benessere,
- la funzione delle relazioni industriali come strumento di indirizzo, tutela e sviluppo della persona e dell'impresa.

Con tale spirito si sono già realizzati nel corso del 2024:

- l'Intesa per il sostegno degli addetti del settore, con l'anticipo a gennaio del recupero di quota parte del differenziale inflattivo a favore dei lavoratori e di parte dell'annuale tranne contrattuale rispetto alle previste scadenze, in un momento di particolari difficoltà per costi energetici, materie prime e in generale sul potere d'acquisto
- il Patto sociale per contribuire alla riduzione del gap di competenze e supportare competitività, occupazione e occupabilità attraverso il rafforzamento delle sinergie tra mondo del lavoro e dell'educazione. Patto che con il presente Accordo diventa parte integrante del dettato contrattuale.
- l'approvazione unanime, nell'ambito degli organismi di FASCHIM, degli ulteriori miglioramenti delle prestazioni offerte ai dipendenti iscritti e loro familiari, senza attendere le trattative del rinnovo. Le nuove misure, decorrenti dal gennaio 2025, rappresentano un ulteriore contributo alla salute dei lavoratori, sempre con attenzione alla sostenibilità e al futuro del Fondo contrattuale.



Uno scenario come quello in atto, caratterizzato da incertezze per imprese e lavoratori, richiede infatti Relazioni Industriali reattive e sempre più capaci non solo di dare certezze a lavoratori e imprese, ma anche offrire soluzioni innovative e accompagnarli in un percorso di sviluppo sostenibile.

La delicata fase e le molteplici sfide che stiamo affrontando necessitano di sforzi che saranno resi concreti anche con l'ulteriore rafforzamento degli interventi di Formazione congiunta per gli Attori sociali aziendali, degli Osservatori Nazionali, recuperando e ampliando l'esperienza di quelli itineranti, anche con specifiche sessioni dedicate ai diversi compatti a cui si applica il CCNL, come anche di ulteriori iniziative congiunte nel corso del triennio di vigenza del presente Accordo.

Per tutto quanto sopra, il presente Accordo di rinnovo intende rafforzare e rilanciare le scelte già assunte nel CCNL di settore con soluzioni funzionali a supportare e accrescere ad ogni livello:

- cultura delle relazioni industriali
- cultura industriale, delle trasformazioni digitali ed ecologiche e delle competenze del futuro
- cultura dell'inclusione, del rispetto e della responsabilità sociale
- cultura della sicurezza, un ambito nel quale l'investimento realizzato negli anni dalle Parti sociali ha contribuito a consolidare miglioramenti continui delle performance ponendo il settore, secondo i dati INAIL come noto, tra i più virtuosi.

Con tali obiettivi si intende partecipare al rafforzamento di un settore strategico per lo sviluppo sostenibile, per supportare la competitività europea e dell'Italia nel contesto mondiale e contribuire alla crescita economica, sociale e culturale del Paese.

A cluster of handwritten signatures and initials in black ink, including 'P', 'D', 'R', 'M', 'G', 'A', 'B', 'C', 'F', 'L', 'N', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', and '3'.

CULTURA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

RUOLO DELLE PARTI SOCIALI PER UNA GIUSTA TRANSIZIONE E LO SVILUPPO SOSTENIBILE

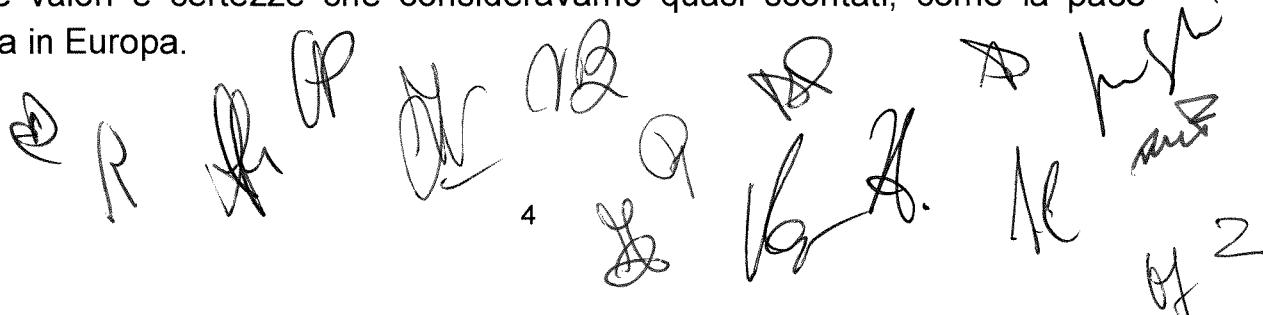
La transizione digitale ed ecologica, così come lo sviluppo sostenibile, per essere una giusta transizione deve essere affrontata supportando in modo equilibrato crescita economica, protezione ambientale ed equità sociale.

Garantire con adeguate scelte normative, europee e nazionali, la possibilità di accedere ai vantaggi dell'uso delle nuove tecnologie, anche con finanziamenti pubblici, regole chiare, certe e realmente applicabili, è indispensabile per supportare la competitività delle imprese nel mercato globale e quella dei lavoratori nel mercato del lavoro e per accompagnare crescita e rafforzamento delle capacità produttive delle imprese, in particolare delle piccole e medie, nonché delle competenze dei lavoratori.

Solo attraverso lo sviluppo economico e una rinnovata spinta industriale a livello europeo sarà possibile garantire benessere sociale e una strategia ambientale realmente capace di coniugare le esigenze di sicurezza sul lavoro, salute delle persone, rispetto dell'ambiente, occupazione e innovazione.

Per realizzare la giusta transizione è indispensabile il coinvolgimento delle Parti sociali, chiamate allo svolgimento di un ruolo di corpi intermedi capace di cogliere le sfide sempre più complesse, accompagnare e supportare lavoratori e imprese per rafforzarne competitività, occupabilità e contribuire alla crescita economica e sociale del Paese ed Europea.

Per affrontare il ruolo di Parti sociali è necessario partire dalla consapevolezza che, innanzitutto come persone, ma anche come imprese e lavoratori, ci troviamo ad affrontare eventi di portata storica che si sono rapidamente affacciati ed hanno caratterizzato e influenzato anche il nostro quotidiano. Guerre, Trasformazioni digitali ed ecologiche, Intelligenza artificiale e nuovi scenari di ordine mondiale incidono su società, economia, scelte e comportamenti dei singoli e delle Organizzazioni, mettendo in discussione anche valori e certezze che consideravamo quasi scontati, come la pace stessa in Europa.



La transizione ecologica-digitale e il tema dell'Intelligenza artificiale ad essa connessa rappresentano, per tutta l'industria e in particolare per quella chimica e farmaceutica, una sfida enorme ma possono, allo stesso tempo, rivelarsi una grande opportunità per sviluppare attività fortemente innovative al servizio della Società e per rivitalizzare anche i mercati più maturi.

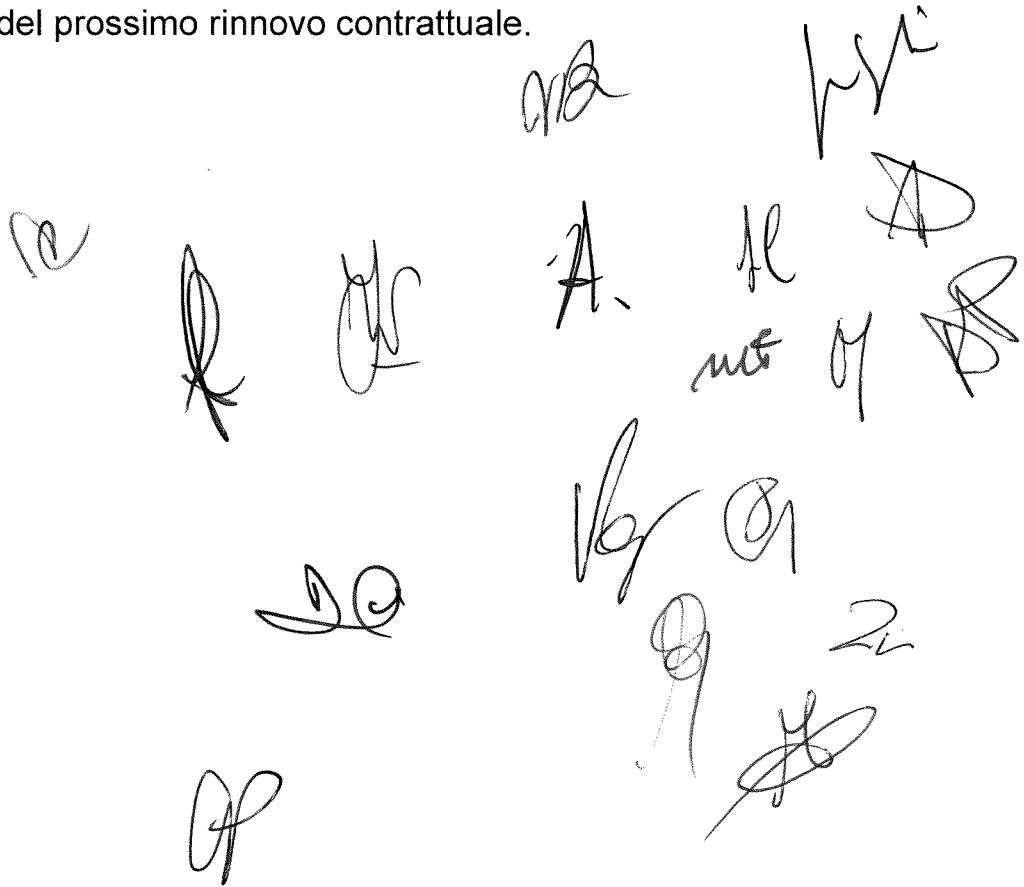
La digitalizzazione dei processi aziendali e l'innovazione tecnologica rappresentano un obiettivo strategico per garantire la sicurezza delle persone e degli impianti, migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali esistenti, garantire l'innovazione di prodotto e di processo, aumentando la competitività e la sostenibilità ambientale. È un processo inevitabile e necessario anche per l'occupazione, che potrà comportare miglioramento delle professionalità, della sicurezza e in generale delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro.

Eventi di tale rilevanza hanno inevitabili ricadute anche sulle logiche di mercato, sul modo di lavorare, produrre e consumare, e devono quindi rientrare nell'ambito delle tematiche da affrontare anche nelle relazioni industriali e le Parti sociali, a livello nazionale, territoriale e aziendale devono essere in grado di cogliere i grandi cambiamenti per realizzare scelte e indirizzare comportamenti coerenti con gli obiettivi condivisi.

Al fine di agevolare la diffusione di una cultura delle relazioni industriali settoriale capace di sostenere e sviluppare produttività, competitività, occupazione, sicurezza, inclusione e responsabilità sociale e indirizzare la contrattazione aziendale nel contesto sopracitato, garantendo pace sociale, le Parti:

- convengono di rafforzare e aumentare la diffusione degli Osservatori aziendali, attraverso iniziative che ne valorizzino il ruolo e l'utilità per una contrattazione aziendale capace di soddisfare esigenze specifiche dell'impresa e dei suoi lavoratori
- riaffermano il valore e ruolo unico e imprescindibile del presente CCNL per imprese e addetti dell'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL e condannano il ricorso ai c.d. contratti pirata, quali strumenti di concorrenza sleale e incapaci di garantire quanto sopra
- lanciano gli Stati Generali delle relazioni industriali settoriali, un ciclo di incontri itineranti dell'Osservatorio nazionale da realizzarsi nel corso della

vigenza del presente contratto e dedicati al confronto sul ruolo e utilità delle parti sociali e sullo sviluppo delle relazioni industriali nel contesto di riferimento, da tenersi nei territori e poli industriali anche con specifiche sessioni dedicate ai diversi compatti a cui si applica il presente CCNL. Gli incontri si concluderanno con un evento nazionale nel quale si condivideranno le risultanze e si valuteranno le iniziative da porre in essere anche nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale.



Capitolo X

RELAZIONI INDUSTRIALI

Premessa

...Omissis...

1) Osservatorio Nazionale

...Omissis...

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale sono costituite le seguenti sezioni:

- Sezione Sicurezza Salute Ambiente
- Sezione Mercato del lavoro
- Sezione Ricerca
- Sezione PMI
- Sezione Trasformazione digitale e **Intelligenza Artificiale**
- Sezione Inclusione sociale e Parità di genere

...Omissis...

2) Osservatorio Farmaceutico

Le Parti condividono la necessità di un confronto approfondito sulle diverse trasformazioni concernenti il settore Farmaceutico, a seguito del mutevole contesto riconducibile alle politiche sanitarie, all'innovazione tecnologica e organizzativa e ai riflessi sullo scenario internazionale.

A tal fine Farmindustria e le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad incontrarsi con una periodicità almeno semestrale nelle seguenti Sezioni tematiche, ~~a partire da ottobre 2022~~:

- 1) Informazione scientifica
- 2) Politiche sanitarie, Competitività, Investimenti, Occupazione
- 3) Innovazioni tecnologiche ed organizzative
- 4) Nuove competenze, formazione e ricambio generazionale.

Con riguardo all'informazione scientifica del farmaco, considerata la grande evoluzione in atto nell'attività specifica, le Parti – in aggiunta a quanto sopra - si impegnano ad incontrarsi con cadenza annuale, per confrontarsi sul ruolo, sugli ambiti di attività e relative competenze professionali con particolare riguardo agli impatti derivanti dalla transizione digitale e l'implementazione dell'intelligenza artificiale.

...Omissis...

AS

*AB
IP
7*

*AS
W
MS
V
H
Z*

AS

ART.46 – RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

Premessa

...Omissis...

1) Osservatorio Aziendale

...Omissis...

Gli Osservatori aziendali rappresentano inoltre il luogo di confronto per:

...Omissis...

- affrontare i temi della diversità, equità, inclusione, parità di genere e contrasto alle violenze e molestie sui luoghi di lavoro al fine di valutare specifiche iniziative di informazione e formazione dei lavoratori e monitoraggio delle iniziative implementate
- analizzare, relativamente all'informazione scientifica del farmaco, gli ambiti di attività e relative competenze professionali con particolare riguardo agli impatti derivanti dalla la transizione digitale e l'implementazione dell'intelligenza artificiale

...Omissis...

R. S.
R. S.

CULTURA INDUSTRIALE, DELLE TRASFORMAZIONI DIGITALI ED ECOLOGICHE E DELLE COMPETENZE DEL FUTURO

Capitolo I LINEE GUIDA SU TRASFORMAZIONE DIGITALE E IMPATTI SU LAVORO, RELAZIONI INDUSTRIALI E SICUREZZA SALUTE, AMBIENTE

...Omissis...

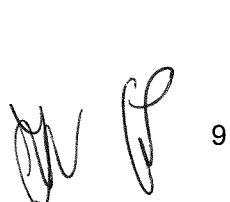
Capitolo II LINEE GUIDA SETTORIALI IN TEMA DI UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Premessa

Secondo quanto condiviso nelle Linee guida sulla trasformazione digitale di cui alla Parte V del presente CCNL, l'innovazione tecnologica rappresenta un obiettivo strategico per garantire la sicurezza delle persone e degli impianti, migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali esistenti, garantire l'innovazione di prodotto e di processo, aumentando la competitività e la sostenibilità ambientale.

Tra le innovazioni digitali, l'Intelligenza artificiale, quale processo attraverso cui le macchine e i sistemi informatici simulano i meccanismi dell'Intelligenza umana, rappresenta una delle tecnologie più avanzate e il suo avvento dirompente nella società contemporanea incide in modo significativo su molteplici ambiti consentendo, tra l'altro, di agevolare e velocizzare l'erogazione di processi e servizi e di ridurre gli sforzi umani.

DRP


MF


AB


LB


PS


DP


PL


Z


Per sistema di intelligenza artificiale s'intende un sistema automatizzato progettato per operare con diversi gradi di autonomia variabili. Tale sistema può anche essere in grado di apprendere e adattarsi autonomamente dopo la progettazione e dedurre dagli input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni e anche decisioni capaci di influenzare ambienti fisici o virtuali.

L'utilizzo di tali sistemi nell'organizzazione aziendale rappresenta opportunità in termini di competitività, miglioramento della sicurezza della salute e della tutela dell'ambiente, crescita delle competenze professionali. Allo stesso tempo può comportare rischi di vario tipo, quali quelli connessi a violazione della normativa sulla protezione dei dati personali, discriminazione e pregiudizio, trasparenza verso chi utilizza questi sistemi e verso gli utenti dei servizi erogati, diffusione di informazioni false o fuorvianti, rivelazione e diffusione di dati e know-how riservati. Tutti rischi che è importante mappare ed analizzare attentamente prima dell'introduzione di tali sistemi, nel pieno rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti ed in particolare dal Regolamento europeo n. 2024/1689 in tema di Intelligenza artificiale e dalle ulteriori disposizioni normative.

Confermando la validità di un sistema di relazioni industriali settoriale capace di cogliere, gestire e indirizzare le opportunità derivanti dalle trasformazioni digitali in atto, le Parti firmatarie convengono che la diffusione dei sistemi di intelligenza artificiale in ogni ambito della società e l'evoluzione tecnologica sempre più rapida comportino la necessità di:

- fornire a lavoratori e imprese un quadro di riferimento condiviso attraverso linee di indirizzo settoriali
- un costante monitoraggio delle implicazioni di tale fenomeno negli ambienti di lavoro.

A livello nazionale il monitoraggio sarà realizzato nell'ambito della specifica Sezione dell'Osservatorio dedicata alla Trasformazione digitale, già attivata con il rinnovo del CCNL 2022.

Fermo restando quanto sopra, le Parti sostengono una gestione dell'applicazione dei sistemi di IA, quale opportunità di innovazione, improntata a:

- miglioramento della qualità del lavoro e della competitività
- promozione di un approccio sicuro e responsabile delle tecnologie digitali, rispettoso dei dati personali e di quelli aziendali

- utilizzo etico e inclusivo delle tecnologie digitali, rispettoso della dignità umana e funzionale allo sviluppo sostenibile
- coinvolgimento consapevole e informato delle persone e allo sviluppo delle loro competenze.

Indicazioni per la gestione dell'IA nell'organizzazione aziendale

Al fine di agevolare l'utilizzo corretto e consapevole nell'ambito delle organizzazioni aziendali, di sistemi e/o di servizi di intelligenza artificiale a supporto delle attività e dei processi, le presenti Linee guida hanno lo scopo di fornire indicazioni utili per la gestione delle tematiche legate all'intelligenza artificiale, in assenza di intese o policy definite a livello aziendale, in ogni caso coerenti con i principi dettati dalle presenti linee guida.

In relazione a quanto sopra premesso, le Parti ritengono che una adeguata e preventiva informazione sia funzionale alla corretta gestione dell'IA nell'organizzazione aziendale fondata sui seguenti principi.

1) Centralità della persona e responsabilizzazione, in particolare attraverso

- ricorso all'IA a supporto dello svolgimento delle attività umane, anche in funzione del miglioramento continuo della sicurezza e della salute delle persone
- supervisione e coinvolgimento umano nelle decisioni da assumere e trasparenza su uso, controllo e processo decisionale
- responsabilizzazione e consapevolezza, attraverso regole chiare e adeguata informazione e formazione, degli impatti su decisioni e azioni influenzate dall'IA e delle responsabilità di chi li utilizza
- utilizzo degli strumenti digitali attento e conforme agli usi consentiti, in linea con norme e policy vigenti, che non ponga in pericolo la sicurezza o le persone, beni, servizi e sistemi
- trattamento dati conforme alle norme vigenti, con utilizzo esclusivo per gli scopi e con gli strumenti indicati dall'organizzazione aziendale per garantire protezione dati personali e dell'azienda e individuazione delle modalità e dei soggetti deputati per intervenire in caso di malfunzionamenti o incidenti

- approccio attento e prudente all'IA, in particolare per compiti che richiedono una conoscenza e competenza profonda e contestuale e per decisioni che hanno implicazioni significative sul piano etico, legale, economico o reputazionale

2) Utilizzo etico, inclusivo e sostenibile, in particolare attraverso

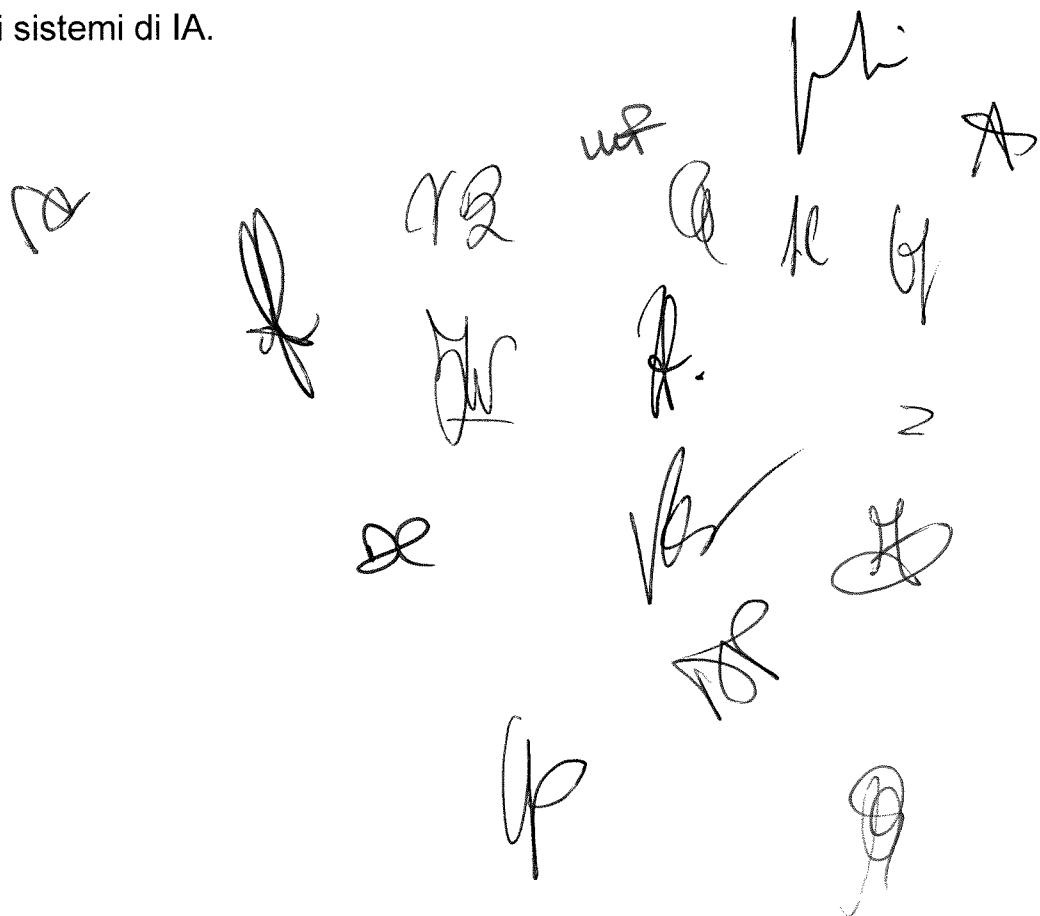
- valutazione adeguata e preventiva degli impatti conseguenti all'implementazione di sistemi di IA ad alto rischio, identificandosi come tali ai sensi delle norme di legge quelli che, per la loro natura o per il contesto in cui vengono impiegati, possono rappresentare un rischio significativo di danno per la salute, la sicurezza o i diritti fondamentali delle persone fisiche (tra questi rientrano i software utilizzati nel campo dell'occupazione, della gestione dei lavoratori, l'identificazione biometrica remota, il riconoscimento delle emozioni e la categorizzazione, i sistemi di profilazione delle persone)
- ricorso all'IA proporzionato agli scopi, anche in ottica di miglioramento continuo della qualità della vita dei lavoratori, della sicurezza, della salute e dell'ambiente, nonché della produttività e competitività aziendale
- promozione del rispetto della dignità, dei diritti e della libertà delle persone, conforme ad una cultura aziendale inclusiva e non discriminatoria e alla verifica della accessibilità alle tecnologie digitali da parte di tutti coloro ai quali è consentito l'utilizzo, indipendentemente dalle loro caratteristiche individuali

3) Comprensione e coinvolgimento, in particolare attraverso

- adeguata informazione e formazione ai lavoratori coinvolti, finalizzata alla comprensione dei benefici e del funzionamento dei sistemi di IA, delle applicazioni e implicazioni del loro utilizzo, per una interazione efficace e sicura con gli stessi
- Informazione preventiva alla RSU sull'introduzione di progetti di IA

de po
f
ML
OP 12
YB Q
JH
m
K
W
N
V
Z

- coinvolgimento lavoratori e RSU finalizzato alla comprensione di scopi, procedure, rischi e benefici dell'implementazione, utilizzo ed evoluzione delle tecnologie, anche attraverso riscontro di esperienze, sperimentazioni e coinvolgimento di esperti e approfondimenti nell'ambito delle attività dell'Osservatorio aziendale
- promozione cultura digitale aziendale che valorizzi la conoscenza e la condivisione delle informazioni, al fine di garantire una adozione sicura e responsabile dei sistemi di IA.



Capitolo III

COMPETENZE PER COMPETERE

A) Patto Sociale per la riduzione del gap di competenze e supportare competitività, occupazione e occupabilità nei settori chimico e farmaceutico

In un contesto di importanti trasformazioni il tema delle competenze risulta strategico per la competitività sia delle imprese nel mercato globale, sia dei lavoratori in termini di occupabilità nel mercato del lavoro.

I settori chimico e farmaceutico sono pilastri fondamentali dell'economia globale e settori strategici per lo sviluppo sostenibile, caratterizzati da una rapida evoluzione tecnologica e da una crescente domanda di competenze specializzate.

Settori con personale altamente qualificato dove si registrano retribuzioni per dipendente sostanzialmente più elevate rispetto alla media manifatturiera, una occupazione stabile con il 96% di lavoratori assunti a tempo indeterminato e un sistema di welfare particolarmente significativo.

Per garantire la competitività delle imprese e offrire opportunità di occupazione di qualità è essenziale colmare il gap, sempre più marcato, di competenze tecniche, digitali ed ecologiche, supportare studenti, lavoratori e imprese ad affrontare le sfide legate alla twin transition, cogliendo appieno le opportunità offerte dalle nuove tecnologie.

Con il presente Patto si intende:

- contribuire alla crescita e all'innovazione dei settori, collaborando insieme per preparare una forza lavoro adeguatamente qualificata, creare un ecosistema favorevole all'innovazione e alla crescita sostenibile e contribuire al benessere economico e sociale del Paese,
- mettere a fattor comune conoscenze ed esperienze e rafforzare le sinergie tra mondo del lavoro e scuole, università, istituzioni pubbliche e private per progettare percorsi formativi mirati a soddisfare le esigenze di competenze delle imprese, attrarre nuovi talenti e migliorare l'occupabilità dei lavoratori con un piano di azioni condiviso e strutturale, da sviluppare, preservando le intese in essere, anche tramite specifici Protocolli di intesa, Accordi quadro e Progetti congiunti, settoriali, nei seguenti ambiti.

1. Progettazione di Programmi Formativi Specializzati

sviluppare e aggiornare costantemente corsi di formazione e programmi accademici in linea con le esigenze specifiche delle imprese.

2. Collaborazione tra Imprese e Istituzioni Educative

facilitare:

- co-progettazione dei curricula, garantendo che i percorsi formativi siano allineati con le competenze richieste nel mercato del lavoro,
- realizzazione di progetti di ricerca congiunti e l'offerta di opportunità di stage, tirocini e apprendistato, permettendo agli studenti di acquisire esperienza pratica diretta nelle imprese.

3. Formazione Continua e Riqualificazione dei Lavoratori

supportare e promuovere programmi di formazione continua e riqualificazione professionale per i lavoratori dei settori, con particolare attenzione alle nuove tecnologie digitali e alla gestione della sostenibilità.

4. Promozione della Cultura d'Impresa e dell'Innovazione

- integrare nei programmi moduli focalizzati sulla cultura d'impresa, l'innovazione e la gestione aziendale, per preparare gli studenti a diventare non solo lavoratori qualificati, ma anche potenziali leader e innovatori.
- promuovere eventi, laboratori e workshop in collaborazione con le aziende per stimolare la creatività imprenditoriale e l'innovazione tra i giovani.

5. Attrattività dei Percorsi di Studio e del settore

- promuovere percorsi di studio funzionali a sviluppare competenze richieste dalle imprese, evidenziando le opportunità di carriera e il ruolo strategico di queste professionalità e di questi settori nel contesto globale.
- facilitare iniziative di orientamento professionale e campagne informative rivolte ai giovani, per renderli consapevoli delle prospettive di carriera offerte e dell'importanza delle competenze tecnico-scientifiche.

6. Monitoraggio e Valutazione delle Iniziative

realizzare il monitoraggio congiunto delle iniziative realizzate a seguito del presente Patto con il coinvolgimento dei rappresentanti delle scuole, università, parti sociali e istituzioni pubbliche, al fine di valutarne efficacia e miglioramenti continui in termini di riduzione del gap di competenze, tasso di occupabilità e competitività delle imprese e dei lavoratori dei settori chimico e farmaceutico.

B) Competenze e ruoli emergenti per la transizione digitale ed ecologica

Premessa

Ai sensi di quanto condiviso nel Patto per le competenze riportato nel presente Capitolo, per supportare la competitività di imprese e lavoratori del Paese, si rende necessario e urgente agevolare l'acquisizione di competenze adeguate e investire sui giovani; non solo in termini di professionalità necessarie, ma ancora prima per quanto riguarda la cultura industriale e tutti i livelli e tipologie di istruzione che possano contribuire ad una occupazione di qualità.

Le Parti sociali settoriali, da tempo, sono impegnate a definire strumenti e promuovere iniziative in ambito di formazione e istruzione, proprio a supporto della competitività delle imprese e dell'occupazione nel settore.

Mettendo a fattor comune le analisi condivise nell'ambito dell'Osservatorio nazionale in tema di competenze e ruoli emergenti per la transizione digitale ed ecologica e secondo quanto previsto dal sopracitato Patto, le Parti condividono l'opportunità di far emergere e diffondere i fabbisogni formativi del settore e costruire una più stretta alleanza tra mondo del lavoro, scuole, università e istituzioni per colmare il gap di competenze e favorire nuove professionalità, occupazione e sviluppo sostenibile.

La digitalizzazione e la sostenibilità ambientale, considerati come due elementi di cambiamento strettamente interconnessi, rappresentano, infatti, due punti cardine dei nuovi sistemi competitivi in cui la modernizzazione dei processi produttivi avviene attraverso lo sviluppo di soluzioni che rendono la società e l'industria più sostenibili. In questo senso, i processi di progressiva digitalizzazione delle attività amministrative ed economiche rappresentano uno strumento chiave per garantire anche la sostenibilità ambientale.

I profondi mutamenti in atto indotti dalla twin transition (definizione che sottolinea la simbiosi di transizione tecnologico-digitale e quella ambientale-ecologica), che incidono sulle relazioni economiche, sociali e personali, sono trasversali rispetto ai Paesi, alle aziende, ai settori di attività e sono caratterizzati da una sorprendente velocità di crescita esponenziale, a cui si accompagna la necessità di una altrettanto veloce e continua riconfigurazione delle competenze con adeguati programmi di upskilling e reskilling degli individui e delle organizzazioni per adeguare scelte e azioni (siano esse relative alla strategia di business, allo svolgimento dei propri compiti, o alle

relazioni con i colleghi), che fanno perno in particolare su conoscenze, capacità e competenze.

Per molte posizioni la quota di competenze chiave è destinata a cambiare in modo sempre più rilevante e veloce. Le assunzioni per posizioni di lavoro che richiedono competenze ecologiche stanno aumentando a una velocità molto maggiore rispetto a quelle complessive, così come sempre maggiore diventa la priorità data alla formazione per competenze legate all'intelligenza artificiale e alla digitalizzazione.

Risulta quindi necessario:

- 1) analizzare e comprendere le trasformazioni delle competenze necessarie nel mondo del lavoro in relazione alle evoluzioni che stanno caratterizzando l'economia globale. A tal fine, le Parti condividono
 - o la realizzazione di un monitoraggio permanente nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale
 - o l'attivazione di un Gruppo di lavoro congiunto composto dalle Parti sociali nazionali firmatarie del CCNL, con la eventuale partecipazione condivisa di rappresentanti delle imprese e dei lavoratori, dedicato alla valutazione delle analisi condotte nel settore - anche con specifiche analisi dei compatti a cui si applica il CCNL - e dei possibili interventi sistematici da apportare al sistema di inquadramento contrattuale, per assicurarsi che lo stesso sia in grado di fornire risposte adeguate e immediate all'evoluzione delle competenze.
- 2) fornire, nel frattempo, elementi di conoscenza, emersi anche dalle ricerche e analisi realizzate nel settore, per consentire a imprese e lavoratori di adeguarsi rapidamente ai continui e veloci cambiamenti e rimanere competitivi.

In merito a fabbisogno di nuove competenze, ristrutturazione dei ruoli e delle responsabilità organizzative, anche in termini di eventuali posizioni di lavoro emergenti, già oggi il Sistema contrattuale definito nell'articolo 4 del presente CCNL, fondato sulle Declaratorie e sui Fattori di inquadramento definiti per categoria, consente di cogliere e inquadrare rapidamente con nuove figure professionali, secondo le regole definite a garanzia di obiettività e trasparenza. In relazione a quanto sopra, nell'allegato XY al presente CCNL, le Parti intendono evidenziare elementi ritenuti utili emersi dalle analisi condivise nell'ambito dell'Osservatorio nazionale del 10.06.2024¹.

¹ In merito al progetto di ricerca congiunto avviato da Università degli Studi di Milano di cui è pubblicato e disponibile il Report

ALLEGATO XY al CCNL

ELEMENTI UTILI PER PROGRAMMI E PROGETTI FORMATIVI IN MERITO A COMPETENZE DIGITALI ED ECOLOGICHE

Le indicazioni seguenti² si propongono di fornire elementi utili per tutti gli interessati e possono rappresentare anche una base per la costruzione di eventuali programmi e progetti formativi in grado di garantire la crescita competitiva di imprese e lavoratori.

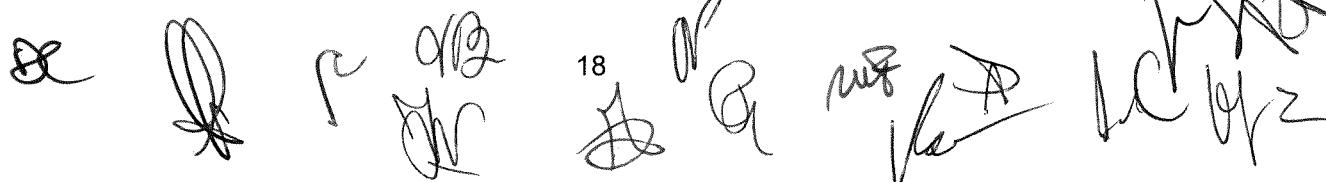
a) Competenze digitali

I ruoli “emergenti” (o di recente creazione) evidenziati nel settore fanno riferimento principalmente alle seguenti aree di competenza: ruoli con competenze tecnico-scientifiche in ambito di processi produttivi; ruoli con competenze tecnico-scientifiche in ambito di elaborazione dati; ruoli con competenze in ambito di nuovi canali di comunicazione e gestione dei clienti; ruoli con competenze specifiche in ambito di gestione del cambiamento e della transizione digitale.

Di seguito un set possibile di competenze identificato per affrontare la transizione digitale con particolare riferimento alle competenze di natura tecnica e normativa e a quattro aree funzionali (area Commerciale, Marketing & Vendite; area Produzione; area Servizi Tecnici; area Sicurezza, Salute & Ambiente).

<i>Elenco e descrizione competenze digitali</i>	
Titolo competenza	Descrizione
Data analytics	Conoscenza e applicazione metodologica di funzioni matematiche, statistiche e logiche per la manipolazione, l'organizzazione, la pulizia, la presentazione dei dati in diverse forme e la loro valutazione per derivare utili indicazioni a supporto delle decisioni da prendere.
Internet of things – Smart manufacturing	Conoscenza e utilizzo di tecnologie basate sull'interconnessione di dispositivi informatici in grado di scambiare in maniera autonoma i dati attraverso la rete, mediante l'utilizzo di un protocollo di comunicazione.
Machine learning	Conoscenza e utilizzo di sistemi informatici in grado di apprendere e adattarsi senza seguire istruzioni esplicite,

² Analisi condivise nell'ambito dell'Osservatorio nazionale del 10.06.2024 in merito al progetto di ricerca congiunto avviato da Università degli Studi di Milano di cui è pubblicato e disponibile il Report.



	utilizzando algoritmi e modelli statistici per analizzare e trarre inferenze da schemi nei dati.
Comunicazione digitale verso l'esterno	Conoscenza e utilizzo di tecniche di digitalizzazione della comunicazione verso i clienti e gli stakeholders.
Comunicazione digitale verso l'interno	Conoscenza e utilizzo di software per l'interazione e la condivisione tra gli utenti, come chat, tool per videoconferenze, sistemi per la gestione della posta elettronica, e per governare attività come l'assegnazione di compiti, il monitoraggio dei progressi e l'ottimizzazione del flusso di lavoro.
Realtà aumentata	Conoscenza e utilizzo di tecnologia interattiva che potenzia il mondo reale con informazioni percettive generate da computer. La realtà aumentata sovrappone contenuti digitali su ambienti e oggetti reali, utilizzando software, app e hardware come gli occhiali AR.
E-commerce B2B/B2C	Conoscenza e utilizzo di tecniche e piattaforme di e-commerce B2B (business-to-business), ovvero transazioni tra aziende (eProcurement, eSupplyChain, processi collaborativi, ecc.), e B2C (business to consumer), ovvero transazioni verso i privati.
Automazione e robotica	Conoscenza e utilizzo di software e robot/macchine per automatizzare processi che sostituiscono l'uomo nello svolgimento di funzioni specifiche.
Software per monitoraggio e manutenzione	Conoscenza e utilizzo di software e tecniche di data science per monitoraggio impianti e per stimare interventi manutentivi in logica predittiva.
Big data per la prevenzione dei rischi	Conoscenza e utilizzo di tecniche per raccogliere, archiviare e valutare enormi quantità di informazioni al fine di contribuire alla valutazione e alla gestione dei rischi per la sicurezza.
Cybersicurezza	Conoscenza e utilizzo di tecniche di cybersecurity, ovvero l'insieme delle attività finalizzate alla tutela delle reti, dei sistemi informativi, dei servizi informatici e delle comunicazioni elettroniche per la protezione dalle minacce informatiche, assicurando la disponibilità dei dati stessi, la loro confidenzialità e integrità e garantendone la resilienza.

Tra le competenze digitali in relazione a ruoli emergenti o di recente creazione si segnalano quelle maggiormente richieste per le aree funzionali sopra citate.

Tabelle competenze digitali emerse come maggiormente richieste nell'ambito delle informazioni condivise nell'Osservatorio nazionale e relativo livello di approfondimento³ per ciascuna area funzionale.

Area Commerciale, Marketing & Vendite

Competenze digitali	Livello di approfondimento
1° Data analytics	Livello 3-Problem solving complesso
2° Comunicazione digitale verso l'esterno	Livello 3-Problem solving complesso
3° Comunicazione digitale verso l'interno	Livello 2-Problem solving complesso
4° Cybersicurezza	Livello 2-Competenza non richiesta
5° E-commerce B2B/B2C	Livello 2-Problem solving semplice
6° Realtà aumentata	Livello 2-Problem solving semplice

Area Produzione

Competenze digitali	Livello di approfondimento
1° Data analytics	Livello 2-Problem solving semplice
2° Software per monitoraggio e manutenzione	Livello 2-Problem solving semplice
3° Automazione e robotica	Livello 2-Problem solving semplice
4° Internet of things - Smart manufacturing	Livello 2- Problem solving semplice
5° Comunicazione digitale verso l'interno	Livello 2-Problem solving semplice
6° Cybersicurezza	Livello 2-Problem solving semplice
7° Big data per la prevenzione dei rischi	Livello 2-Problem solving semplice
8° Machine learning	Livello 2-Problem solving semplice
9° Realtà aumentata	Livello 2-Problem solving semplice

Area Servizi Tecnici

Competenze digitali	Livello di approfondimento
1° Data analytics	Livello 2-Problem solving semplice
2° Software per monitoraggio e manutenzione	Livello 3-Problem solving complesso
3° Automazione e robotica	Livello 2-Problem solving semplice
4° Internet of things - Smart manufacturing	Livello 2-Problem solving semplice
5° Comunicazione digitale verso l'interno	Livello 2-Problem solving semplice
6° Cybersicurezza	Livello 2-Problem solving semplice

³ Livello 1 – ESECUTIVO/BASE – Capacità di eseguire attività utilizzando informazioni rilevanti e risolvendo semplici problemi di routine eventualmente selezionando tra un set predefinito metodi, strumenti ed informazioni disponibili

Livello 2 – PROBLEM SOLVING SEMPLICE - Capacità di utilizzare le conoscenze necessarie alla soluzione di specifici problemi applicativi di media complessità

Livello 3 – PROBLEM SOLVING COMPLESSO - Capacità di utilizzare le conoscenze necessarie alla soluzione creativa di problemi complessi ed imprevedibili che richiedono capacità di astrazione

Livello 4 – INDIRIZZO E INNOVAZIONE - Capacità avanzata di guidare una struttura verso l'innovazione di processi e metodi

7°	Machine learning	Livello 2-Problem solving semplice
8°	Big data per la prevenzione dei rischi	Livello 2-Problem solving semplice
9°	Realtà aumentata	Livello 2-Problem solving semplice

Area Sicurezza, Salute e Ambiente

Competenze	Livello di approfondimento
1° Data analytics	Livello 2-Problem solving semplice
2° Comunicazione digitale verso l'interno	Livello 2-Problem solving semplice
3° Big data per la prevenzione dei rischi	Livello 2-Problem solving semplice
4° Software per monitoraggio e manutenzione	Livello 2-Problem solving semplice
5° Automazione e robotica	Livello 2-Problem solving semplice
6° Cybersicurezza	Livello 2-Problem solving semplice
7° Internet of things - Smart manufacturing	Livello 2-Problem solving semplice
8° Realtà aumentata	Livello 2-Problem solving semplice

b) Competenze ecologiche

I ruoli emergenti (o di recente creazione) evidenziati nel settore per la transizione ecologica fanno riferimento principalmente alle seguenti aree di competenza: ruoli con competenze tecnico scientifiche in ambito di prodotto; ruoli con competenze gestionali.

Di seguito un set di competenze identificato per affrontare la transizione ecologica con particolare riferimento alle competenze di natura tecnica e normativa e a quattro aree funzionali (area Commerciale, Marketing & Vendite; area Produzione; area Servizi Tecnici; area Sicurezza, Salute & Ambiente).

Elenco e descrizione competenze ecologiche	
Titolo competenza	Descrizione
Valutazione impatto ambientale	Conoscenza e utilizzo di tecniche utili ad accettare la compatibilità ambientale di specifici progetti.
Nuove fonti di energia e tecnologie sostenibili	Conoscenze necessarie all'utilizzo consapevole di energia derivata da fonti rinnovabili.
Tecniche di eco-design	Conoscenza e utilizzo di tecniche volte all'integrazione sistematica degli aspetti ambientali nella progettazione del prodotto al fine di migliorarne le prestazioni ambientali nel corso del suo intero ciclo di vita.
Ottimizzazione dei processi per la sostenibilità	Conoscenza e utilizzo di tecniche di disegno dei processi produttivi che permettano di generare un impatto ambientale negativo ridotto o nullo.

Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page, overlapping the bottom right corner of the table. The signatures include: "S", "P", "21", "P/B", "A", "V", "H", "N", "M", "A", "D", "W", "Y", "Z", and "G".

Sustainable procurement	Conoscenza e utilizzo di tecniche che integrino i fattori ambientali nei processi di approvvigionamento.
Gestione dei rifiuti	Conoscenza e utilizzo di tecniche per smaltire, ridurre, riutilizzare e prevenire i rifiuti.
Normativa transizione ecologica	Conoscenza delle normative in materia al fine di valutare la conformità a determinate norme, regole o standard.
Comunicazione transizione ecologica	Conoscenza e utilizzo di tecniche e strumenti di comunicazione a sostegno della transizione ecologica, in modo da evidenziare i cambiamenti in atto all'interno dell'azienda rendendo trasparente l'operato della propria organizzazione.
Marketing sostenibile	Conoscenza e utilizzo di tecniche "ecologicamente sostenibili" nell'ideazione, produzione e distribuzione di prodotti e servizi, riducendo l'impatto negativo sull'ambiente (ad esempio: paperless marketing).

Tra le competenze ecologiche in relazione a ruoli emergenti o di recente creazione si segnalano quelle maggiormente richieste per le aree funzionali sopra citate.

Tabelle competenze ecologiche emerse maggiormente richieste nell'ambito delle informazioni condivise nell'Osservatorio nazionale e relativo livello di approfondimento⁴ per ciascuna area funzionale.

Area Commerciale, Marketing & Vendite

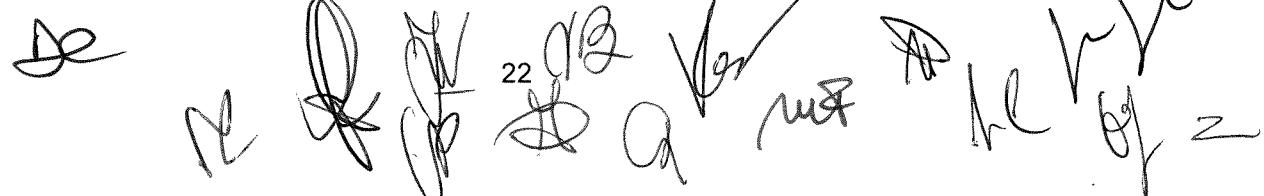
Competenze digitali maggiormente richieste		Livello di approfondimento delle competenze
1°	Marketing sostenibile	Livello 2-Problem solving semplice
2°	Comunicazione transizione ecologica	Livello 2-Problem solving semplice
3°	Valutazione impatto ambientale	Livello 2-Problem solving semplice
4°	Nuove fonti di energia e tecnologie sostenibili	Livello 2-Problem solving semplice
5°	Normativa transizione ecologica	Livello 2-Problem solving semplice
6°	Ottimizzazione dei processi per la sostenibilità	Livello 2-Problem solving semplice

⁴ Livello 1 – ESECUTIVO/BASE – Capacità di eseguire attività utilizzando informazioni rilevanti e risolvendo semplici problemi di routine eventualmente selezionando tra un set predefinito metodi, strumenti ed informazioni disponibili

Livello 2 – PROBLEM SOLVING SEMPLICE - Capacità di utilizzare le conoscenze necessarie alla soluzione di specifici problemi applicativi di media complessità

Livello 3 – PROBLEM SOLVING COMPLESSO - Capacità di utilizzare le conoscenze necessarie alla soluzione creativa di problemi complessi ed imprevedibili che richiedono capacità di astrazione

Livello 4 – INDIRIZZO E INNOVAZIONE - Capacità avanzate di guidare una struttura verso l'innovazione di processi e metodi



7°	Sustainable procurement	Livello 2-Problem solving semplice
8°	Gestione dei rifiuti	Livello 2-Problem solving semplice
9°	Tecniche di eco-design	Livello 2-Problem solving semplice

Area Produzione

Competenze digitali maggiormente richieste	Livello di approfondimento delle competenze
1° Gestione dei rifiuti	Livello 2-Problem solving semplice
2° Ottimizzazione dei processi per la sostenibilità	Livello 2-Problem solving semplice
3° Valutazione impatto ambientale	Livello 2-Problem solving semplice
4° Nuove fonti di energia e tecnologie sostenibili	Livello 2-Problem solving semplice
5° Normativa transizione ecologica	Livello 2-Problem solving semplice
6° Sustainable procurement	Livello 2-Problem solving semplice
7° Tecniche di eco-design	Livello 2-Problem solving semplice

Area Servizi Tecnici

Competenze digitali maggiormente richieste	Livello di approfondimento delle competenze
1° Nuove fonti di energia e tecnologie sostenibili	Livello 2-Problem solving semplice
2° Ottimizzazione dei processi per la sostenibilità	Livello 2-Problem solving semplice
3° Valutazione impatto ambientale	Livello 2-Problem solving semplice
4° Gestione dei rifiuti	Livello 2-Problem solving semplice
5° Normativa transizione ecologica	Livello 2-Problem solving semplice
6° Sustainable procurement	Livello 2-Problem solving semplice
7° Tecniche di eco-design	Livello 2-Problem solving semplice

Area Sicurezza, Salute e Ambiente

Competenze digitali maggiormente richieste	Livello di approfondimento delle competenze
1° Valutazione impatto ambientale	Livello 3-Problem solving complesso
2° Normativa transizione ecologica	Livello 3-Problem solving complesso
3° Comunicazione transizione ecologica	Livello 2-Problem solving semplice
4° Gestione dei rifiuti	Livello 3-Problem solving complesso
5° Nuove fonti di energia e tecnologie sostenibili	Livello 2-Problem solving semplice
6° Ottimizzazione dei processi per la sostenibilità	Livello 2-Problem solving semplice
7° Sustainable procurement	Livello 2-Problem solving semplice
8° Tecniche di eco-design	Livello 2-Problem solving semplice

ART.63 – FORMAZIONE

...Omissis...

7) FORMAZIONE INDIVIDUALE

...Omissis...

a) Diritto allo studio per i lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. In attuazione dell'art. 10 della Legge 20/5/1970 n. 300, si conviene quanto segue:

- 1) Lavoratori studenti universitari iscritti a un percorso di istruzione terziaria (ITS Academy, corsi regolari di Laurea, master universitario, dottorato di ricerca)**

Fatti salvi trattamenti di miglior favore definiti a livello aziendale si prevede quanto segue.

~~A tali lavoratori, Ai lavoratori studenti universitari sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Ai lavoratori studenti iscritti agli ITS Academy sarà concesso un giorno di permesso retribuito per le prove di valutazione dell'acquisizione delle competenze fino ad un massimo di sei all'anno.~~ Il giorno di permesso non potrà essere fruito successivamente alla data fissata per l'esame o prova di cui sopra.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami e prove di cui sopra sostenuti per più di due volte nello stesso anno.

Per gli esami di diploma **ITS Academy, universitario o di laurea, di master universitario, di dottorato di ricerca** i giorni di permesso retribuiti saranno elevati a quattro.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

...Omissis ...

- 4) Lavoratori che devono sostenere esami di stato per l'iscrizione agli albi e ordini professionali in relazione all'attività aziendale.**

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuiti quanti sono i giorni degli esami.

...Omissis ...

ART. 64 - CERTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE E DELLE COMPETENZE

Per l'aggiornamento e il miglioramento delle conoscenze, abilità e competenze, che colmano il divario tra l'istruzione e la formazione formali ricevute e le esigenze di una società e di un mercato del lavoro in rapida evoluzione, le persone hanno bisogno di accedere a un insegnamento e un apprendimento di qualità erogati in modi e contesti diversi, compresi quello lavorativo, con adeguata certificazione di quanto appreso.

La certificazione di conoscenze e competenze, in base a criteri trasparenti e chiaramente definiti agevola la valutazione dell'apprendimento e la mobilità delle persone.

Le Parti sostengono la definizione di un quadro comune a livello europeo di certificazioni, ivi comprese le microcredenziali, ossia la registrazione dei risultati ottenuti in seguito all'apprendimento, con l'obiettivo di garantirne la qualità, la trasparenza, la comparabilità, il riconoscimento e la portabilità.

A tal fine si impegnano ad avviare collaborazioni con Enti, Istituzioni, Scuole e Università per sviluppare un sistema di settore standardizzato e flessibile, progettare, rilasciare e riconoscere le microcredenziali, in modo particolare incentrate sulle competenze digitali ed ecologiche.

In assenza del libretto formativo del cittadino o altri strumenti di certificazione definiti a livello legislativo, fatte salve le prassi aziendali in atto, le diverse attività formative saranno registrate secondo le indicazioni fornite con il modello di seguito riportato, al fine di poterle considerare valide per tutti gli usi consentiti dalla legge, in particolare, in relazione a nuovi rapporti di lavoro o cambi di mansione nelle imprese del settore.

Inoltre, le Parti, in merito alle attività di certificazione delle competenze di cui al Sistema Nazionale (SNCC), si impegnano a collaborare, tramite le attribuzioni dell'OBCF, con i soggetti delegati dalla normativa di riferimento (Fondi Interprofessionali, Camere di Commercio e Sviluppo Lavoro Italia), fornendo supporto agli stessi sulle specificità dei settori, per le attività di regolamentazione della validazione e certificazione, in ottica di miglioramento del sistema delle politiche attive del lavoro.

...Omissis

CULTURA DELL'INCLUSIONE, DEL RISPETTO E DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Art. ...

...Omissis...

LINEE GUIDA SETTORIALI PER LA PROMOZIONE DI INIZIATIVE IN TEMA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE A LIVELLO AZIENDALE

Premessa

Secondo quanto convenuto nel CCNL 13.06.2022 (impegni delle Parti in Premessa Cap.X e art.53 CCNL) le Parti, con l'obiettivo di promuovere un'impresa sempre più inclusiva, condividono l'opportunità di agevolare la diffusione, a livello aziendale, di scelte funzionali al raggiungimento di tale obiettivo e, sulla base della raccolta di esperienze aziendali e delle analisi realizzate nell'arco di validità del citato CCNL, hanno definito le presenti Linee guida utili a promuovere scelte e comportamenti coerenti nel settore.

Le Parti individuano anche nelle iniziative funzionali a valorizzare le diversità e diffondere comportamenti equi e inclusivi, strumenti di competitività e di sviluppo sostenibile utili non solo a migliorare l'ambiente di lavoro, accrescere il senso di appartenenza aziendale, sviluppare responsabilità sociale, ma anche attrarre investimenti e talenti, supportare processi innovativi e creativi, valorizzare immagine e reputazione aziendale e contribuire al miglioramento delle performance aziendali.

In relazione a quanto sopra le presenti Linee guida si propongono quale possibile strumento operativo per facilitare l'adozione di attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi definiti nell'ambito della politica aziendale in tema di Diversità, Equità, Inclusione e supporto alla genitorialità, fornendo indicazioni metodologiche ed esempi di iniziative frutto di esperienze e buone pratiche settoriali realizzate sul tema.

1) Definizioni

- **Diversità**: grado in cui sussistono similitudini e/o differenze tra individui all'interno di un gruppo, una funzione aziendale o una organizzazione.
- **Equità**: riconoscimenti equi considerando le differenze individuali e di gruppo.
- **Inclusione**: favorire un senso di appartenenza per tutta la popolazione aziendale, indipendentemente dalle proprie caratteristiche.

2) Forme di diversità

- La diversità di **genere** afferisce alla distinzione tra donne e uomini. Nel momento in cui una categoria viene sistematicamente privilegiata rispetto all'altra, si parla di disparità di genere.
- La diversità di **età** si pone nel confronto tra persone appartenenti a scaglioni anagrafici differenti, distinguendo in particolare tra lavoratori più o meno senior e i colleghi più giovani.
- La diversità **culturale** si identifica in diversità legate a più dimensioni culturali, come quelle afferenti a etnie, religioni o lingue diverse da quelle dominanti.
- Le diversità di **abilità** possono manifestarsi a livello sensoriale, fisico, intellettuale o psico-sociale.
- Le diversità di **orientamento sessuale e identità di genere** si riferiscono a persone che non si sentono pienamente rappresentate sotto l'etichetta donna / uomo eterosessuale.

Nell'ambito delle presenti linee guida sarà espressamente ricompresa e specificatamente trattata anche **la genitorialità** in quanto, oltre a ricondurre indirettamente ad alcune diversità citate, può rappresentare di per sé implicazioni sul posto di lavoro.

3) Progettazione organizzativa

Con il coinvolgimento di tutte le funzioni e livelli adeguati alla specifica realtà aziendale, risulta opportuno definire prioritariamente gli obiettivi da raggiungere, i ruoli coinvolti e la pianificazione/coordinamento delle attività



a) Analisi dei dati aziendali e definizione degli obiettivi strategici

- analizzare le caratteristiche della popolazione aziendale per individuare trend riconducibili a discriminazioni: raccolta, analisi e interpretazione dei dati HR, analizzare la presenza di diversità in termini di genere, età, background culturale e altre caratteristiche rilevanti. Per tale analisi si potrà iniziare dalla valutazione di informazioni già in proprio possesso, come ad es. i dati del rapporto biennale sulla parità.
- rilevare le percezioni dei dipendenti in merito alle iniziative aziendali a supporto della DEI
- analizzare i fabbisogni e le criticità dopo la raccolta dei dati: valutazione dei gap e delle disparità esistenti
- definire gli obiettivi strategici per l'implementazione di iniziative e pratiche volte a migliorare la gestione di diversità e inclusione in coerenza con gli obiettivi aziendali e di gestione delle risorse umane
- formulare indicatori di performance (KPI) raggiungibili e misurabili

b) Sviluppo e implementazione di un piano di azione

- sviluppare un eventuale piano di azione per perseguire gli obiettivi definiti: identificare una serie coordinata di azioni concrete e adeguate ai fini prefissati, creando sinergie tra diverse aree o tipologie di iniziative per diffondere quanto più possibile una percezione di clima inclusivo, identificando le persone da coinvolgere
- Utilizzare una comunicazione efficace interna ed esterna delle iniziative assunte a supporto delle azioni intraprese

c) Monitoraggio e valutazione delle iniziative

- verificare se le iniziative realizzate siano in linea con quelle programmate e valutare gli effetti conseguiti in relazione agli obiettivi prefissati
- valutare eventuali azioni correttive
- Condividere con l'organizzazione i risultati raggiunti

Esempi di possibili ed eventuali iniziative, suddivise per aree di azione, volte a favorire l'inclusione a livello aziendale

1) Formazione e comportamento organizzativo

- Formazione su pregiudizi inconsci
- Promozione tematiche DEI sui manager
- Iniziative su linguaggio e comportamenti inclusivi
- Iniziative per contrastare i pregiudizi nei luoghi di lavoro
- Iniziative per la gestione della multiculturalità
- Iniziative sull'integrazione delle persone con disabilità
- Azioni di sensibilizzazione sulle diversità
- Training e supporto alla genitorialità

2) Strategia e processi

- Adozione di un codice etico aziendale
- Certificazioni DEI e Parità di genere (UNI ISO 30415:2021 e UNI/PDR 125:2022)
- Monitoraggio caratteristiche popolazione della struttura organizzativa
- Processi aziendali di gestione del personale
- Indagini di clima che comprenda monitoraggio iniziative DEI
- Politiche di supporto alla ricerca alloggio
- Predisposizione spazi multifunzione

3) Comunicazione e relazioni istituzionali

- Condivisione formalizzazione intenti aziendali DEI
- Informazioni su iniziative DEI tramite Sito web e/o Area Intranet aziendale
- Iniziative comunicazione esterna su DEI
- Partnership esterne per l'assunzione di persone con fragilità
- Iniziative dedicate alle diversità di abilità
- Partnership con associazioni sulle disabilità
- Attività con associazioni di rappresentanza delle diverse minoranze

LINEE GUIDA PER IL CONTRASTO DELLE VIOLENZE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Premessa

Le Parti condannano le violenze e le molestie in tutte le loro forme e ne condividono la prevenzione ed il contrasto sul luogo di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Quadro 25.01.2016 sottoscritto tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL, dall'Accordo delle Parti sociali Europee 26.04.2007, si condivide quanto segue:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, è inammissibile;
- la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere in alcun modo violata, in particolare da atti o comportamenti anche verbali che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno segnalati da chiunque ne venga a conoscenza;
- tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di inclusione, egualanza e reciproca correttezza.

In relazione a quanto sopra:

- le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile;
- la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti, anche verbalmente, in contesto di lavoro.

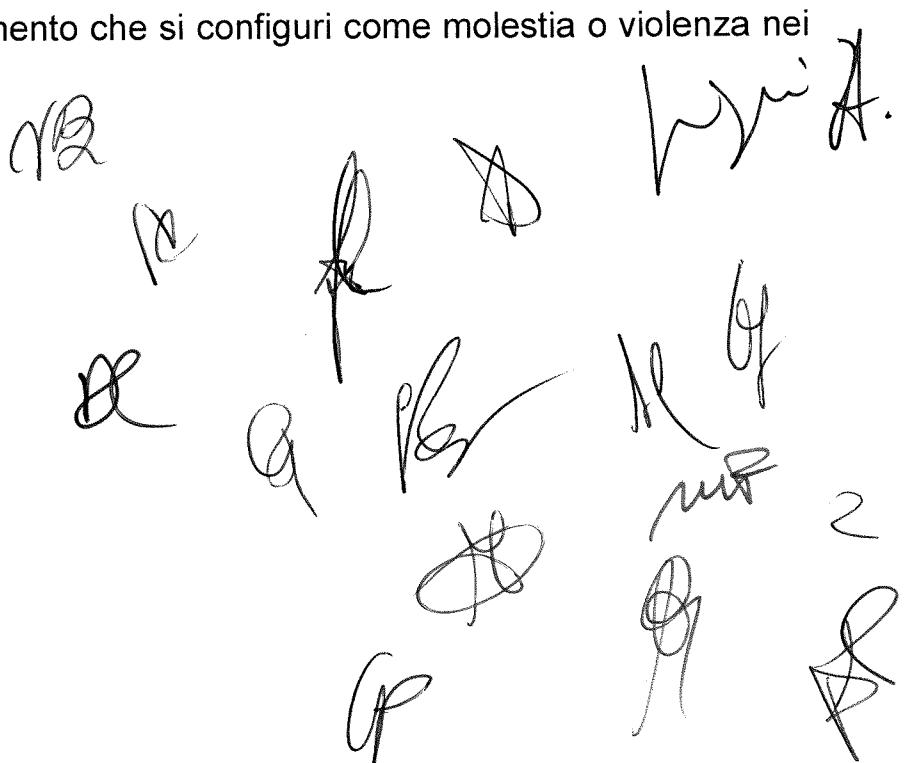
Le Parti si impegnano alla diffusione dei principi condivisi e sostengono:

- la promozione e adozione di tali principi ad ogni livello, anche attraverso il recepimento nelle policy, nella contrattazione aziendale, nelle iniziative di informazione ed a seguito di confronto nell'Osservatorio aziendale, nell'ambito del quale la tematica sarà oggetto di specifiche sessioni annue al fine di garantire adeguato monitoraggio e implementazione di iniziative;
- azioni volte a diffondere e sostenere comportamenti coerenti con gli obiettivi di rispetto e tutela della dignità della persona nell'ambiente di

lavoro e al di fuori di esso, ivi inclusa l'utilità di iniziative formative finalizzate alla prevenzione di comportamenti configurabili come violenze e molestie;

- la definizione di specifiche procedure da seguire qualora vengano segnalati dei casi di molestie e/o violenza che possano, ad esempio, prendere in considerazione quanto segue:
 - protezione della riservatezza, discrezione e tutela da ogni forma di ritorsione per tutte le parti coinvolte;
 - gestione senza indebito ritardo dei casi segnalati, con tutte le parti coinvolte ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità, eventualmente con assistenza esterna, accertando la fondatezza dei fatti;
- l'intollerabilità di molestie e violenze tanto quanto di false accuse e, in caso di accertamento, l'adozione di misure adeguate nei confronti di chi le ha commesse nei luoghi di lavoro, incluso il licenziamento disciplinare;
- l'adozione di necessarie azioni di sostegno per le vittime, ivi compresa l'assistenza nel processo di reinserimento, per i casi di maggior gravità.

Fermo restando l'autonomia delle Parti ed ogni regolamentazione e procedura adottata a livello aziendale in tema di molestie e violenze, al fine di promuovere quanto sopra potranno essere adottate la dichiarazione allegata o analoghe azioni definite a livello aziendale, per diffondere il principio della inammissibilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro.



Allegato alle Linee guida per il contrasto delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Dichiarazione per il contrasto delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro (Ai sensi delle Linee guida settoriali in materia)

Le Parti aziendali ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Secondo quanto previsto dalle Linee guida settoriali in materia:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti, anche verbalmente, in contesto di lavoro”.

Riconosco, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno segnalati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di equagliazione e di reciproca correttezza.

Firma Data e Luogo

ART. ...

...Omissis...

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

La lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle Case rifugio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 D.Lgs. 2015 n. 80, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al Percorso di protezione.

Fermo restando le disposizioni di legge vigenti, la lavoratrice, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al Percorso di protezione per ulteriori 3 mesi una volta esauriti quelli indennizzati ai sensi delle norme citate.

Tale congedo può essere fruito, previo preavviso di legge, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

In caso di necessità di prolungamento dei suddetti Percorsi di protezione, debitamente certificati nelle medesime forme di cui sopra, la contrattazione aziendale potrà definire ulteriori proroghe dell'astensione dal lavoro.

Le lavoratrici di cui sopra hanno, altresì, diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale ove disponibile in organico e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Restano salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione aziendale e/o dalle procedure aziendali.

ART. 27- PERMESSI

A) Permessi non retribuiti

Sempre che ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la Direzione potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta per sue esigenze, brevi permessi non retribuiti. In tal senso costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti avanzata dai lavoratori che abbiano a carico:

- familiari portatori di handicap
 - figli di età inferiore ai sei anni
 - minori di cui il lavoratore abbia assunto la tutela a termini di legge
 - figli in malattia di età compresa tra i tre e gli otto anni fino a un massimo di **6–12** giorni - **fruibili anche a gruppi di 4 ore** - comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione in materia e fatti salvi ulteriori giorni definiti dalla contrattazione aziendale.

La richiesta dovrà essere avanzata, documentandone la necessità, al superiore diretto con anticipo.

...Omissis...

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.

I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente per l'effettuazione degli accertamenti, del prelievo, delle giornate di degenza necessarie al prelievo e a quelle di convalescenza necessarie per il ripristino della salute, debitamente documentati e certificati, ai sensi di quanto previsto dalla Legge n. 52/2001.

...Omission...

ART. III

...Omissis...

ASPETTATIVA PER FECONDAZIONE ASSISTITA

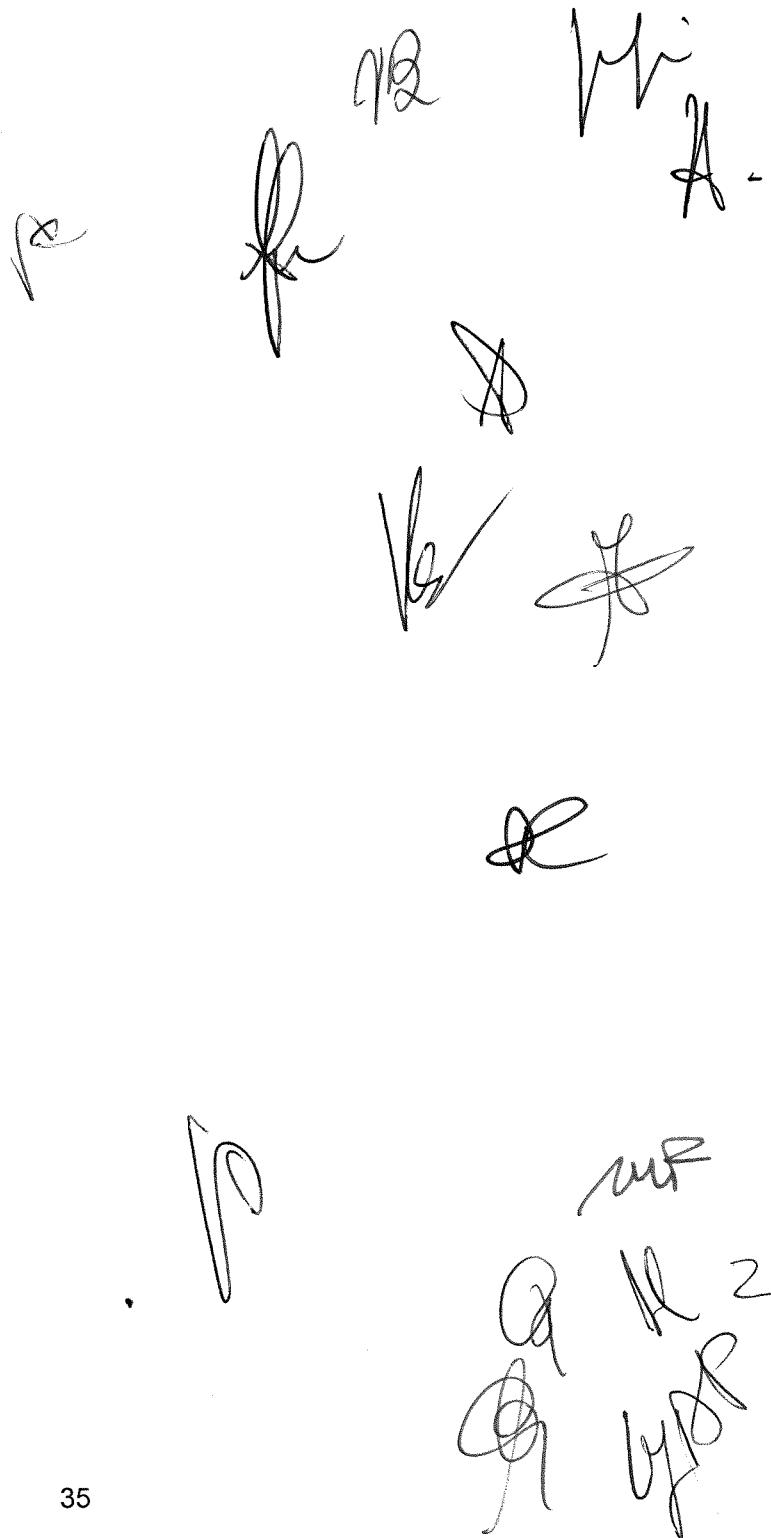
Le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita, debitamente documentate da strutture sanitarie competenti, anche estere, potranno richiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 20 giorni lavorativi complessivi nell'arco di un anno.

ART. ...

...Omissis...

GENITORI DI FIGLI CON DIAGNOSI DSA

I genitori di figli studenti del primo ciclo di istruzione con diagnosi DSA (Disturbi specifici dell'apprendimento), impegnati nell'assistenza di attività scolastiche a casa, hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibile secondo le modalità definite a livello aziendale, compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive.



A large collection of handwritten signatures and initials in black ink, appearing to be a wall of signatures. The signatures are varied in style and size, some are more legible than others. There are several distinct groups of signatures, possibly representing different organizations or individuals. The overall appearance is a dense cluster of handwritten markings.

ART. 31 – MALATTIA E INFORTUNIO

...Omissis...

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.

Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999, i termini di conservazione del posto di cui sopra, sono estesi di un ulteriore 30% rispetto alle durate già indicate.

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 **7 20** giorni e fino a un massimo di **40 60** giorni complessivi.

In caso di patologie ~~di carattere oncologiche~~ **oncologiche e degenerative**, ai fini dei suddetti termini di comporto, non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, ~~richiesti necessari~~ per le connesse terapie ~~salvavita~~, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comporto spettante.

...Omissis...

C) Trattamento economico durante l'assenza

...Omissis...

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

- 1) in caso di malattia, o infortunio, intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia o infortunio
- 2) dal 15 esimo giorno di ricovero ospedaliero
- 3) in caso di 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 10** giorni.

...Omissis...

P *M* *R* *H.*
PC *ff* *D* *H.*
Ver
de
g *ms*
GP *de* *z*
Q *de* *of*

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.

Oltre Ferma restando la alla maturazione del TFR 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'articolo 9 della legge 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.

Il padre lavoratore ha diritto di usufruire del congedo di paternità obbligatorio di ulteriori 2 giorni rispetto a quelli previsti dalle norme di Legge, nei termini fissati dal D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151. Il padre lavoratore riceverà un trattamento ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto.

I predetti giorni aggiuntivi di congedo di paternità potranno eventualmente essere assorbiti da quelli allo stesso titolo già previsti in sede aziendale.

ART. ...

...Omissis...

ACCOMODAMENTI RAGIONEvoli

Le Parti riconoscono il valore sociale del reinserimento lavorativo dei dipendenti con disabilità o divenuti inidonei alle mansioni per le quali sono stati assunti e condividono la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la eliminazione o la riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego dei lavoratori citati.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink on white paper. The signatures include: 'M. B.', 'R.', 'J.', 'H.', 'M.', 'Y.', 'M.', 'P.', 'G.', 'M.', 'P.', 'G.', 'G.', 'P.', and 'P.'. Some initials are preceded by a small '2' or '3'. The handwriting is cursive and varies in style.

CULTURA DELLA SICUREZZA

Capitolo XIV SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE

Premessa

...Omissis...

1) Cultura della sicurezza

In relazione a quanto sopra le Parti hanno condiviso l'avvio di un Progetto la pubblicazione del sito internet www.sicurezzasaluteambiente.it gestito congiuntamente dalle stesse Parti nazionali, finalizzato alla diffusione della cultura della sicurezza in tutte le imprese coinvolte nei cicli produttivi del settore, anche mediante strumenti multimediali al fine di promuovere, alla promozione e l'adozione di comportamenti consapevoli e coerenti con lo spirito del settore.

In tale ambito saranno realizzati anche Oltre al rafforzamento degli interventi formativi congiunti, le Parti hanno condiviso l'istituzione del Premio "Cultura della Sicurezza" e specifiche iniziative rivolte rivolto a lavoratori e agli studenti coinvolti in progetti con le imprese di settore, anche impegnati in percorsi di alternanza scuola-lavoro, per favorire, attraverso il loro coinvolgimento attivo, la crescita di sensibilità e cultura su questo importante tema già prima dell'ingresso nel mondo del lavoro anche al di fuori del mondo del lavoro.

Al fine di supportare la diffusione della cultura della sicurezza aziendale, le Parti convengono sull'importanza di valorizzare congiuntamente, in particolare nei confronti dei lavoratori neoassunti, l'impegno e il ruolo di tutte le figure coinvolte nella gestione della sicurezza aziendale, con particolare riferimento al coinvolgimento del RLSSA.

A tale scopo, almeno annualmente con le modalità definite a livello aziendale o nell'ambito di iniziative di informazione e formazione già in atto, si darà adeguata visibilità a tali figure aziendali prevedendo anche la partecipazione di una rappresentanza delle stesse.

Con lo stesso spirito ed obiettivo potranno essere definite ulteriori iniziative finalizzate ad un'adeguata conoscenza da parte dei lavoratori delle persone che ricoprono ruoli nella gestione della sicurezza aziendale come, a titolo esemplificativo, l'attivazione di una bacheca della sicurezza con organigramma figurato dei soggetti della gestione della sicurezza.

Al fine di promuovere una condivisione delle esperienze e delle conoscenze acquisite nel settore e a livello aziendale nonché agevolare una diffusione della cultura della sicurezza omogenea, le Parti nazionali promuoveranno l'organizzazione di sessioni formative annuali su tematiche di interesse settoriale indirizzate alle figure coinvolte nella gestione della sicurezza aziendale, anche al fine di promuovere il confronto e il modello partecipativo e contribuire al riconoscimento dei crediti formativi validi ai fini dell'aggiornamento professionale.

A valle di tali iniziative, anche con l'eventuale contributo delle Parti nazionali e in relazione alle dimensioni aziendali, potranno essere organizzate iniziative a livello di impresa, utili alla promozione del modello partecipativo con il coinvolgimento delle figure della gestione delle tematiche della Sicurezza, Salute e Ambiente.

...Omissis...

ART.65 – I PRINCIPALI SOGGETTI PER LA GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E LA TUTELA DELL'AMBIENTE A LIVELLO AZIENDALE

...Omissis...

A) Ruolo e attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente (RLSSA)

- ...Omissis...
- L'RLSSA è coinvolto nelle fasi di pianificazione e comunicazione dei risultati in merito alle attività di audit di prima e terza parte nelle aziende che adottano un sistema di gestione UNI EN ISO 14001 e/o 45001, con le modalità definite a livello aziendale.
- ...Omissis...

2) Permessi retribuiti

— ...Omissis...

Il monte ore annuo complessivo come sopra individuato sarà utilizzato dai singoli RLSSA in relazione alle specifiche necessità anche in modo non uniforme tra gli stessi. ~~A fronte di situazioni particolari~~ potranno essere concordate attività specifiche da sostenere anche attraverso la flessibilità dell'utilizzo del monte ore in tutto il triennio di riferimento per la durata dell'incarico di RLSSA. ~~L'utilizzo di tale flessibilità non potrà essere superiore al 50% del monte ore annualmente previsto.~~ **A fronte di situazioni particolari, in caso di esaurimento del monte ore, i permessi di cui sopra potranno essere aumentati in base ai bisogni funzionali all'espletamento dell'incarico di RLSSA.**

Le attività per le quali è prevista o richiesta dal datore di lavoro e suoi delegati la presenza o il coinvolgimento del RLSSA non sono conteggiate ai fini del monte ore complessivo sopra indicato.

3) Formazione

L'RLSSA deve effettuare la necessaria attività formativa e le imprese la attuano come previsto dalle norme di legge e dal presente CCNL, seguendo le Linee guida di seguito riportate e le indicazioni fornite dal Gruppo di Lavoro Paritetico di cui all'art. 63 punto 1 lettera C) del CCNL.

Qualora le imprese per tale formazione non si avvalgano dei percorsi formativi, articolati su un corso introduttivo al ruolo **di 40 ore** e su successivi moduli di aggiornamento annuale di **almeno 8 ore**, curati congiuntamente dalle Parti stipulanti il CCNL, in sede aziendale si valuteranno le motivazioni delle imprese, le proposte dell'RLSSA, della RSU e delle strutture territoriali/regionali coerenti comunque con le Linee guida del livello nazionale, nonché gli eventuali adattamenti dei citati moduli per renderne possibile l'adozione.

...Omissis...

F) Ruolo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)

L'RSPP nello svolgimento del proprio ruolo:

- partecipa all'assemblea annuale realizzata congiuntamente a valle della riunione periodica
- svolge un ruolo di coordinamento tra l'impresa e l'RLSSA anche per l'accesso ai luoghi di lavoro con le altre figure aziendali preposte, secondo le modalità aziendalmente definite, **nonché, tra le figure della gestione**

della sicurezza aziendale, compresi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, delle imprese coinvolte in appalti con rischi elevati, attività in ambienti confinati, presenza di agenti chimici e rischi particolari di cui all'art. 26, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 81/2008, al fine della valutazione dei pertinenti rischi.

— promuove e agevola il dialogo tra RLSSA, Medico competente e figure aziendali preposte.

...Omissis...

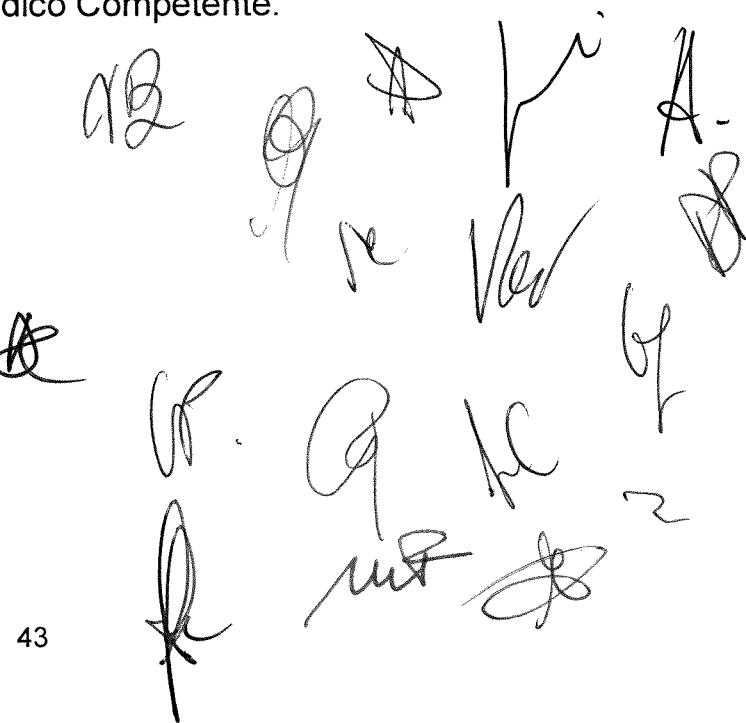
ART. 66 – LA GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E LA TUTELA DELL’AMBIENTE A LIVELLO AZIENDALE

...Omissis...

B) La riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi

Nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, l’impresa fornirà informazioni riguardo agli aspetti ambientali significativi anche sulla base delle attività di monitoraggio previste a seguito di iniziative aziendali volontarie quali adozione/certificazione di Sistemi di gestione o partecipazione al programma Responsible Care. Argomento fondamentale della riunione periodica, di cui si dovrà redigere apposito verbale, è il Documento di valutazione dei rischi, sottoscritto da parte del Datore di Lavoro e, ai soli fini della prova della data certa, dall’RSPP, dall’RLSSA (**la cui partecipazione e il coinvolgimento alla valutazione dei rischi non è computata ai fini dei permessi retribuiti**) e dal Medico Competente.

...Omissis...



IMPEGNI DA REALIZZARE IN SEDE DI STESURA CONTRATTUALE

A) Dichiaraione Parti in materia assorbimento del TEM (Art.15 CCNL):

confermando quanto già previsto dall'articolo 15 del CCNL, le Parti ritengono che gli incrementi del TEM definiti con il presente rinnovo non siano assorbiti se non in presenza di clausole di assorbimento che qualifichino le somme riconosciute aziendalmente come anticipazione sui futuri aumenti contrattuali

B) Osservatorio Nazionale (Cap. X Punto 1 CCNL): impegni nell'ambito delle seguenti tematiche:

- **Organizzazione del lavoro:** realizzare analisi e valutazioni utili per l'adeguamento dell'organizzazione del lavoro in relazione alle esigenze di produttività, della flessibilità organizzativa e della conciliazione tempi di vita-lavoro, con particolare riferimento al lavoro in turni e alla reperibilità di manodopera qualificata.
- **Mercato del lavoro:** a seguito degli approfondimenti svolti e del confronto realizzato nell'ambito degli incontri dell'Osservatorio dedicati al tema nel triennio di vigenza del CCNL 2022, a livello settoriale è emerso un dato occupazionale caratterizzato da contratti a tempo indeterminato pari al 96% degli occupati, contratti a termine pari al 3% e di apprendistato pari al 1% (media anni 2020-2023). Nell'ambito di un costante aggiornamento in merito al mercato del lavoro, le Parti convengono di proseguire anche nel presente triennio di vigenza contrattuale le analisi dei dati occupazionali del settore e la verifica sul ricorso alle differenti tipologie di contratti di lavoro al fine di valutare l'adeguamento delle norme contrattuali per dare risposte alle esigenze delle imprese e dei lavoratori anche attraverso l'analisi dell'applicazione della disciplina esistente in materia, con particolare riguardo alla identificazione contrattuale delle attività stagionali.

C) Deleghe del CCNL alla contrattazione aziendale (art.47 Lettera B2)

- **Invecchiamento attivo, convivenza e ricambio generazionale:** Al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese connesse all'invecchiamento della popolazione aziendale, si ritiene utile rafforzare l'opportunità di affidare alla contrattazione aziendale la gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo, la convivenza e il ricambio

SMB *DR* *P*
44
not

PP *PLM*

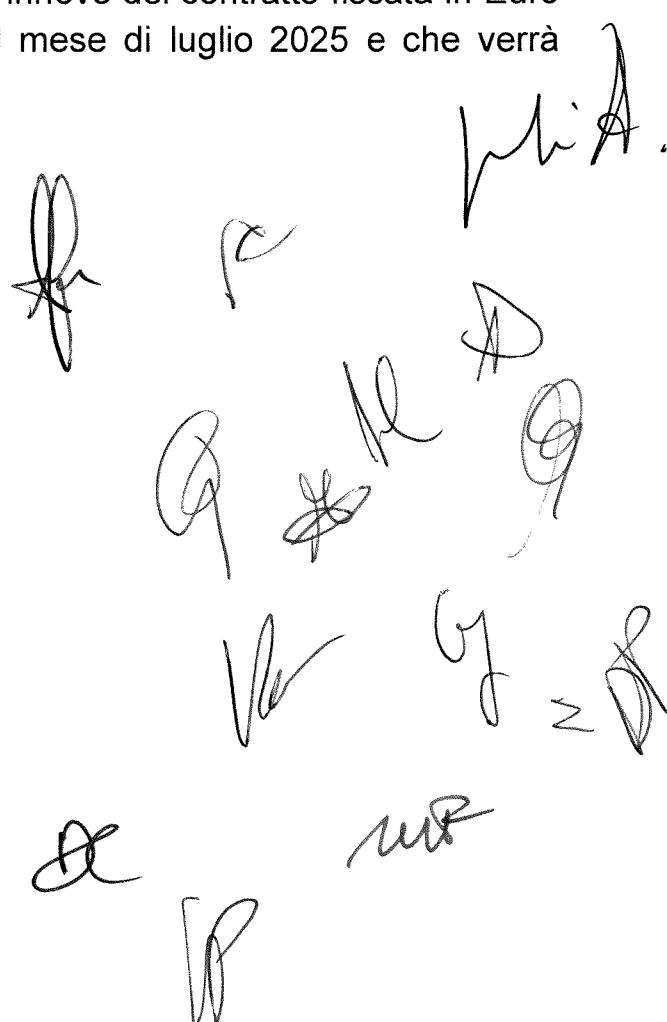
VZ
30

generazionale con particolare riferimento alle previsioni di cui all'art.47 lettera F) del CCNL

- **Equipaggiamenti per la prestazione lavorativa:** il CCNL affida alle Parti aziendali l'opportunità di prevedere una adeguata organizzazione del tempo utilizzato per indossare l'equipaggiamento necessario per svolgere la prestazione lavorativa.

D) Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa e contributo per il rinnovo contrattuale (art.57 CCNL): Confermando quanto già previsto all'articolo 57 del CCNL in merito all'obbligo contrattuale di distribuzione ai lavoratori di una copia del CCNL in capo alle imprese, le Parti indicheranno le modalità per assolvere a tale obbligo anche mediante la messa a disposizione di un accesso esclusivo e riservato per ogni lavoratore alla versione digitale del CCNL predisposta a cura delle Parti stipulanti.

Contributo per il rinnovo contrattuale: Secondo le modalità definite dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, le imprese effettueranno ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali medesime una trattenuta a titolo di contributo straordinario per il rinnovo del contratto fissata in Euro 25 da effettuarsi sulla retribuzione del mese di luglio 2025 e che verrà trasferita alle stesse Organizzazioni.



TRATTAMENTO ECONOMICO

Tenuto conto dello scostamento inflattivo riferito al periodo 2022/2024 e di quanto concordato con l'accordo di gennaio 2024 in merito all'anticipazione degli adeguamenti del TEM e di quota parte della tranne rispetto alle previste decorrenze contrattuali, il trattamento economico complessivo è stato convenuto pari a **294** euro per la categoria D1.

L'ultima tranne di aumento del TEM di euro 20 (alla D1) prevista per il 2025 dall'Accordo di rinnovo del 13 giugno 2022 sarà erogata unitamente alle decorrenze economiche del presente Accordo da luglio 2025.

Le Parti concordano per i 36 mesi di vigenza contrattuale, un aumento complessivo del Trattamento Economico Minimo pari a **257** euro per la categoria D1 suddiviso in 5 tranne, (comprese dell'importo di euro 20 di cui al precedente capoverso):

- **1/7/2025: euro 101**
- **1/12/2025: euro 20**
- **1/7/2026: euro 60**
- **1/7/2027: euro 60**
- **1/6/2028: euro 16**

Allegate tabelle complessive incrementi TEM chimico e chimico-farmaceutico

Elemento Distinto della Retribuzione (EDR)

L'EDR (categoria D1) a far data da luglio 2027 sarà di euro **26**.

Allegate tabelle complessive importi EDR chimico e chimico-farmaceutico

Entità Puntuale Setoriale (EPS)

Per la definizione degli incrementi del TEM del prossimo rinnovo del CCNL - con riferimento all'inflazione relativa agli anni 2028, 2029, 2030 con decorrenza da luglio 2028 a giugno 2031 - le Parti assumono un EPS 100 pari a euro **19,39**.

Ulteriori incrementi economici

- **Indennità turno notturno (art.9 H):** da 1/7/2027 pari a **15,50 Euro**
Specificità settoriali FIBRE: da 1/7/2027, pari a **6 Euro**
- **Fonchim (art.61 punto 3):** da 1/1/2027 aliquota contributiva a carico impresa 2,3 % della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Le tabelle con gli incrementi e i valori aggiornati dell'EPS definiti dal presente accordo per le diverse categorie e livelli di inquadramento dei settori Fibre, Abrasivi, Lubrificanti e GPL saranno diffusi non appena definiti sulla base degli specifici parametri di riferimento e secondo le consuete prassi e regole contrattuali applicate dalle Parti.



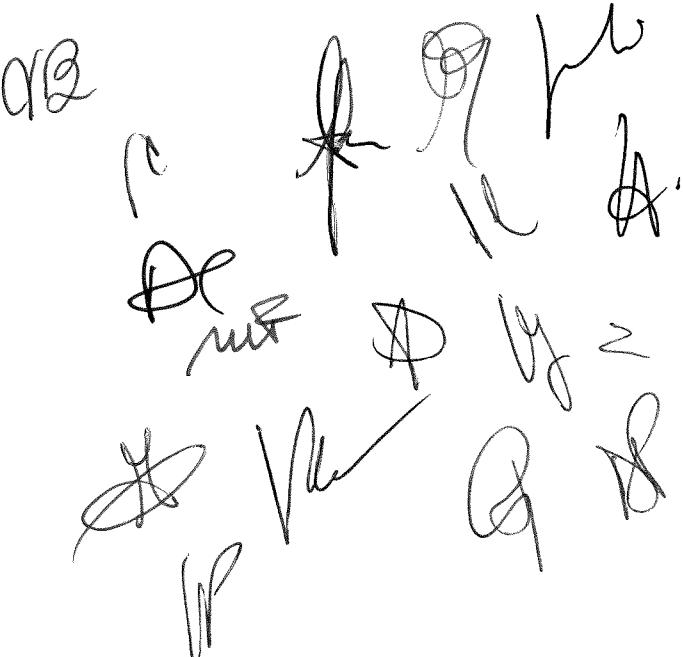
Settore Chimico e Chimico-farmaceutico

Incrementi in Euro del Trattamento Economico Minimo (TEM)

Cat. PO	01/07/2025		01/12/2025		01/07/2026		01/07/2027		01/06/2028		Totale	
	Min.	IPO	Min.	IPO								
A1	107	43	21	9	63	27	63	27	19	6	273,00	112,00
A2	107	27	21	5	63	15	63	15	19	4	273,00	66,00
A3	107	24	21	4	63	13	63	13	19	4	273,00	58,00
B1	100	24	19	5	60	13	60	12	17	5	256,00	59,00
B2	100	17	19	4	60	9	60	9	17	3	256,00	42,00
C1	81	29	16	6	48	17	48	17	13	5	206,00	74,00
C2	81	22	16	5	48	13	48	13	13	4	206,00	57,00
D1	76	25	15	5	45	15	45	15	13	3	194,00	63,00
D2	76	19	15	4	45	12	45	12	13	3	194,00	50,00
D3	76	16	15	3	45	9	45	8	13	2	194,00	38,00
E1	69	17	14	3	41	10	41	10	12	2	177,00	42,00
E2	69	10	14	1	41	4	41	4	12	2	177,00	21,00
E3	69	6	14	0	41	2	41	2	12	1	177,00	11,00
E4	69	3	14	0	41	1	41	1	12	0	177,00	5,00
F	69	0	14	0	40	0	40	0	12	0	175,00	0,00

Trattamento Economico Minimo (TEM) mensile alle diverse scadenze

Cat. PO	Previgente		01/07/2025		01/12/2025		01/07/2026		01/07/2027		01/06/2028	
	Min.	IPO										
A1	2.520,52	547,96	2.627,52	590,96	2.648,52	599,96	2.711,52	626,96	2.774,52	653,96	2.793,52	659,96
A2	2.520,52	313,07	2.627,52	340,07	2.648,52	345,07	2.711,52	360,07	2.774,52	375,07	2.793,52	379,07
A3	2.520,52	250,70	2.627,52	274,70	2.648,52	278,70	2.711,52	291,70	2.774,52	304,70	2.793,52	308,70
B1	2.325,22	308,76	2.425,22	332,76	2.444,22	337,76	2.504,22	350,76	2.564,22	362,76	2.581,22	367,76
B2	2.325,22	215,39	2.425,22	232,39	2.444,22	236,39	2.504,22	245,39	2.564,22	254,39	2.581,22	257,39
C1	2.072,25	328,40	2.153,25	357,40	2.169,25	363,40	2.217,25	380,40	2.265,25	397,40	2.278,25	402,40
C2	2.072,25	241,61	2.153,25	263,61	2.169,25	268,61	2.217,25	281,61	2.265,25	294,61	2.278,25	298,61
D1	1.917,03	322,23	1.993,03	347,23	2.008,03	352,23	2.053,03	367,23	2.098,03	382,23	2.111,03	385,23
D2	1.917,03	223,74	1.993,03	242,74	2.008,03	246,74	2.053,03	258,74	2.098,03	270,74	2.111,03	273,74
D3	1.917,03	169,73	1.993,03	185,73	2.008,03	188,73	2.053,03	197,73	2.098,03	205,73	2.111,03	207,73
E1	1.732,87	252,41	1.801,87	269,41	1.815,87	272,41	1.856,87	282,41	1.897,87	292,41	1.909,87	294,41
E2	1.732,87	154,27	1.801,87	164,27	1.815,87	165,27	1.856,87	169,27	1.897,87	173,27	1.909,87	175,27
E3	1.732,87	89,42	1.801,87	95,42	1.815,87	95,42	1.856,87	97,42	1.897,87	99,42	1.909,87	100,42
E4	1.732,87	44,17	1.801,87	47,17	1.815,87	47,17	1.856,87	48,17	1.897,87	49,17	1.909,87	49,17
F	1.698,46	0,00	1.767,46	0,00	1.781,46	0,00	1.821,46	0,00	1.861,46	0,00	1.873,46	0,00


 A cluster of handwritten signatures and initials, likely representing approval or verification of the data presented in the tables above. The signatures are in black ink and vary in style.

Settore Chimico e Chimico-farmaceutico

Importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR)

Cat. PO	EDR da 01/07/2027
A1	39,00
A2	34,00
A3	33,00
B1	32,00
B2	30,00
C1	28,00
C2	27,00
D1	26,00
D2	25,00
D3	24,00
E1	22,00
E2	20,00
E3	19,00
E4	19,00
F	18,00