

---

## **PREMESSA**

**L**

*o scenario entro il quale si colloca il rinnovo del CCNL è fortemente caratterizzato dai processi di globalizzazione e competizione dei sistemi produttivi e di mercato che investono, prevalentemente, i modelli economici nazionali e settoriali. Abbiamo assistito negli ultimi anni ad una elevata accentuazione della finanziarizzazione della nostra economia che ha allontanato la cultura del rischio d'impresa e impoverito la stessa struttura industriale esistente a causa dei mancati investimenti in innovazione tecnologica, di prodotto e di processo.*

*A tale scenario si aggiunge la totale mancanza di politiche per gli investimenti in ricerca e ciò ha portato il Paese ad assumere un ruolo subalterno nel panorama economico internazionale.*

*In questa situazione di criticità del sistema economico, di incertezza per la tenuta sociale ed in assenza di una politica industriale e programmatica per il Paese, anche da parte del Governo, il rinnovo del CCNL dovrà dare risposte coerenti e conseguenti per la difesa e la tutela degli interessi dei lavoratori, anche per la rilevanza strategica del settore nell'economia complessiva del sistema industriale.*

*Tale contesto, richiede la consapevolezza e la responsabilizzazione degli attori chiamati al rinnovo per individuare e definire un quadro di regole in grado di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese. Tutto ciò richiede una maggiore capacità ed impegno per il governo dei processi, per ciò che riguarda la flessibilità, la gestione delle prestazioni, l'organizzazione del lavoro, l'ottimizzazione e la valorizzazione delle risorse umane, le azioni positive per le Pari Opportunità, e per il miglioramento del potere d'acquisto delle retribuzioni. A tal fine è necessario in primo luogo rafforzare e consolidare il sistema delle relazioni industriali quale elemento strategico per giungere rapidamente al rinnovo del CCNL, così come già confermato nel Documento congiunto Federchimica, Farmindustria e OO.SS del 12.7.2005 (sintesi dei lavori dell'Osservatorio Nazionale).*

## **RELAZIONI INDUSTRIALI**

Per ciò che attiene il capitolo delle relazioni industriali, si conferma il modello già sperimentato. Si richiede l'estensione e l'applicazione di tale modello ai vari livelli decentrati. In particolare occorre ridefinire e puntualizzare il ruolo e l'operatività degli Osservatori.

### **Osservatorio Nazionale**

E' necessario rendere funzionale e propositivo anche con la definizione di procedure di lavoro trasparenti e con l'utilizzo di moderni indicatori di qualità dello sviluppo, il ruolo dell'Osservatorio Nazionale quale strumento di indirizzo, di monitoraggio e sviluppo del settore, impegnando le Istituzioni come parte attiva e responsabile delle indicazioni che in quel contesto maturano tra le Parti.

Si ritiene quindi opportuno definire un modello permanente di "intreccio e confronto" con l'Osservatorio Nazionale per la chimica, costituito presso il MAP, attraverso la calendarizzazione annua di incontri specifici.

Nello stesso ambito si impone il rapido riavvio dell'Osservatorio Nazionale del settore Farmaceutico, data l'attuale situazione delle politiche sanitarie e le evoluzioni organizzative e produttive del settore (spin-off) e per la delicatezza del processo di informazione scientifica che coinvolge migliaia di lavoratori diffusi su tutta l'area del Paese.

Al riguardo si richiede la definizione temporale degli incontri bilaterali.

Per entrambi gli Osservatori si richiede il potenziamento e la definizione della sezione dedicata alla Ricerca e Sviluppo per determinare:

- le certezze relative a quantità e qualità degli investimenti, per il monitoraggio dei progetti delle imprese che realizzano programmi di ricerche e di sviluppo;
- la valorizzazione delle risorse professionali operanti in tali attività con la partecipazione dei soggetti interessati alla definizione dei contenuti formativi e la modalità di erogazione degli stessi;
- il confronto su modelli di organizzazione del lavoro specifici per le attività di ricerca e sviluppo.

Si richiede che nell'ambito di tale sezione si definiscano modalità di confronto e rapporto permanente con i soggetti Istituzionali preposti alle attività di ricerca pubblica (Università, CNR etc.) nonché di estendere e promuovere le opportunità di accordi, anche di natura consortile, tra imprese (PMI) per lo svolgimento di programmi di ricerca e sviluppo.

---

Si richiede l'attuazione del Comitato Misto (art. 1 comma 11 del CCNL vigente) per il monitoraggio sulla parità salariale, l'inquadramento professionale, e i percorsi di carriera.

Nell'attuale contesto economico di globalizzazione, si ritiene utile affrontare il tema della Responsabilità Sociale dell'Impresa quale strumento di valorizzazione della qualità del lavoro, dell'occupazione, dello sviluppo sostenibile e del modello sociale europeo.

Si richiede la costituzione di un gruppo di lavoro per la futura applicazione del nuovo regolamento europeo sulle sostanze e preparati chimici (REACH).

### **Osservatori Territoriali**

Rafforzare ed estendere il ruolo degli Osservatori Territoriali (nelle articolazioni già definite nel CCNL vigente) con la valorizzazione della partecipazione delle OO.SS. e delle RSU al fine di:

- migliorare la qualità e la quantità dei dati informativi in termini preventivi, rispetto alla operatività delle decisioni;
- monitorare e valutare congiuntamente l'applicazione delle norme del CCNL, in particolare per gli aspetti organizzativi e gestionali, quali l'organizzazione del lavoro, le classificazioni, la gestione degli orari e delle flessibilità (Conto Ore), l'occupazione, le pari opportunità, la formazione, l'ambiente salute e sicurezza.

Inoltre si richiede:

- il confronto su applicazioni di eventuali regolamenti regionali sugli ISF previsti dall'art. 48 L.326/3
- Di istituire sulla parte II° del capitolo I°, una sezione specifica relativa alla contrattazione di II° livello.

## **DIRITTI DI INFORMAZIONE**

Si richiede:

- abbassamento della soglia numerica degli addetti prevista dal CCNL vigente.

In questo ambito si richiede che le aziende forniscano alle RSU in apposito incontro, la documentazione sugli addetti divisi per genere e per addensamenti professionali.

## **FORMAZIONE**

Si conferma la positività delle esperienze sulla formazione congiunta e ai fini della sua estensione occorre prevedere un maggior coinvolgimento dei soggetti contraenti sull'utilizzo degli strumenti sia di legge sia contrattuali, per una migliore qualificazione delle risorse umane, favorendo l'agibilità anche a corsi di interesse individuale.

Si conferma, quindi, il valore strategico della formazione continua, riconoscendola come una delle principali condizioni per migliorare la competitività delle imprese, favorire lo sviluppo economico del Paese, potenziare l'occupabilità di tutti i lavoratori, per valorizzare e ulteriormente qualificare le competenze individuali e per prevenire l'obsolescenza professionale.

Si richiede:

- la rapida attivazione dell'Organismo Bilaterale Chimico (OBC) il quale dovrà assumere un ruolo di indirizzo, di analisi dei fabbisogni formativi, di progettazione, di formazione degli operatori, realizzando un sistema di relazioni industriali e un confronto articolato ai diversi livelli con OO.SS.- RSU, finalizzato alla definizione dei progetti formativi congiunti, anche attraverso processi di alfabetizzazione per lavoratori/trici stranieri/e;
- un maggiore e permanente coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni sindacali territoriali, concordando programmi e progetti formativi a livello aziendale e territoriale, criteri per l'individuazione dei fabbisogni formativi, metodi e criteri di accesso alla formazione, la progettazione dei corsi stessi, prestando attenzione alla qualità dell'ente formativo;
- che i corsi di formazione siano in grado di essere riconosciuti attraverso attestazioni formali consegnate al lavoratore e spendibili anche a livello interaziendale;
- di definire, all'inizio di ogni anno, ore e risorse da destinare alla formazione;

- di valorizzare il titolo di studio all'atto dell'assunzione (diplomi, lauree, titoli professionali, ecc....)

Particolare rilevanza assume in tale contesto l'aspetto concernente la formazione continua dei Quadri e degli ISF.

Al fine di un reale e permanente coinvolgimento delle RSU nella gestione della Formazione Continua, si richiede un monte ore specifico, con un minimo di 24 ore, in aggiunta a quello già previsto dal CCNL, dedicato alla formazione delle RSU.

## **AMBIENTE – SALUTE E SICUREZZA**

La rapida evoluzione dei sistemi tecnologici e produttivi e il mutamento delle condizioni di lavoro impongono che sia consolidata la scelta della prevenzione riguardanti tutti i lavoratori che operano in azienda in continuità con l'applicazione del D.lgs. 626 costruendo un quadro di nuovi rapporti tra i sistemi produttivi, il territorio e la cittadinanza.

Conseguentemente, gli obiettivi del rinnovo contrattuale sono:

- la definizione di ruoli e indirizzi delle Parti, sulla sostenibilità ambientale dei settori e dei compatti della chimica nel rapporto con il territorio (bonifiche dei siti ambientali, miglioramento continuo delle normative ambientali, creazione di siti ecologicamente attrezzati).
- L'impegno delle Parti a sostenere la competitività delle imprese, basata sull'innovazione dei prodotti e dei processi industriali, orientando la ricerca su sostanze e prodotti ecocompatibili e sul risparmio energetico con il coinvolgimento delle Istituzioni, e in relazione al regolamento Reach.
- La definizione di modelli partecipativi allargati, calibrati sulla dimensione aziendale e centrati sulla coerenza delle imprese, nella Responsabilità Sociale e nella attuazione congiunta delle intese sul Responsible Care.

In particolare si richiede:

- il consolidamento del diritto di informazione con il diritto alla comunicazione sulla gestione dei rischi, dall'interno dei luoghi di lavoro ai territori.
- L'estensione dell'integrazione degli attuali sistemi di gestione di sicurezza e salute, previsti dalla legislazione, con ambiente e qualità.
- Il superamento della volontarietà prevedendo percorsi partecipativi e di verifica congiunta, per l'estensione delle certificazioni di prodotto, di processo e di sistema, delle certificazioni ISO, delle certificazioni ambientali, in particolare EMAS e Responsible CARE.

In materia di Salute e Sicurezza si richiede:

- la predisposizione di linee guida per la definizione del documento di valutazione del rischio,
- la migliore definizione: del diritto di accesso ai luoghi di lavoro, del diritto di consultazione, del diritto di informazione, anche in relazione all'applicazione del nuovo Regolamento europeo sulle sostanze e preparati chimici, in modi e in tempi da definire congiuntamente.
- L'ampliamento dell'informazione relativa alla sorveglianza sanitaria, attraverso una relazione apposita del medico competente.
- La verifica dei titoli in materia di medicina del lavoro del medico competente.
- La definizione contrattuale dell'applicazione della normativa del "rischio chimico moderato", insieme con altri aspetti del rischio chimico derivante dall'utilizzo di sostanze cancerogene o sospette cancerogene.
- L'individuazione di modalità e procedure di ricollocazione del lavoratore non idoneo a seguito di dichiarazioni del medico competente.
- L'allargamento delle competenze ambientali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per una maggiore efficacia dei sistemi di gestione della sicurezza, della salute e dell'ambiente nel rapporto con il territorio, attraverso la ricomposizione dell'attuale Commissione Ambiente (CA) nella RLS costituendo la RLSA.
- La costituzione a livello aziendale, con il concorso della RLSA, di un apposito sistema di registrazione e valutazione congiunta degli incidenti mancati e delle anomalie, quale strumento in continuo di analisi dei rischi per incentivare le misure di miglioramento continuo.
- Fornire mensilmente alla RLSA informazioni relative ai lavoratori precari riguardanti le attività da loro svolte, i loro percorsi di formazione e informazione relativi ai rischi, le misure di tutela della salute ai fini dell'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi.
- Lo sviluppo e l'attivazione di nuovi contenuti, di strumenti, di modalità necessari al processo formativo e al suo monitoraggio, con la relativa agibilità per la RLSA.
- L'inserimento dei TLV nella pubblicazione contrattuale, mentre gli aggiornamenti saranno forniti su supporto informatico.

## **APPALTI**

Si confermano le linee guida definite nel rinnovo dell'ultimo biennio (17.12.2003) e si richiede che nell'ambito delle relazioni industriali a livello aziendale sia previsto uno specifico momento di confronto sulla materia con le RSU e le OO.SS. Territoriali. Nello specifico si richiede:

- la possibilità di monitoraggio e verifica della RSU dell'azienda appaltatrice in merito all'applicazione dei contratti di appartenenza dei lavoratori delle ditte in appalto e, in presenza di RSU specifici momenti di verifica;
- che qualora l'azienda proceda ad una riorganizzazione (outsourcing, appalto esterno ) è tenuta ad informare preventivamente la RSU, e/o le OO.SS. Territoriali ed avviare una procedura di consultazione sindacale

## **CLASSIFICAZIONI**

Le modificazioni organizzative intervenute nei sistemi produttivi richiedono una attenta riflessione e valutazione sul sistema attualmente vigente.

A tal fine considerata l'importanza dell'impegno si richiede:

- la costituzione di una Commissione Bilaterale che nell'arco del 1° biennio contrattuale definisca una proposta per il nuovo sistema di Classificazioni. L'ambito di discussione dovrà riguardare tutti gli aspetti concernenti il modello, a partire dalla definizione dei concetti di professionalità, responsabilità, competenza, salario professionale, percorribilità della scala;
- si ritiene altresì necessario intervenire da subito su alcuni temi relativi all'attuale sistema:
  - a) riconoscimento della indennità di funzione per gli addetti di categoria B;
  - b) ricollocazione di alcune figure professionali applicando il concetto di Aree Professionali per consentire una maggiore percorribilità nelle CATEGORIE e nelle IPO.

Inoltre si richiede:

- la definizione congiunta delle caratteristiche dell'"impianto complesso";
- il riconoscimento della categoria A posizione organizzativa 3 per ISF in possesso di particolare competenza professionale caratterizzata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione.

## **QUADRI E FUNZIONI DIRETTIVE**

In riferimento al ruolo e alla funzione di tali lavoratori si richiede:

- un miglioramento qualitativo della informazione sulle scelte strategiche e sulle politiche aziendali;
- in tema di formazione: la partecipazione alla definizione dei contenuti, programmi e risorse, finalizzate all'arricchimento delle conoscenze e competenze sia individuali sia collettive;
- di estendere la copertura di carattere legale anche agli addetti che abbiano responsabilità di rappresentare l'Azienda verso terzi.

## **ISF**

Per tali figure professionali si conferma il CCNL quale strumento indispensabile per la difesa dei diritti e delle professionalità.

A tal fine si richiede:

- di migliorare la definizione del profilo professionale anche in relazione alla legge 541/92 nel seguente modo:

“Lavoratore che svolge unicamente e a tempo pieno attività di informazione presso i medici ed i farmacisti secondo direttive del Responsabile del Servizio Scientifico dal quale dipende, illustrando loro le caratteristiche farmaco-tossicologiche e terapeutiche dei farmaci, al fine di assicurarne il corretto impiego. L'informazione sarà effettuata sulla base delle proprie conoscenze scientifiche arricchite da una adeguata e idonea preparazione specifica sui farmaci, fornita dall'Azienda titolare dell'A.I.C.. Collabora con il Ministero della Sanità attraverso indicazioni e suggerimenti al fine di assicurare il corretto svolgimento del servizio di informazione sui farmaci ad uso umano.”
- Ridefinizione di ruoli, competenze, responsabilità e relativo inquadramento rispetto ai modelli organizzativi utilizzati dalle singole imprese.
- Definizione congiunta tra RSU e Azienda dei progetti formativi individuali e collettivi finalizzati alla valorizzazione delle risorse umane.
- Il confronto preventivo tra RSU, OO.SS e Azienda nei casi di:
  - a) riorganizzazione avente come conseguenza il trasferimento dell'attività operativa;
  - b) gestione orario di lavoro, riposi, festività e ferie;
  - c) Ambiente Salute e Sicurezza;
  - d) politiche retributive.

## MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

Il rinnovo del CCNL è l'occasione in cui le norme relative al mercato del lavoro debbano essere rafforzate in direzione del consolidamento occupazionale, nonché su quello dello sviluppo e della qualificazione dello stesso. La stabilizzazione e la qualificazione dell'occupazione necessitano di una serie di interventi che prevedano il monitoraggio periodico sull'andamento dell'occupazione e la sua stabilizzazione. Di fronte a problematiche contrarie al consolidamento occupazionale occorre, attraverso il confronto, rimuoverne le cause.

In particolare per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, a seguito dei confronti avuti in seno all'"Osservatorio Nazionale Federchimica-Farmindustria-OO.SS. è già emersa la possibilità di pervenire ad una regolamentazione migliorativa, anche in funzione dell'evoluzione legislativa nazionale in raccordo con quella regionale.

A tal fine le Parti si dovranno impegnare in un confronto che possa far pervenire ad un accordo anche prima della definizione del rinnovo del CCNL.,

Il rinnovo del CCNL deve costituire un'occasione per elevare gli standards quantitativi e qualitativi dell'occupazione nel settore, tenuto conto della crescente qualificazione delle risorse umane.

Nell'ambito delle norme contrattuali e dei rimandi che le leggi assegnano alla contrattazione collettiva, si richiede:

- norme che permettano di raggiungere livelli crescenti di stabilizzazione dell'occupazione non correlate a fenomeni temporanei, attraverso clausole che possano limitare temporalmente l'utilizzo delle varie tipologie contrattuali, nei confronti dei singoli lavoratori e lavoratrici tramite il confronto tra le Parti a livello nazionale;
- il monitoraggio delle varie tipologie contrattuali a termine, mediante il confronto fra le RSU, OO.SS. Territoriali e l'Impresa nelle unità lavorative, per definire modalità anticipate rispetto alle scadenze proprie, di conferma e/o prosecuzione o meno del rapporto;
- una coerente armonizzazione dei periodi di prova, pertanto non dovranno essere sottoposti agli stessi i lavoratori già occupati per almeno due mesi, e a qualsiasi titolo, presso l'Azienda o presso sue collegate nei due anni precedenti l'assunzione;
- linee guida sugli elementi utili a permettere una effettiva parità di trattamenti (art. 3, paragrafo d, punto e) del contratto di lavoro temporaneo, oggi somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Inoltre si richiede:

- un impegno tra le Parti a definire nel CCNL l'esigibilità dei contratti part-time con una percentuale minima del 4% della forza lavoro, attraverso la realizzazione di accordi tra RSU e Aziende che possano prevedere anche percentuali modulari

- differenti e che comportino anche la definizione di criteri di flessibilità d'orario;
- la facoltà per le lavoratrici rientranti dalla maternità, e comunque dalla fine del periodo di allattamento, di richiedere un orario part-time nella misura minima del 4% degli addetti, garantendo, nelle Aziende al di sotto dei 100 dipendenti, almeno 3 unità part-time su richiesta delle OO.SS. e/o delle RSU;
  - la necessità di regolamentare l'utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Al fine di conseguire un più ampio consolidamento dell'occupazione è necessario, in particolare per i temi proposti, un confronto preventivo tra RSU e/o OO.SS. e Aziende.

## **ORARIO DI LAVORO**

Al fine di rendere attuabile il dettato dell'art. 8 lettera a del CCNL vigente, confermando l'attuale impianto contrattuale del capitolo sugli orari di lavoro, occorre favorire la gestione effettiva di tutte le articolazioni contrattuali previste e pertanto si richiede:

- l'esigibilità della calendarizzazione annua dell'orario di lavoro, attraverso il confronto ad inizio anno tra Azienda, RSU e Organizzazioni Sindacali Territoriali;
- l'adeguamento dei livelli occupazionali in rapporto all'utilizzo degli impianti e alle flessibilità previste e/o realizzate;
- la conferma dell'istituto del Conto Ore, con la certezza del confronto con la RSU, quale contributo per favorire l'occupazione nel rapporto tra i diritti di fruizione individuali e collettivi, compresi i fabbisogni formativi, nonché per una maggiore corrispondenza con gli orari contrattualmente previsti, con norme effettive di gestione applicativa;
- la previsione dell'obbligo di informativa alle OO.SS. Territoriali, nei casi di mancanza di RSU nelle unità produttive, per rilevanti modifiche agli orari e ai calendari annui, uniformando la procedura alla casistica, prevista in tal fattispecie, per l'introduzione ex novo del turno notturno;
- 8 ore di riduzione d'orario per i cicli di turno 2 x 7 e 3 x 7;
- riduzione dell'anzianità contributiva di 28 anni, ai fini del mantenimento della cifra "ad personam" prevista, nei casi di lavoratori fuoriusciti dai cicli in turno per riorganizzazioni o per gravi e comprovate patologie;
- la fruizione in ore delle ferie e delle assenze retribuite espresse in giornate, attraverso la rivisitazione del chiarimento a verbale n. 3 art. 8 del CCNL vigente.

## **DIRITTI**

Con riferimento alla parte contrattuale dedicata ai diritti, si ritiene necessario dare concrete risposte ai seguenti temi. Si richiede:

### **TFR:**

- anticipo del TFR fino alla copertura del 100% del reddito durante il periodo di assenza facoltativa per maternità e paternità;
- anticipo del TFR per periodi di assistenza agli anziani e portatori di handicap;
- anticipo del TFR per malattie gravi e lunghe;
- la concessione dell'anticipazione del TFR per una seconda volta nel corso del rapporto di lavoro per le causali previste dalla legge;
- anticipazione del TFR per la copertura dell'aspettativa non retribuita al termine del comporto di malattia;

### **CONGEDI PARENTALI E PERMESSI:**

- rendere esigibile l'art. 9 legge 53/2000 al fine di agevolare il reinserimento professionale del lavoratore/trice successivamente al periodo di congedo parentale;
- rendere fruibili anche in ore i 3 giorni di permesso mensili per l'assistenza a persone con handicap (legge 104);
- agevolazioni per le conciliazioni dei tempi di vita e di lavoro in chiave di pari opportunità (part-time, flessibilità, congedi e permessi per formazione, nidi aziendali);
- di aggiungere al capitolo del CCNL "Leggi decreti e accordi", la legge 08/03/2003 n. 53 e il D.lgs 26/03/2001 n. 251;
- permessi retribuiti per il padre al momento della nascita del figlio;
- utilizzo di permessi retribuiti e non, per genitori adottivi anche in caso di adozione internazionale;
- modificare la dicitura art. 35 punto B del CCNL la parola "extra UE" con "Paesi esteri";
- modificare il titolo dell'art. 41 del CCNL in " Disposizioni su maternità e paternità";
- aggiungere al 3° comma art. 41 del CCNL "sarà altresì riconosciuta al padre la stessa entità di integrazione qualora effettuasse il periodo obbligatorio post-parto";
- sostituire il comma 5 dell'art. 41 del CCNL con la seguente formulazione "ferma restando la maturazione del TFR secondo i criteri di legge le assenze dal lavoro,

per maternità e paternità effettuate dai lavoratori entro i primi 2 anni di vita del bambino sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di 10 mesi”;

- aggiungere dopo il 5° comma art. 41 del CCNL “al padre in concomitanza con la nascita del figlio, e ai genitori con figli fino agli 8 anni in caso di malattia, vengono riconosciute 3 giornate di permesso retribuito su base annua per singolo figlio;
- sostituire il comma 6 art. 41 del CCNL nel seguente modo: “in attuazione di quanto previsto dalla legge 53/2000 art. 9 ed al fine di conciliare i tempi di vita e lavoro, le imprese potranno sottoscrivere con le RSU e le OO.SS. accordi relativi a:
  - a. programmi di formazione per il reinserimento lavorativo;
  - b. progetti che prevedano forme di flessibilità degli orari in ingresso e in uscita, concessione di part-time, utilizzando anche i finanziamenti previsti dalla legge 236/93;

#### **MALATTIA - INFORTUNIO:**

- non calcolare ai fini del periodo di comporto le assenze per patologie gravi;
- sostituire il 2° comma del punto B dell’art. 40 con il seguente: “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 e la conseguente prognosi sino ad un massimo di 60 gg consecutivi”;
- sostituire i comma 2 e 3 del punto C dell’art. 40 con i seguenti: “per il lavoratore assente per malattia il trattamento economico suindicato ricomincia ex-novo dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 1° giorno di ricovero ospedaliero e comunque per le assenze per malattia iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%. Qualora un unico evento morboso abbia comportato l’esaurimento del trattamento economico spettante, lo stesso ricomincia ex-novo in caso di ricovero ospedaliero”;
- elevare da 5 a 10 giorni di permesso non retribuito all’anno nel caso di assenza per malattia del figlio fino agli 8 anni, e fino ai 3 anni, 2 giorni il permesso retribuito sui 10 totali;
- sostituire il 4° comma dell’art. 40 punto B del CCNL con il seguente: “in caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro la conservazione del posto è garantita fino a guarigione clinica e dal conteggio del comporto sono esclusi tali i periodi di infortunio sul lavoro”;

- 
- sostituire l'ultimo comma art. 40 punto b del CCNL con il seguente: "l'impresa concederà al lavoratore che ne farà richiesta alla scadenza del periodo di comporto, una aspettativa non retribuita fino a 6 mesi prorogabile per un ulteriore periodo di 6 mesi per casi da documentarsi di gravi malattie.

#### **FERIE:**

per il settore ceramica la parità tra operai e impiegati sulle ferie in riferimento al percorso inoltrato;

#### **MOBBING:**

introduzione nel CCNL di linee guida specifiche volte alla prevenzione dello stato di mobbing;

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Si conferma la positività della scelta precedentemente realizzata in materia. Nello specifico, anche in relazione al dibattito legislativo in corso sui sistemi di previdenza complementare, si richiede:

- la definizione di norme che incentivino il lavoratore ad accedere al fondo contrattuale compresa la non portabilità del contributo aziendale;
- una quota a solo carico delle imprese dello 0,25% della retribuzione utile al calcolo del TFR, finalizzata a garantire ai lavoratori, in caso di premorienza e/o invalidità permanente, l'erogazione di un indennizzo assicurativo rapportato alla propria retribuzione e agli anni mancanti per il raggiungimento dell'età pensionistica, convenzionalmente identificata in anni 60.

## **ASSISTENZA SANITARIA**

Si conferma la scelta strategica dell'istituto per la assistenza sanitaria quale parte integrante del CCNL e la volontà delle Parti a renderlo maggiormente attrattivo. Si richiede quindi la definizione di un percorso nell'arco di validità del 1° biennio contrattuale, che attraverso una contrattazione a livello aziendale consenta la realizzazione della confluenza degli attuali fondi aziendali nel fondo di categoria nazionale.

Per realizzare ciò le OO.SS. ritengono strategico:

- 
- rendere il fondo nazionale ulteriormente competitivo sia nelle prestazioni sia sui costi a carico dell'iscritto, riducendone le quote di partecipazione particolarmente riferite all'adesione del nucleo familiare;
  - prevedere la possibile coesistenza tra forme assistenziali aziendali esistenti e contrattuali;
  - rendere possibile l'adesione individuale al fondo contrattuale anche in presenza di altre forme assistenziali aziendali.

Si conferma l'esigenza che le imprese contribuiscano alla crescita del fondo rinnovando il contributo, già previsto per tutti i dipendenti dal precedente CCNL.

- Si richiede la possibilità di utilizzare permessi retribuiti appositi per la partecipazione agli organi del fondo.

## SALARIO

Si conferma la necessità di ricostruire e mantenere il potere di acquisto delle retribuzioni, rivalutando i minimi contrattuali (comprensivi delle IPO) per gli anni 2004 – 2005 rispetto al dato dell'inflazione reale e incrementando gli stessi per gli anni 2006 – 2007 rispetto all'inflazione concordata per determinare valori economici in linea con l'ultimo biennio.

Va inoltre ridefinito il valore del salario convenzionale al fine di determinare il nuovo valore punto.

Accanto a ciò si richiede:

- di incrementare i valori previsti nella tabella in appendice 3 del CCNL (art. 18 comma 9) in sostituzione del Premio di Partecipazione per le aziende nelle quali non si contratta il medesimo, abbassando il limite dei 100 addetti e prevedendo l'esclusione della facoltà unilaterale dell'impresa di sostituirlo con la tabella sopra citata;
- di distribuire in altra forma le risorse attualmente destinate al Premio di Presenza, superando l'attuale normativa e ricercando una soluzione congrua ed evidente;
- di incrementare il valore economico per le prestazioni disagiate notturne;
- di incrementare il valore dell'indennità di funzione per i Quadri;
- di rivalutare l'indennità di trasferta;
- di completare il percorso sulla parità normativa di trattamento tra impiegati ed operai ancora presenti tra le maggiorazioni.

Per il settore Ceramica si richiede:

- l'applicazione dell'art. 12 (festività S. Pasqua);
- di retribuire i periodi di infortunio, ferie e/o malattia con la retribuzione del mese precedente a quello dell'evento, comprensiva delle maggiorazioni percepite sui turni.