

Addì, 2 marzo 2004

Tra

l'UNIONCHIMICA – CONFAPI (Unione Nazionale Piccola e Media Industria Chimica, Conciaria, Materie Plastiche, Gomma, Vetro, Ceramica e prodotti affini)

E

la FULC (Federazione Unitaria Lavoratori Chimici)
(FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL)

*Luigi Bettarini - Presidente
Silvano Mafano - Segretario
P. Belli - Vicepresidente*
è stato stipulato il presente accordo di rinnovo del C.C.N.L. 22 luglio 1998, per i lavoratori delle piccole e medie industrie della chimica, della concia e settori accorpatisi associate all'UNIONCHIMICA.

*Mario Crimmins - Presidente
Pietro Orsi - Segretario
Pietro Pesci - Vicepresidente
G. Mazzoni - Consigliere*

CAPITOLO I

1. RELAZIONI INDUSTRIALI NAZIONALI

1.1. Osservatorio Nazionale di Settore

UNIONCHIMICA e FULC, consapevoli dell'ampiezza delle problematiche che incidono sull'industria chimica italiana e del ruolo fondamentale che il comparto della PMI gioca per la salvaguardia di un settore strategico per tutta l'industria e di rilevanza in termini occupazionali, convengono di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio Nazionale che si qualifica come momento di incontro permanente tra le Parti.

L'Osservatorio analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, e comunque almeno una volta all'anno, le materie suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore chimico delle PMI, al fine di individuare le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne la possibilità di superamento.

Gli studi e le analisi svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio Nazionale potranno essere di orientamento per l'attività di competenza delle Parti stesse.

A tale scopo le Parti si incontreranno entro il primo semestre di ogni anno per:

- costruire l'agenda degli incontri ed i relativi argomenti di discussione;
- insediare eventuali Comitati Paritetici Nazionali.

Quanto sopra al fine di rendere sistematico, efficiente ed efficace il funzionamento dell'Osservatorio Nazionale di Settore.

Inoltre le parti concordano di rafforzare al massimo livello tutte le opportunità di intervento comune a favore del settore rappresentato con proposte di interventi legislativi ex novo o di modifica dei provvedimenti già esistenti, sia a livello di Comunità europea che di Stato nazionale come di Enti regionali in vista dell'assegnazione di più ampie attribuzioni in campo industriale a tali strutture del decentramento.

A questo scopo verrà stabilito anche l'opportuno collegamento con l'Osservatorio nazionale per il settore Chimico istituito con Decreto del Ministero dell'Industria 12/11/1997, ai fini dell'assunzione di misure di politica industriale di interesse del settore, con particolare riferimento alle piccole e medie industrie.

In considerazione del fatto che tale importantissimo compito può essere svolto esclusivamente a condizione che le Parti possano in via sistematica avere occasioni di scambi informativi, di consultazioni e confronti sulle tematiche di centrale interesse convengono di ampliare in questo senso il ruolo dell'Osservatorio nazionale di settore, che pertanto avrà lo specifico compito, sulla base delle analisi e degli studi compiuti sui dati informativi in suo possesso, di proporre alle Parti documenti anche atti alla predisposizione di proposte di intervento congiunto a tutti i livelli legislativi ed esecutivi.

Inoltre sarà compito dell'Osservatorio di procedere all'analisi di tutti i provvedimenti legislativi che prevedano rinvii alla contrattazione collettiva nazionale e di settore evidenziando alle Parti abilitate alla stipula contrattuale tutti gli spazi e le opportunità offerte affinché procedano,

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely belonging to the members of UNIONCHIMICA and FULC, positioned at the bottom of the page. The signatures are cursive and vary in style, with some being more legible than others.

nella loro autonomia, alle necessarie integrazioni contrattuali, anche al di là delle cadenze contrattuali previste dal Protocollo del 23.07.1993. Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto precedentemente definito, lungi dal porsi in contrasto con il Protocollo del 23.07.1993 dà concreta realizzazione al concetto di concertazione e rivaluta, vivificandolo il ruolo del CCNL come elemento centrale dei rapporti tra le Parti.

Pertanto viene confermato l'Osservatorio Nazionale della piccola e media industria chimica, costituito tra l'UNIONCHIMICA e la FULC, che potrà essere integrato da rappresentanti delle rispettive strutture regionali per tematiche di specifico interesse delle regioni rappresentate.

L'Osservatorio inoltre potrà valutare l'opportunità di articolarsi in Sezioni regionali o interregionali anche permanenti a cui potranno essere di volta in volta delegati compiti o funzioni specifici, quali la formazione professionale e la formazione continua. Qualora tali sezioni verifichino la necessità di interventi congiunti porteranno a conoscenza delle Parti stipulanti, tramite l'Osservatorio nazionale, tale loro necessità.

L'Osservatorio nazionale potrà essere articolato per settori concordemente individuati tra le parti costituenti l'Osservatorio stesso. In tale caso i dati sotto elencati verranno forniti per gli specifici settori.

L'Osservatorio nazionale potrà altresì essere articolato in **Comitati Paritetici Nazionali** per:

- la verifica della consistenza dei settori rappresentati nelle aree di crisi e dismesse. Tale verifica sarà finalizzata allo studio di fattibilità di eventuali intese da sottoporre alle Parti stipulanti;
 - l'analisi della struttura del salario, degli oneri diretti, indiretti e differiti;
 - l'analisi del tipo e del grado di utilizzo delle **varie tipologie contrattuali** che rendono flessibile il rapporto di lavoro (quali ad esempio apprendistato, CFL, rapporti a tempo determinato e a tempo parziale, tetelavoro, lavoro interinale e altre forme di lavoro anche non subordinato);
 - verificare l'opportunità di modificare l'attuale struttura classificatoria, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute ed alle problematiche dell'interconnessione tra aree professionali e livelli di inquadramento;
 - monitorare la contrattazione decentrata, l'utilizzo delle forme contrattuali di flessibilizzazione della prestazione lavorativa, le intese raggiunte per la definizione dei premi per obiettivi;
 - **valutare l'andamento degli orari di lavoro all'interno delle aziende, gli strumenti di gestione degli orari di lavoro contrattuale, la costituzione delle procedure necessarie all'istituzione dell'istituto della banca ore/conto ore;**
 - le azioni positive:
 - realizzando le disposizioni legislative;
 - promuovendo azioni positive a favore del personale femminile, predisponendo schemi di progetti, con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego;
 - promuovendo la conoscenza dei progetti concordati verso le proprie strutture associative;
 - l'esame delle problematiche inerenti la sicurezza e l'igiene ambientale dell'industria chimica nonché i riflessi ecologici dell'insediamento industriale chimico;
 - **l'elaborazione di linee guida relative ai provvedimenti da assumere contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;**

- monitorare il fenomeno dell'immigrazione e delle relative problematiche conseguenti;
- l'elaborazione di linee guida di comportamento per prevenire azioni di mobbing nei luoghi di lavoro.

Nell'Osservatorio confluiranno i dati reciprocamente in possesso, che consentiranno ad UNIONCHIMICA e FULC di procedere a verifiche, per i livelli nazionali, settoriali e territoriali concordati, relativamente a:

- prospettive produttive e di mercato nazionale ed internazionale;
- previsioni degli investimenti in relazione agli indirizzi di sviluppo tecnologico del settore e relativi effetti occupazionali (Mezzogiorno);
- previsioni rispetto alle tendenze occupazionali del settore con particolare riferimento alle normative vigenti per il lavoro femminile e giovanile. Per il lavoro femminile in base a quanto previsto dalla legge 903/77 e dalla legge 125/91 e successive, e per il lavoro giovanile, in base a quanto previsto dalle normative vigenti, anche sulla base dei dati di settore forniti dall'Ente bilaterale nazionale nonché alla legge 44/86;
- monitoraggio sullo stato di attuazione della legge n.68 del 12 marzo 1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili);
- individuazione di fabbisogni formativi del settore al fine di verificare la necessità e i contenuti di programmi di formazione professionale o di eventuale riqualificazione, mirati anche al miglioramento dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Sulla base dei dati acquisiti l'Osservatorio nazionale elaborerà proposte da sottoporre alle Parti stipulanti per la definizione di interventi di formazione continua nelle imprese del settore che potranno essere realizzati dall'Ente bilaterale nazionale e dagli Enti bilaterali regionali ricercando in tal senso i possibili supporti finanziari previsti anche dalle leggi comunitarie, nazionali e territoriali;
- previsioni e informazione di utilizzo dei finanziamenti a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle Regioni nel quadro di apposite leggi con particolare riferimento alla quota degli stessi destinati alla ricerca scientifica;
- eventuali finanziamenti pubblici a fondo perduto, riconosciuti ad aziende o consorzi di aziende associate, finalizzati alla ricerca scientifica, ed utilizzo di tali investimenti per: sintesi ed andamento dei programmi di ricerca; tematiche di individuazione di nuovi prodotti o processi di miglioramento per quelli esistenti; collaborazione con enti di ricerca pubblica; nel quale caso se ne indicheranno i tempi prevedibili di attuazione. Inoltre al fine di una comune conoscenza sulla disponibilità ad attuare ricerca scientifica con finanziamenti a fondo perduto previsti dalla normativa vigente, nei dati informativi si darà luogo ad una precisa identificazione di titoli di ricerca scientifica che sia specifica a ciascun singolo settore rappresentato.

1.2. Commissione Paritetica

Le Parti, valutato il comune interesse e la reciproca volontà di attribuire al CCNL una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro nell'ambito del territorio nazionale, nella consapevolezza che relazioni industriali più adeguate devono basarsi anche sull'uniforme lettura e

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties mentioned in the document, such as UNIONCHIMICA and FULC. The signatures are fluid and vary in style, with some being more stylized than others.

gestione delle intese contrattuali e di corrispondenza dei comportamenti reali con gli intendimenti e le volontà contrattuali, convengono di dotarsi, anche utilizzando i dati provenienti dall'Osservatorio, di uno strumento di concreta gestione del CCNL nel corso della sua vigenza.

A - Compiti, funzioni e composizione

A tale fine viene costituita una Commissione paritetica avente i seguenti obiettivi e funzioni:

- a) elaborare un commento del CCNL anche sulla base delle risultanze di una ricognizione della produzione giurisprudenziale sui contenuti del CCNL di categoria, eventualmente proponendo integrazioni o modifiche al testo contrattuale;
- b) emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali definendo in tale caso le modalità di sostituzione e di integrazione dei testi precedenti, anche in base ai ricorsi e con le modalità di cui alla successiva lettera B.

La Commissione paritetica nazionale è composta da 6 componenti di cui tre di parte imprenditoriale e tre di parte sindacale, che potranno richiedere l'assistenza di esperti di propria fiducia.

B - Controversie

E' impegno delle Parti, al fine di migliorare sempre più le relazioni sindacali in azienda e di ridurre la conflittualità, e tenuto conto anche di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 22.01.1983 e successivi, di sperire, in caso di controversie, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso verifiche tra Direzione Aziendale e RSU, assistiti dalle rispettive organizzazioni territoriali, qualora richiesto da una delle due Parti.

Le parti convengono inoltre che, qualora sorgessero controversie aventi ad oggetto l'interpretazione di una delle norme di cui al presente CCNL, le stesse dovranno essere obbligatoriamente sottoposte alla Commissione paritetica di cui al presente punto.

La Commissione paritetica dovrà essere attivata con dettagliato ricorso scritto inviato con Raccomandata A.R.. Tale ricorso, con le stesse forme, dovrà essere contestualmente inviato alla controparte, che potrà fare pervenire alla Commissione una propria contromemoria entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso della controparte.

La Commissione dovrà esaurire l'esame del ricorso entro 30 giorni decorrenti da tale ultimo termine, salvo eventuale proroga consensualmente definita per un massimo di ulteriori 60 giorni.

Vengono considerati neutri i periodi dal 1° al 31 agosto nonché dal 25 dicembre al 6 gennaio.

Dell'esame e delle decisioni prese, sarà redatto motivato verbale.

La decisione della Commissione paritetica costituirà interpretazione congiunta delle parti.

Nessuna delle due parti potrà adire l'Autorità giudiziaria o ricorrere a forme di autotutela prima che sia conclusa la procedura di cui sopra; l'espletamento della procedura costituisce condizione di procedibilità per l'eventuale ricorso delle parti in sede giudiziaria.

Dal campo di applicazione del presente punto sono escluse, purché non relative a interpretazioni normative, le controversie relative a:

- i licenziamenti individuali e collettivi per i quali si applicano le procedure previste dalle leggi vigenti in materia;
- l'adozione o l'applicazione di provvedimenti disciplinari.

2. RELAZIONI INDUSTRIALI REGIONALI/TERRITORIALI

A livello regionale, almeno una volta l'anno, **di norma entro il primo quadrimestre**, le organizzazioni territoriali della UNIONCHIMICA-CONFAPI, in appositi incontri con le FULC regionali, porteranno a conoscenza delle stesse le prospettive produttive della globalità delle aziende associate con particolare riferimento alle previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti.

La predetta informazione sarà suddivisa nei seguenti settori:

- chimica primaria (di base e derivata);
- chimica per l'industria e l'agricoltura;
- chimica per il consumo non industriale;
- chimica farmaceutica.

Nell'ambito regionale le parti potranno individuare aree geografiche più limitate cioè province e comprensori, che presentino concentrazioni significative di aziende associate; l'organizzazione imprenditoriale territoriale specificherà le informazioni complessive di cui sopra relativamente a tali aree.

Inoltre, a fronte della identificazione di nuove professionalità emergenti o mutamenti di professionalità già esistenti o arricchimenti di profili professionali già esistenti derivanti da modifiche alla organizzazione del lavoro, le parti procederanno all'inserimento dei nuovi profili concordati nell'ambito delle aree professionali e dei relativi parametri d'inquadramento.

A tal fine UNIONCHIMICA e FULC nazionali, in occasione del successivo rinnovo contrattuale, provvederanno ad inserire tali nuovi profili, se ritenuti generalizzabili, negli elenchi della classificazione contrattuale, operando le relative correlazioni.

Nel corso dello stesso incontro tra le organizzazioni territoriali della UNIONCHIMICA-CONFAPI e delle O.S.L. verranno inoltre fornite informazioni globali riferiti alle aziende associate su:

- percentuali di addetti suddivise per: sesso, con verifica dell'andamento dell'occupazione femminile; con particolare riguardo all'applicazione della legge 903/77 e della legge 125/91 e alle disposizioni legislative che dovessero essere emanate in merito; classi di età;
- previsioni sulle variazioni occupazionali conseguenti a processi inerenti l'intervento della legge 223/91;

- c) dati acquisiti sull'andamento occupazionale nel settore e dati sull'andamento occupazionale relativo ai lavoratori disabili, nonché sull'andamento dell'occupazione giovanile;
- d) previsioni di utilizzo dei finanziamenti a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle Regioni nel quadro di apposite leggi con particolare riferimento alla quota degli stessi destinati alla ricerca scientifica;
- e) preventivamente, necessità e contenuti dei programmi di formazione professionale ed eventuale riqualificazione;
- f) natura delle attività produttive conferite a terzi e di quelle conferite in appalto;
- g) elementi conoscitivi relativi alle eventuali problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori extra comunitari e portatori di handicap;
- h) elementi conoscitivi sulle eventuali iniziative per la soluzione delle problematiche tecnico-organizzative relative ai lavoratori tossicodipendenti.

Per una valutazione corretta da parte delle O.S.L. della interconnessione delle diverse produzioni nel territorio e delle relative compatibilità nel quadro della programmazione regionale e al fine di consentire una puntualizzazione di problemi comuni insorgenti su aree industriali integrate, intendendosi come tali aree interregionali con significativa concentrazione di aziende chimiche e da identificare a livello nazionale, l'UNIONCHIMICA si dichiara disponibile ad incontri, di norma annuali, anche unitamente ad altre realtà imprenditoriali, con le strutture sindacali dei lavoratori di pari livello.

Nel caso si ritenga opportuno l'intervento dell'Ente Regione, per la realizzazione di una politica attiva della programmazione e per l'occupazione nel territorio, le parti svilupperanno per quanto di propria competenza autonomi contatti con le suddette autorità.

Per consentire alla FULC di seguire lo sviluppo delle attuazioni di cui al presente punto le parti procederanno ad incontri annuali per l'accertamento delle realizzazioni negli ambiti territoriali come sopra indicati.

3. RELAZIONI A LIVELLO DI GRUPPO

Per i gruppi industriali - intendendosi per un gruppo un complesso industriale avente più stabilimenti, facenti capo ad un unico centro decisionale ed avente complessivamente più di 160 dipendenti - le informazioni appresso specificate verranno date da ciascun gruppo industriale.

Ciascun gruppo industriale, annualmente, **di norma entro il primo quadrimestre**, in apposito incontro convocato dall'UNIONCHIMICA, porterà a conoscenza della FULC e delle RSU:

- le prospettive produttive;
- le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti e miglioramenti delle condizioni ambientali-ecologiche;
- percentuali di addetti suddivise per: sesso, con particolare riferimento all'applicazione della vigente legislazione sul lavoro femminile, di cui alla legge 903/77 e alla legge 125/91; classi di età;

- l'andamento dell'occupazione femminile. Per tale tema vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specialità della materia al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità;
- dati acquisiti sull'andamento occupazionale e dati sull'andamento occupazionale relativo ai lavoratori disabili;
- previsioni sulle variazioni occupazionali conseguenti a processi inerenti l'intervento della legge 223/91;
- gli interventi formativi inerenti: l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione, l'ambiente e la sicurezza, **nonché la formazione continua**;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori portatori di handicap.

Le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti e procederanno ad incontri annuali, a livello nazionale, per l'accertamento delle realizzazioni nel loro complesso. L'accertamento per le realtà territoriali e di fabbrica avverrà con la medesima procedura in appositi incontri tra le parti con l'intervento della direzione aziendale e delle RSU

4. RELAZIONI A LIVELLO AZIENDALE

Gli stabilimenti associati con più di **80** dipendenti, annualmente **di norma entro il primo quadri mestre**, in apposito incontro, porteranno a conoscenza della FULC e delle RSU:

- le prospettive produttive;
- le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche;
- percentuali di addetti suddivise per: sesso, con particolare riferimento all'applicazione della vigente legislazione sul lavoro femminile; di cui alla legge 903/77 e alla legge 125/91; classi di età;
- l'andamento dell'occupazione femminile. Per tale tema vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità;
- gli interventi formativi inerenti l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione l'ambiente e la sicurezza, **nonché la formazione continua**;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori portatori di handicap;
- dati acquisiti sull'andamento occupazionale e dati sull'andamento occupazionale relativo ai lavoratori disabili;

- previsioni sulle variazioni occupazionali conseguenti a processi inerenti l'intervento della legge 223/91;
- **informativa sul fenomeno dei congedi parentali**

A richiesta di una delle parti la procedura concernente tali stabilimenti potrà essere esperita nelle stesse sedi dei gruppi. Le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti e procederanno ad incontri annuali per l'accertamento delle realizzazione nell'ambito territoriale.

Nell'ambito regionale le parti potranno individuare province e comprensori che presentino significative concentrazioni di aziende associate; in tale caso l'UNIONCHIMICA specificherà i dati di cui al presente punto relativamente a tali aree.

Qualora imprese aderenti ad Unionchimica abbiano strutture produttive articolate in più Paesi della U.E. Unionchimica e FULC definiranno modalità e tempi per dare attuazione nella singola realtà alle Direttive Comunitarie in termini di comitati di impresa.

5. APPALTI E DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

5.1 Appalti

Le aziende informeranno **annualmente, di norma entro il primo quadrimestre**, le RSU:

- sulla natura delle attività conferite in appalto;
- su eventuali casi di ricorso al lavoro a domicilio (fermo restando il disposto della legge 18.12.1973, n. 877);
- su casi di scorporo.

5.2 Scorporo

Le aziende informeranno preventivamente le RSU su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano riflessi negativi sull'occupazione complessiva, ciò per consentire alle O.S.L. la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali nel territorio. In tal caso le aziende provvederanno ad identificare l'attività produttiva scorporata, nonché il numero dei propri lavoratori interessati ad essa addetti.

5.3 Manutenzione

Le aziende del settore daranno informazioni sulla programmazione della manutenzione degli impianti utilizzati alla produzione di sostanze che possano determinare rischi di inquinamento.

Per ogni singola attività manutentiva degli impianti di produzione, la quale presenti una sostanziale omogeneità e affinità tecnologica con le attività dello stabilimento nonché abbia continuità ed intervento ad orario pieno e costanza nel tempo, le aziende concorderanno con le RSU le possibili soluzioni sostitutive degli appalti, da realizzare gradualmente anche con l'impiego di personale dipendente dalle imprese stesse.

Fermo restando che la manutenzione va finalizzata alla sicurezza, alla efficacia e alla migliore utilizzazione degli impianti, per la ricerca delle soluzioni sostitutive degli appalti si dovrà tener conto delle caratteristiche di programmabilità delle attività stesse, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi.

5.4 Lavoratori ditte appaltatrici

I gruppi e gli stabilimenti di cui ai precedenti punti 3) e 4) forniranno annualmente a consuntivo il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

5.5 Sicurezza negli appalti

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende:

- inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle vigenti norme di legge, con particolare riferimento alla Legge 300/70, alle norme assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro, nonché dai contratti di loro pertinenza. Per l'assolvimento degli obblighi derivanti alle imprese appaltatrici dalla legge 20.05.1970, n.300, le aziende appaltanti agevolleranno la materiale realizzazione delle condizioni di agibilità.
- garantiranno ai lavoratori delle imprese appaltatrici l'uso dei servizi aziendali (spogliatoi, servizi igienici e, ove esistenti, servizi di mensa) alle stesse condizioni dei dipendenti delle imprese appaltanti, fornendo a tali lavoratori le adeguate informazioni ai sensi del D. Lgs. n. 626/94.
- effettueranno un'attività di coordinamento promossa dall'impresa committente che veda coinvolti gli stessi RLS.
- informeranno i propri RLS sul programma dei lavori, sui contenuti del piano di sicurezza e sulle attività di coordinamento concordate con le imprese appaltatrici. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici ai fini della formazione e informazione dei propri RLS.

5.6 Sfera di applicazione

Le norme dal punto 5.1 al punto 5.4 del presente punto 5 **non si applicano nei confronti delle aziende che occupano fino a 55 dipendenti.**

8. LAVORATORI DISABILI

Articolo così sostituito:

"Le Aziende considereranno con attenzione, nell'ambito delle possibilità tecnico/organizzative, il problema dell'inserimento dei lavoratori disabili, ai sensi della Legge 68/99, in funzione delle capacità lavorative degli stessi, anche utilizzando percorsi di inserimento mirato attraverso l'ausilio delle competenti strutture pubbliche e con il coinvolgimento delle RSU."

11. FORMAZIONE CONTINUA

Aggiungere dopo l'ultimo comma:

“Ai fini dell’operatività di cui sopra, a livello aziendale saranno predisposti piani formativi concordati con le RSU/OO.SS, finanziati attraverso le risorse del Fondo Formazione PMI di cui al D.M. del 21/1/2003”

Analoghi piani formativi potranno essere concordati anche in funzione dell’utilizzo dei congedi parentali previsti dalla vigente legislazione in materia.

12. CONGEDI PARENTALI

Articolo così sostituito:

“In materia di congedi parentali valgono le disposizioni di cui alla legge 8.03.2000, e successivo D.Lgs. 151/2001”

14. ASSISTENZA SANITARIA

Articolo così sostituito:

Le parti convengono di costituire, nell’ambito di vigenza del presente CCNL, una specifica Commissione per lo studio di fattibilità di un fondo sanitario integrativo nazionale basato sulla volontarietà e pariteticità della contribuzione.

15. MERCATO DEL LAVORO

Le parti, a fronte dei rinvii previsti dalle recenti normative in materia di mercato del lavoro (contratti a termine, part-time, somministrazione ecc.) si impegnano ad affrontare congiuntamente i temi demandati alla contrattazione collettiva nazionale con l’obiettivo di giungere nel più breve tempo possibile alla loro definizione.

I relativi lavori di attuazione delle suddette materie dovranno esaurirsi comunque entro il 30/6/2004.

Fino alla suddetta data rimarranno in vigore le relative normative contrattuali di cui al CCNL 22/7/1998.

Art. 1 –Assunzione

“Omissis”
“Omissis”

(Aggiungere dopo il 4 comma il seguente comma):

“L’azienda provvederà a consegnare al lavoratore, all’atto dell’assunzione, la modulistica necessaria per l’iscrizione al fondo di previdenza complementare FONDAP.”

“Omissis”



Art. 13 – Orario di lavoro

Il punto A1) viene sostituito dal seguente:

A1) Lavoratori giornalieri turnisti 2x5 e 2x6

Dal 1° gennaio 2000

“Omissis”

Sostituire il 4° capoverso con il seguente

Per l'applicazione dell'orario di lavoro settimanale e per una reciproca valutazione delle rispettive necessità e/o esigenze, in relazione alla collocazione e utilizzo collettivo di riposi compensativi, nonché la scelta dell'epoca delle ferie, anche in funzione della salvaguardia delle esigenze aziendali, direzione aziendale e RSU/OO.SS. procederanno ad apposito incontro da tenersi di norma entro il primo trimestre di ogni anno.

Eventuali variazioni al programma saranno oggetto di incontro tra le parti di cui sopra.

Lavoratori turnisti 3x7

“L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alla lavorazione a ciclo continuo (3 turni per 7 giorni settimanali) sarà pari a 231 giornate lavorative annue dal 1/7/2005.

La riduzione di 4 ore come sopra definita non è assorbibile a livello aziendale da ulteriori riduzioni di orario già in atto, se non espressamente previsto”.

Art 14 – Lavoro eccedente straordinario notturno festivo ed a turni: maggiorazioni

Con decorrenza 1/4/2004 la maggiorazione di cui al punto 5 c) del presente articolo viene elevata al 50%

(Dopo il punto 8 aggiungere):

9) Lavoratori turnisti – indennità in cifra per le prestazioni effettuate in turno notturno

Per il lavoro effettuato in turno notturno (normalmente 22-06) in aggiunta alle maggiorazioni previste al punto 5) di cui sopra, con decorrenza 1/4/2004, per ogni notte effettivamente lavorata, sarà corrisposto un importo in cifra pari a Euro 3, elevate a Euro 5 con decorrenza dal 1/1/2005.

Le parti si danno atto che hanno inteso definire tale importo in cifra fissa in senso omnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza. Il suddetto importo, non ha riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti, ivi compreso ai sensi del 2° comma dell'art 2120 c.c. la sua esclusione dal trattamento di fine rapporto.

L'indennità di cui sopra non è assorbibile da erogazioni allo stesso titolo concordate a livello aziendale se non espressamente previsto.

Art. 15 – Computo delle maggiorazioni agli effetti degli istituti contrattuali

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le maggiorazioni di cui al punto 5 dell'art 14 saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, del trattamento di malattia e infortunio, **del trattamento di maternità** sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

“Omissis”

Art. 20 - Minimi contrattuali

A. I minimi contrattuali mensili vengono incrementati come segue:

Parametri retributivi	1 tranche 1/1/2004	2 tranche 1/1/2005
A	31,00	30,00
B	34,00	33,00
C	39,00	38,00
D	44,00	44,00
E	50,00	49,00
F	54,00	54,00
G	60,00	60,00
H	67,00	66,00

L'erogazione della prima tranche avverrà con la retribuzione del mese di marzo, unitamente agli arretrati retributivi per il periodo 1/1/2004 – 29/2/2004.

Gli arretrati retributivi per il periodo 1/1/2004 – 29/2/2004, saranno erogati ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo. Tali arretrati sono omnicomprensivi di qualsivoglia incidenza e/o riflesso sugli istituti contrattuali e/o di legge diretti, indiretti e differiti fatta eccezione per il Tfr.

B. Conseguentemente alle date sotto indicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi contrattuali mensili:

Parametri retributivi	Minimi contrattuali dal 1/1/2004	Minimi contrattuali dal 1/1/2005
A	1069,00	1099,00
B	1145,00	1178,00
C	1248,00	1286,00
D	1366,00	1410,00
E	1440,00	1489,00
F	1609,00	1663,00
G	1759,00	1819,00
H	1829,00	1895,00

“omissis”
“omissis”

Con decorrenza dal 1/4/2004, ai lavoratori di cui al Gruppo 1 dell'art. 5 l'indennità di funzione è elevata ad Euro 145. L'incremento dell'indennità di funzione pari ad Euro 31 potrà essere assorbita fino a concorrenza da importi erogati allo stesso titolo e/o da eventuali superminimi individuali.

La retribuzione di riferimento per il calcolo degli aumenti del biennio economico 2006-2007 sarà 1200,00 Euro a livello A (parametro 100)

Art. 38 - Donatori di midollo osseo

“Omissis”

Così modificare l'ultimo comma:

“I lavoratori donatori di midollo osseo, a fronte della relativa certificazione, riceveranno, per tre giorni di permesso a partire dal giorno della donazione, un trattamento integrativo di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto.”

Art. 39 - Aspettativa

Sostituire il primo comma:

“Oltre a quanto previsto in materia dalla legge 53/2000 e successive modificazioni (congedi parentali), l'azienda può concedere al lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio non inferiore a tre anni e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari un periodo di aspettativa”

Art. 43 – (articolo così sostituito)

Malattia e infortunio professionale

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

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

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

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

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

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro o malattia professionale, la conservazione del posto è garantita fino alla completa guarigione clinica.

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

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

Al lavoratore che si infortuni dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico indicato al punto successivo fino alla scadenza del preavviso stesso.

Durante i periodi di assenza dovuti ad infortunio o malattia professionale, verrà assicurato il trattamento economico di cui al successivo art. 43 bis lettera B), mediante integrazione dell'indennità corrisposta dagli istituti assicurativi, nel limite dei primi 65 giorni lavorativi di assenza.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal suddetto articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio nonché del relativo trattamento economico da parte dei rispettivi istituti assicuratori ed alla presentazione dei seguenti documenti:

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

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

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché al trattamento economico ad esso afferente, non si applica ai soggetti che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione.

Nota a verbale

Al fine di favorire una più corretta gestione organizzativa dell'azienda, nei casi in cui risulti oggettivamente possibile, il lavoratore comunicherà l'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio entro la prima ora del proprio orario di lavoro.

Art 43 bis – Malattia e infortunio non sul lavoro

La malattia e l'infortunio non sul lavoro che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicate all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

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

Al fine di regolarizzare la situazione relativa ai controlli sullo stato di infermità e le relative conseguenze economiche, fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge n. 300, si concorda quanto segue:

- 1) il lavoratore assente per malattia o infortunio è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 per consentire l'effettuazione di eventuali visite di controllo.**
- 2) Nel caso in cui a livello territoriale, le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica condotta dalle rispettive organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali.**
- 3) Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per motivi inerenti la malattia, preventivamente comunicate all'azienda.**
- 4) Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti costituisce inadempienza contrattuale ad ogni effetto ed alle disposizioni dell'INPS.**

L'UNIONCHIMICA e la FULC territoriali e regionali competenti realizzeranno entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto, una convenzione con le A.S.L., l'INPS e l'Ordine dei Medici competenti per la creazione di una struttura che utilizzi un elenco di medici appositamente individuati per accordo tra le parti, disposti ad effettuare visite di controllo domiciliari.

Gli eventuali oneri aggiunti dalla predetta convenzione sono a carico delle singole aziende utilizzanti la stessa e secondo le modalità che saranno convenute.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

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

A) Conservazione del posto durante l'assenza

In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, semprechè non sia causata da eventi colposi imputabili al lavoratore, l'azienda garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto sino ad un massimo di:

- a) giorni 215 lavorativi fino a 6 anni di anzianità;**
- b) giorni 260 lavorativi oltre 6 anni di anzianità.**

L'obbligo per l'azienda di conservazione del posto cesserà comunque al raggiungimento, nell'arco degli ultimi 1.095 giorni, di un limite massimo complessivo rispettivamente di 215 giorni lavorativi per le anzianità fino a 6 anni e di 260 giorni lavorativi per le anzianità oltre 6 anni.

Da tale trattamento di comporto massimo sono escluse quelle assenze per malattia che, per la loro frammentarietà, configurino ipotesi di applicazione dell'art. 3 della legge 604/66.

Non daranno corso al raggiungimento del periodo di comporto, come sopra previsto, al fine della conservazione del posto, le degenze ospedaliere debitamente certificate, per un periodo massimo complessivo di giorni 65 lavorativi.

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

Al lavoratore che si ammali o si infortuni dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico indicato alla lettera B) fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, sono dovute al lavoratore non in prova, le normali indennità previste per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio questi può risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo T.F.R.

Nel caso in cui le assenze per malattia o infortunio configurino casi particolarmente gravi per natura e durata, il lavoratore, potrà usufruire, previa richiesta scritta, da inoltrare anche per il tramite della RSU, di un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi, prorogabile con le medesime modalità, una sola volta per un pari periodo.

B) Trattamento economico durante l'assenza

Durante il periodo di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente viene assicurato al lavoratore non in prova, assente per malattie o infortuni non professionali, un trattamento economico complessivo fino ad un massimo pari a:

- all'intera retribuzione per i primi 65 giorni lavorativi, 2/3 di essa per i successivi 65 giorni lavorativi ed alla metà di essa per ulteriori 85 giorni lavorativi per anzianità fino a 6 anni;
- all'intera retribuzione per i primi 85 giorni lavorativi, 2/3 di essa per i successivi 65 giorni lavorativi ed alla metà di essa per ulteriori 110 giorni lavorativi per anzianità oltre 6 anni.

Qualora il periodo di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente venisse superato per cause di degenze ospedaliere, il trattamento economico per il periodo eccedente fino ad un massimo di giorni 65 lavorativi è pari al 50% della retribuzione.

In caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro, con ricorso alla CIG, al lavoratore già ammalato o che si ammali durante il periodo di CIG, appartenente ad un reparto interessato a tale riduzione o sospensione, verrà garantito un trattamento economico, ad integrazione delle quote INPS, fino a raggiungere l'80% delle percentuali di retribuzione sopra indicate, al lordo dei contributi dovuti per legge.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato, il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo a carico dell'azienda è limitato al periodo indennizzato dall'INPS.

Per i lavoratori senza carichi di famiglia per i quali l'INPS, in caso di ricovero ospedaliero, corrisponde i 2/5 delle normali indennità, l'azienda integrerà tali indennità come se tale riduzione non dovesse essere applicata, cioè con un importo pari a quello previsto per i lavoratori con carichi di famiglia.

La malattia sopravvenuta durante un periodo di ferie, le sospende in caso di ricovero ospedaliero.

Nota a verbale

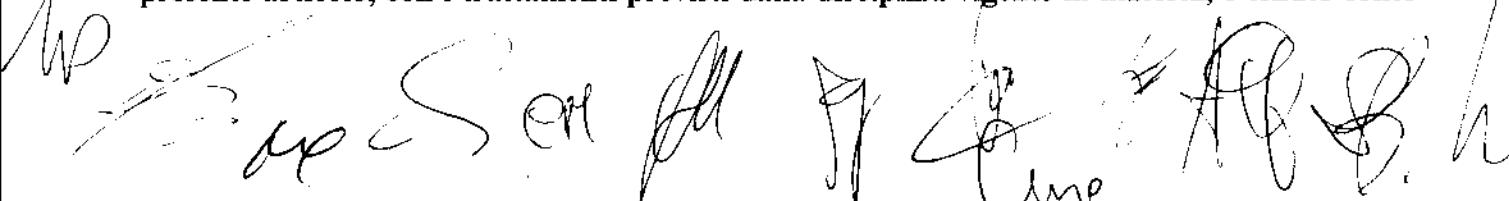
Le parti si incontreranno in sede di Commissione Paritetica di cui al capitolo I, punto 1.2 per esaminare eventuali altre casistiche di sospensione delle ferie congiuntamente valutate come significative.

Sono escluse dalle integrazioni aziendali dei trattamenti INPS le malattie conseguenti ad attività pericolose e ad alto rischio, nonché ad attività che implicino l'obbligo di assicurazione da parte del lavoratore o di terzi. In tali casi il lavoratore dovrà darne comunicazione all'azienda contemporaneamente alla consegna della relativa certificazione medica.

Nota a verbale

Le parti convengono di determinare in sede di Commissione Paritetica di cui al capitolo I punto 1.2 l'elenco delle attività per cui si applica la normativa di cui al comma precedente.

Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia e di infortunio, di cui al presente articolo, con i trattamenti previsti dalla disciplina vigente in materia, e tenuto conto



dell'art. 45, verrà assicurato il trattamento economico di cui all'art. 43 bis lettera B) mediante integrazione dell'indennità corrisposta dagli istituti assicurativi.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio non sul lavoro nonché del relativo trattamento economico da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia (qualora il medico di controllo non trovi il lavoratore ammalato durante le fasce convenute, questi perderà il trattamento economico a carico dell'azienda per l'intero periodo di malattia), nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

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

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

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché al trattamento economico ad esso afferente, non si applica ai soggetti che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione.

Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda anticiperà, a titolo di prestito non oneroso, il risarcimento per mancata retribuzione erogato dal terzo responsabile, nei limiti di quantità e durata di integrazione economica previste per il caso di malattia. Il lavoratore dovrà attivarsi nei confronti del terzo responsabile e/o della Compagnia assicuratrice al fine di conseguire nei tempi più rapidi possibili la liquidazione di quanto dovuto.

Nel caso che venga accertato che non vi sia stata, in tutto o in parte, responsabilità di terzi, con conseguente annullamento o riduzione del risarcimento, quanto corrisposto dall'azienda a titolo di prestito verrà considerata retribuzione, per la parte eccedente l'eventuale risarcimento, agli effetti contributivi e fiscali.

Dichiarazione delle parti

Le parti dichiarano di aver convenzionalmente trasformato le dizioni espresse in anni e in mesi in giorni lavorativi alfine di evitare eventuali difficoltà interpretative del testo contrattuale.

Nota a verbale

K Al fine di favorire una più corretta gestione organizzativa dell'azienda, nei casi in cui risulti oggettivamente possibile, il lavoratore comunicherà la propria assenza entro la prima ora del proprio orario di lavoro.

Art. 44 – Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Dopo il 1° comma aggiungere il seguente nuovo 2° comma:

“I periodi di assenza dal lavoro sono stabiliti dal D. lgs. n. 151/2001. Per quanto concerne i congedi previsti dal D. lgs. 151/2001 e dalle relative disposizioni attuative restano fermi i termini di preavviso per la richiesta di godimento dei predetti congedi così come disciplinato dalle norme di legge.”

“Omissis”

(Sostituire la vecchia lettera B. con la nuova lettera B.)

B. “L’azienda erogherà a tutte le lavoratrici interessate un’integrazione salariale, in aggiunta al trattamento previsto dalla legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione di fatto per i primi 5 mesi di assenza”.

Le assenze dal lavoro per gravidanza, con esclusione del congedo anticipato, e puerperio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10 ed entro l’anno di età del bambino.

Nota a verbale

Per quanto concerne il trattamento economico di cui al punto B. del presente articolo lo stesso troverà applicazione per le assenze iniziate dal mese successivo alla data dell’accordo di rinnovo del presente CCNL.

Art.46 - Ambiente di lavoro

Le parti stipulanti, nella consapevolezza che la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro rappresentano elementi fondamentali per lo sviluppo delle attività lavorative e che è indispensabile rendere compatibile la salvaguardia dell’ambiente con lo sviluppo delle aziende, ritengono necessario il metodo della partecipazione e responsabilizzazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze per l’attuazione di queste politiche. A tale scopo le parti convengono di **consolidare e sviluppare** un sistema di relazioni sindacali articolato sui seguenti livelli:

I) Livello nazionale

Il Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza, costituito nell’ambito dell’Osservatorio nazionale e formato da delegazioni delle Parti stipulanti, nel quadro dell’esame delle problematiche inerenti la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro nonché l’igiene ambientale dell’industria chimica ed i riflessi ecologici dell’insediamento industriale chimico, **analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta, e comunque normalmente con cadenza annuale, i vari problemi posti in discussione.**

In particolare il Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza avrà il compito di:

- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili.
- Esaminare la possibilità di individuare idonee ed adeguate soluzioni a diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse in aree territoriali significative. Ciò anche in relazione ad indagini ed iniziative che fossero promosse dalle Istituzioni proposte.

Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza members and other relevant stakeholders, are visible at the bottom of the page.

- Esaminare le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo d'interesse per il settore chimico che venissero avanzate in Italia o nell'ambito dell'UE, sia in tema di ambiente che di sicurezza, individuando eventuali proposte comuni da sottoporre alle autorità competenti.
- **Promuovere l'adozione di sistemi di gestione ambientale che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale, quali ISO 14000 ed EMAS e predisporre iniziative comuni nei confronti delle Autorità competenti per il reperimento delle necessarie risorse economiche a sostegno.**
- Individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge (schede, ecc.) nonché modalità di eventuale rapporto con le Istituzioni nazionali.
- Promuovere l'orientamento delle imprese, dei RLS e dei lavoratori verso un rapporto partecipativo nelle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro.
- Predisporre ed aggiornare linee guida e moduli formativi, per la formazione dei RLS e dei lavoratori, adeguati alle peculiarità settoriali, tenendo conto delle innovazioni normative intervenute nonché di specifiche esigenze emerse per le attività che presentano rischio di incidente rilevante, da presentare all'Ente bilaterale costituito ai sensi dell'Accordo interconfederale 16.11.1988.
- Esaminare le problematiche relative alle sostanze cancerogene e mutagene, tenendo conto sia delle risultanze dei lavori delle commissioni di studio ufficialmente costituite e degli istituti previsti dalla vigente legislazione, sia delle valutazioni di enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza.
- Seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore, prendendo in considerazione le problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento, che assumano particolare rilevanza.
- Esaminare le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle Direttive Comunitarie individuando, se del caso, iniziative di carattere applicativo.
- Definire, alla luce delle innovazioni normative intervenute, le linee guida per la formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).
- Predisporre linee guida o quaderni di informazione per le RSU sui problemi relativi alla sicurezza.
- Definire, in relazione all'evoluzione normativa relativa alla materia degli appalti, specifiche linee guida.

Inoltre le parti procederanno entro 6 mesi dalla data del rinnovo del presente CCNL ad attivare apposita commissione avente il compito di:

- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) attraverso un'apposita anagrafe da costituire, sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutare la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte dal Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza;
- costituire un'anagrafe delle RLS sulla base delle comunicazioni delle imprese inerenti le relative elezioni e scadenze e predisporre una banca dati degli infortuni sul lavoro occorsi nel settore, nel rispetto della Legge 675/96. A tal fine le parti si raccorderanno anche con gli organismi paritetici costituiti a livello territoriale.

Qualora le problematiche sopraindicate dovessero presentare riflessi significativi in specifiche aree locali, le parti firmatarie ricercheranno gli opportuni collegamenti con le rispettive organizzazioni territoriali competenti ai fini dell'assunzione, da parte di quest'ultime, di eventuali iniziative nei confronti delle competenti autorità locali.

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the collective agreement. The signatures are fluid and vary in style, appearing to be in Italian. They are positioned at the bottom of the page, overlapping each other.

2) Competenze RLS a livello aziendale

Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali ai sensi dell'art. 9 della legge 20-5-70, n. 300, fanno parte dei compiti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, di cui al successivo punto 3), attività inerenti l'applicazione delle norme ambientali e della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché delle misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori e particolarmente:

- partecipare agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- concordare con la Direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi la esigenza, particolari indagini e accertamenti sull'ambiente di lavoro, da affidare alle A.S.L. per quanto di loro competenza;
- concordare di volta in volta con la Direzione aziendale - nei casi in cui, a seguito delle indagini ambientali, sentito il parere dei lavoratori direttamente esposti, vengono individuate situazioni di particolare rischio - l'attuazione di accertamenti medici e scientifici per il personale interessato all'area di rischio individuata, da affidare all'A.S.L..

L'azienda assumerà a proprio carico le indagini concordate.

Le parti hanno piena libertà di acquisizione e di valutazione in ordine ai risultati delle indagini ambientali.

- presentare proposte per la informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, anche con l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio secondo quanto previsto dall'art. 50 lettera B);
- esprimere il proprio parere sulle iniziative di certificazione ambientale e/o di sicurezza che l'azienda decidesse volontariamente di adottare.

Annualmente, in riferimento al capitolo 1, **punto 5.3** le aziende porteranno a conoscenza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro, la sicurezza e, per quanto riguarda la produzione di sostanze che possano determinare i rischi di inquinamento, degli scarichi.

Le aziende, altresì, consulteranno il RLS sui programmi e sulle iniziative di informazione/formazione dei lavoratori in materia di rischio chimico.

Qualora le su indicate iniziative dovessero comportare l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti, tali da comportare la fermata totale o parziale degli stessi ed indipendentemente dalle modalità di intervento, l'azienda provvederà ad utilizzare, informandone preventivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in costanza dell'intervento, i lavoratori interessati ad altre attività, produttive e non, e, ove ciò non fosse possibile, ad esaminare sempre con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza soluzioni alternative anche mediante recuperi. E' fatta salva la possibilità di interventi della legge 20.05.1975, n. 164, laddove ciò sia giustificato e alle condizioni dalla stessa previste.

Annualmente le Aziende presenteranno, nel corso di un apposito incontro, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, gli obiettivi in termine di prodotti, tecnologie e infrastrutture, che intendono perseguire per il miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza di carattere interno ed esterno, anche sulla base degli andamenti relativi agli anni precedenti.

Eventuali sostanziali modifiche negli obiettivi formeranno altresì oggetto di esame congiunto tra le parti, sulla base della comunicazione da parte dell'Azienda.

Ferme restando le autonome valutazioni delle Parti, la realizzazione degli obiettivi indicati formerà oggetto di esame congiunto tra Direzione aziendale e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Per le unità produttive minori, **qualora non fosse possibile procedere all'informazione nei termini sopra previsti** l'impegno si intende assolto facendo convergere informazioni a livello regionale o territoriale nell'ambito **del competente Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza dell'Osservatorio** onde consentire la conoscenza delle tendenze generali in materia di interventi per l'ambiente e la sicurezza.

I programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza, qualora comportanti l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti o la fermata totale o parziale degli stessi con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e la RSU/RLS.

Durante l'esame, che dovrà a questi fini esaurirsi entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte dell'impresa, le parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

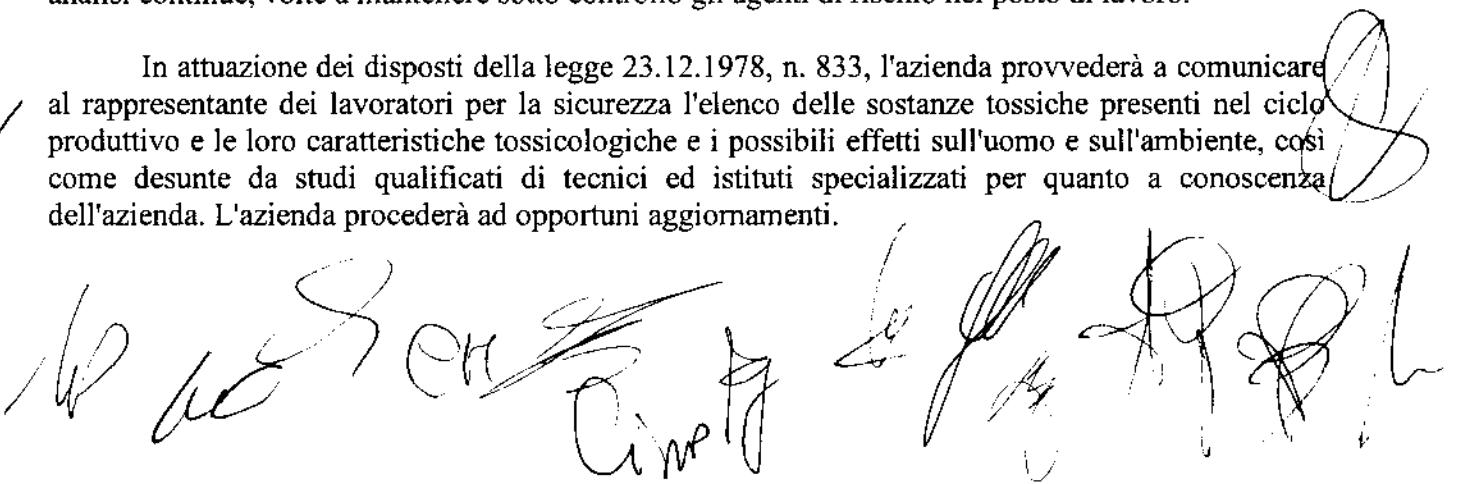
Con riferimento al comma precedente sono fatte salve le iniziative a carattere di urgenza determinate anche da adempimenti richiesti dalle Autorità.

Su iniziativa di una delle due Parti, fermi restando i termini complessivi sopra indicati, l'esame di cui sopra potrà essere realizzato con il coinvolgimento del livello territoriale o nazionale e potrà anche estendersi all'individuazione di modalità per opportune azioni nei confronti delle autorità competenti.

In caso di innovazioni produttive che comportino l'esposizione dei lavoratori a nuovi agenti di rischio, l'azienda si atterrà alle acquisizioni scientifiche (tecnico-medico) esistenti e ne darà preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Laddove condizioni ambientali lo rendano necessario, l'azienda esaminerà con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza la possibilità di installare idonee apparecchiature di analisi continue, volte a mantenere sotto controllo gli agenti di rischio nel posto di lavoro.

In attuazione dei disposti della legge 23.12.1978, n. 833, l'azienda provvederà a comunicare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'elenco delle sostanze tossiche presenti nel ciclo produttivo e le loro caratteristiche tossicologiche e i possibili effetti sull'uomo e sull'ambiente, così come desunte da studi qualificati di tecnici ed istituti specializzati per quanto a conoscenza dell'azienda. L'azienda procederà ad opportuni aggiornamenti.



Per gli impianti utilizzati alla produzione di sostanze che possano determinare rischi di inquinamento, l'azienda provvederà a portare a conoscenza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza la scheda dell'impianto concernente, sulla scorta di dati informativi definiti a livello nazionale, i tipi di indagine e le modalità di intervento per il mantenimento ottimale di regime produttivo in relazione all'ambiente di lavoro.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è vincolato al segreto sulle tecnologie di produzione, sulle sostanze e formule utilizzate per la realizzazione dei prodotti nonché sui dati comunicatigli dalle aziende, di cui può venire a conoscenza nello svolgimento della sua attività.

3) Rappresentante per la sicurezza

In applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 19.09.1994, n. 626 nonché dall'accordo interconfederale 27.10.1995, viene definita la seguente disciplina sul rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

- A. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il RLS, previsto dal D.Lgs. 626/94, nei seguenti numeri:
 - 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;
 - 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti;
 - 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.
- B. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.
Le iniziative idonee per l'informazione ai lavoratori relativa all'elezione del RLS saranno definite dalle associazioni territoriali degli imprenditori e dei lavoratori.
- C. L'elezione del RLS avverrà secondo le modalità e le procedure previste dalla parte terza, punti 1) e 2), dell'accordo interconfederale 27.10.1995, che si intendono qui integralmente richiamate.
- D. Il RLS svolge, oltre ai compiti di cui al precedente punto 2), quelli espressamente previsti dall'Art. 19 del D.Lgs. 626/94 **richiamati in allegato**.
- E. Per quanto riguarda la durata dell'incarico del R.L.S., gli strumenti e le modalità per l'espletamento dell'incarico, si intendono qui richiamati i punti 3) e 4), Parte terza, dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1995
- F. Le riunioni periodiche, di cui all'art. 11 del D.Lgs. 626/94, saranno convocate **su ordine del giorno scritto** e con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi; **in particolare in tali incontri verranno definiti, dall'azienda e dall'RLS, i corretti criteri di informazione dei lavoratori in materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro, nel rispetto delle esigenze di riservatezza e in relazione alle caratteristiche della singola impresa, mediante la formulazione di un documento predisposto congiuntamente che verrà presentato ai lavoratori in un'assemblea annuale retribuita, di norma non superiore ad un'ora.**
Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al

[Handwritten signatures]

rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RLS può richiedere la convocazione di una apposita riunione.

Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RLS e dal datore di lavoro o suo rappresentante.

G. Per l'espletamento dei compiti di cui alla precedente lettera D), il RLS, oltre ai permessi retribuiti spettanti in quanto componente della RSU, ha diritto a:

- 40 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 12 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti.

Nel triennio di mandato vengono riconosciute 8 ore complessive di permesso retribuito aggiuntive.

L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputate al monte ore, di cui al primo comma della presente lettera F), le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94, lettere b), c), d), g), i) e l).

H. Il RLS riceve una formazione adeguata, come previsto dall'art. 22, comma 4, del D.Lgs. 626/94, anche in relazione alle linee guida predisposte dal Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza.

I. Come previsto dall'accordo interconfederale 27.10.1995, la formazione del RLS sarà svolta con un programma di 32 ore e riguarderà: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza nonché sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio; metodologie minime di comunicazione. Il programma di cui sopra verrà svolto sulla base delle linee guida elaborate dalla Sezione ambiente e sicurezza dell'Osservatorio Nazionale, tenendo conto anche dei rischi specifici, qualora la gestione dei corsi sia ritenuta fattibile dalle parti territoriali e dall'Organismo Paritetico competente. Le iniziative formative verranno promosse dai costituendi organismi paritetici con un attivo intervento delle organizzazioni territoriali delle parti stipulanti.

J. Le iniziative formative per i lavoratori saranno concordate tra le parti a livello territoriale avvalendosi degli organismi paritetici, ove siano operanti, sulla base delle linee guida elaborate dalla Sezione ambiente e sicurezza dell'Osservatorio Nazionale.

CHIARIMENTI A VERBALE

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti:

1) Nelle aziende in cui siano state elette le RSU, il RLS verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda.

*Marco Scattolon
Campi*

Riccardo Paganini

- 2) Nelle aziende in cui le RSU non siano ancora state costituite, il RLS è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione.
- 3) Nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali diverse dalle RSU e nelle aziende in cui non esista alcuna rappresentanza sindacale, il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno con le stesse modalità e le procedure definite dalle rispettive organizzazioni territoriali per le aziende ed unità produttive fino a 15 dipendenti, di norma su iniziativa delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Art. 61 - Trattamento di fine rapporto

Aggiungere dopo l'ultimo comma:

"Il lavoratore che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del TFR con le modalità e misure previste dalla normativa vigente, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione purché siano decorsi almeno 3 anni dalla data della prima richiesta e vi siano motivazioni diverse da quelle che hanno dato luogo alla prima anticipazione .

La seconda richiesta sarà soddisfatta in misura non superiore al 70% del TFR accantonato alla data della richiesta.

Le richieste sono evase nell'ambito delle percentuali previste dalla legge, con priorità a quelle avanzate come prima richiesta.

Le richieste di anticipazione relative a spese mediche dovranno essere comprovate con documentazione idonea.

Ai sensi dell'art. 5 del D. lgs. 151/2001 il TFR, oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 2120 c.c. comma 8, può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32 del D. lgs. 151/2001 e della L. 53/2000.

Art. 64 – Previdenza integrativa

Le parti convengono di procedere con tempi e modalità da concordarsi ad iniziative congiunte da tenersi sul territorio al fine di promuovere l'incremento delle iscrizioni a FONDAPI.

Tali iniziative saranno destinate sia alle RSU che ai lavoratori dipendenti da Aziende aderenti ad UNIONCHIMICA.

"Omissis"

Art. 75 – Decorrenza e durata – (così sostituito)

Il presente CCNL per la parte normativa, ha durata quadriennale e copre il periodo 1/1/2002-31/12/2005.

La parte economica avrà validità per il biennio 1/1/2004-31/12/2005.

Le modifiche apportate con l'accordo di rinnovo del 2/3/2004, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, entrano in vigore dalla data di sottoscrizione e saranno valide fino alla data del 31/12/2005.

"Omissis"