



Brescia, 20 ottobre 2006

**Alle AZIENDE ASSOCIATE
DEL SETTORE CHIMICO
Loro Sedi**

RINNOVO DEL CCNL CHIMICI - CIRCOLARE ESPLICATIVA

In data 5.10.2006 è stato sottoscritto, tra UNIONCHIMICA e FILCEM, FEMCA, UILCEM, l'accordo di rinnovo del CCNL 2/03/2004 per i lavoratori della PMI Chimica, Concia e settori accorpati, scaduto in data 31.12.2005, a valere per il quadriennio 2006-2009.

L'intesa siglata costituisce un'ulteriore e significativo passo in avanti verso la completa differenziazione del CCNL della piccola e media industria chimica da quello della grande industria.

Di seguito, si forniscono chiarimenti sugli aspetti più importanti dell'accordo che qui si allega.

CAPITOLO I

1. RELAZIONI INDUSTRIALI NAZIONALI

E' stata sottolineata l'importanza di rafforzare e favorire tutte le opportunità di intervento nei confronti del livello istituzionale al fine di **stimolare politiche industriali di supporto** allo sviluppo delle PMI Chimiche.

L'Osservatorio nazionale di settore è stato dotato di ulteriori competenze che sottolineano l'importanza strategica che le parti intendono attribuire alla ricerca e alla sostenibilità ambientale dello sviluppo economico del settore.

E' stata prevista la costituzione di un apposita **Commissione bilaterale** che dovrà occuparsi, nell'arco di vigenza del CCNL, di analizzare la possibilità di revisionare la struttura classificatoria degli inquadramenti alla luce delle innovazioni tecnologiche intervenute nei processi produttivi delle aziende del settore.

2 COMMISSIONE PARITETICA

Tra i suoi compiti è stato aggiunto quello di definire linee guida utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura negativa, anche attraverso specifici accordi economici e normativi.

Tale previsione contrattuale si pone l'obiettivo di creare i presupposti per affrontare situazioni economiche ed occupazionali negative anche attraverso accordi di secondo livello in deroga a particolari istituti contrattuali.

3. RELAZIONI A LIVELLO DI GRUPPO

Il limite dimensionale per le relazioni a livello di gruppo è ridefinito in 140 dipendenti.

4. RELAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Nonostante la richiesta, inserita in piattaforma e più volte ribadita dalla FULC nel corso della trattativa, il limite dimensionale per le informazioni a livello aziendale è rimasto ad 80 dipendenti.

5. APPALTI E DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

Il limite dimensionale delle Aziende alle quali non si applica la disciplina sugli appalti (55 dipendenti) è rimasto invariato.

Per le aziende con più di 55 dipendenti, l'informativa annuale alle RSU, da attuarsi di norma entro il primo quadrimestre dell'anno successivo, relativa agli appalti, ai casi di ricorso al lavoro a domicilio ed ai casi di scorporo, potrà essere anticipata qualora l'appalto/scorporo determini riflessi occupazionali negativi nel suo complesso, cioè nell'ambito delle attività appaltate e/o scorporate.

CAPITOLO II

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO.

Apprendistato professionalizzante: sono stati regolamentati sia gli aspetti legati al rapporto di lavoro sia quelli relativi ai profili formativi, che consentono di dare **piena operatività all'istituto dell'apprendistato professionalizzante** previsto dall'art. 49 del D. Lgs. 276/03.

In particolare:

Apprendisti di età compresa tra i 15 ed i 18 anni compiuti.

Per questi lavoratori continua ad applicarsi la parte normativa ed economica di cui all'art. 3 del CCNL 2 marzo 2004, in attesa della riforma del sistema di istruzione e formazione.

Apprendisti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni compiuti.

Sono stati regolamentati gli aspetti legati al rapporto di lavoro (periodo di prova, durate e qualifiche, preavviso, livelli retributivi intermedi e finali).

Riguardo ai profili ed ai contenuti formativi (formazione interna ed esterna) sono stati predisposti:

- griglia di individuazione dei profili professionali e dei relativi contenuti formativi (schema 1);
- il modulo per la predisposizione del piano formativo individuale (schema 2);
- il fac-simile per la registrazione dell'attività formativa svolta, sia interna che esterna (allegato 3).

CONTRATTO DI INSERIMENTO

In attuazione del D.lgs. 276/03 e dell'accordo interconfederale 11/02/2004 è stato così regolamentato:

- forma e contenuti del contratto individuale;
- contenuti del progetto individuale di inserimento;
- durata;
- contenuti e numero di ore di formazione;
- trattamento di malattia.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

E' stato regolamentato alla luce delle novità introdotte dal D. Lgs. 276/03.

In particolare, sono state regolamentati:

- le modalità di utilizzo delle clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) e relative maggiorazioni;
- le modalità di utilizzo delle clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa) e relative maggiorazioni, nel part-time verticale e/o misto;
- i limiti, modalità di utilizzo e relative maggiorazioni delle prestazioni supplementari.

TIROCINIO FORMATIVO (EX ART. 6 DEL CCNL 2 MARZO 2004)

Tale istituto, previsto dal CCNL precedente, è stato abolito in quanto sostituito dalle nuove tipologie contrattuali, anche in relazione allo scarso utilizzo dello stesso da parte delle aziende.

CONTRATTO A TERMINE E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Per tali istituti, attualmente non regolamentati dal CCNL, si continua a dare applicazione alle norme di cui al D.Lgs. 276/03 (somministrazione) e 368/01 (contratto a termine).

Entro il 30 giugno 2007, una specifica Commissione Paritetica provvederà alla regolamentazione di tali istituti.

CAPITOLO V

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

All'art 15 lettera B) d) si aggiungono quali elementi aggiuntivi della retribuzione gli importi di cui alla tabella sotto riportata.

AUMENTI RETRIBUTIVI 2006/2007

Parametri retributivi	Aumenti dal 1.11.2006	Aumenti dal 1.3.2007	Aumenti a regime
A	34,66	23,57	58,23
B	38,07	25,89	63,96
C	43,75	29,75	73,50
D	50,00	34,00	84,00
E	56,25	38,25	94,50
F	61,36	41,73	103,09
G	68,18	46,36	114,54
H	75,57	51,39	126,96

NUOVI MINIMI CONTRATTUALI 2006/2007

Parametri retributivi	Minimi in vigore fino al 31.10.2006	Minimi in vigore dal 1.11.2006	Minimi in vigore dal 1.3.2007
A	1.099,00	1.133,66	1.157,23
B	1.178,00	1.216,07	1.241,96
C	1.286,00	1.329,75	1.359,50
D	1.410,00	1.460,00	1.494,00
E	1.489,00	1.545,25	1.583,50
F	1.663,00	1.724,36	1.766,09
G	1.819,00	1.887,18	1.933,54
H	1.895,00	1.970,57	2.021,96

Con decorrenza dal 01.01.2007, ai lavoratori di cui al Gruppo I, dell'art. 5 (Quadri) l'indennità di funzione è elevata ad €160. L'incremento dell'indennità di funzione pari a 15€, potrà essere assorbita fino a concorrenza da importi erogati allo stesso titolo e/o da eventuali superminimi individuali.

UNA TANTUM

A copertura del periodo 1.1.2006 - 31.10.2006 verrà erogato un importo lordo UNA TANTUM di 450,00 € uguale per tutti i livelli, da corrispondere con le seguenti modalità:

- * compete ai lavoratori in forza alla data del 5.10.2006 e pertanto non spetta ai lavoratori che avessero risolto il rapporto di lavoro, per qualunque causa, prima di tale data;
- * viene corrisposto in due tranches:
 - la prima con la retribuzione di competenza del mese di ottobre 2006 pari a 250,00 €;
 - la seconda con la retribuzione di competenza del mese di gennaio 2007, pari a 200,00 €.In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, l'importo sarà erogato con le competenze di fine rapporto;
- * è soggetto ai normali contributi previdenziali ed assistenziali;
- * l'importo della prima tranche deve essere assoggettato a tassazione ordinaria;
- * l'importo della seconda tranche, essendo considerato retribuzione arretrata, deve essere assoggettato a tassazione separata;
- * è suddivisibile in quote mensili in ragione dei mesi prestati nel periodo 1.1.2006 - 31.10.2006, considerando come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni;
- * è comprensivo dei riflessi sugli istituti contrattuali di legge, diretti ed indiretti (es. tredicesima, festività, ecc.), e non utile ai fini del T.F.R.;
- * comprende gli importi eventualmente già erogati a titolo di IVC, che pertanto dovranno essere scomputati dall'importo complessivo dell'Una tantum;
- * copre tutte le assenze (comprese maternità CIGO e CIGS), fatta eccezione per le aspettative non retribuite e i permessi non retribuiti nonché i congedi e le assenze che non danno diritto ad alcun trattamento economico;
- * agli apprendisti viene erogato nella percentuale prevista per la retribuzione ordinaria;
- * al personale a tempo parziale viene erogato in proporzione all'orario di lavoro concordato rispetto al tempo pieno.
- * Nel caso di trattamenti assistenziali a carico dell' INPS (malattia, maternità, allattamento, donatori sangue, ecc.), seppur in attesa di conferma di quanto precisato dall'Istituto in precedenti analoghe situazioni, si procederà come di seguito:
 - l'importo UNA TANTUM va conteggiato nei limiti della quota riferita al mese considerato (45,00 euro per ciascuno dei 10 mesi), da computare secondo le regole previste per le mensilità aggiuntive o premi (v. circolare INPS 17.5.1991 n. 127) alla quale si deve aver riguardo anche per le modalità di conguaglio.
 - nei casi in cui per tali indennità si dovesse fare riferimento alla retribuzione percepita nel mese precedente (malattia e maternità), gli eventi sono quelli iniziati tra il mese di febbraio 2006 ed il mese di Novembre 2006.

SCATTI DI ANZIANITÀ.

Gli importi degli scatti non sono stati modificati.

E' stata invece modificata, dal 1 gennaio 2007, la normativa relativa al passaggio del lavoratore ad un parametro superiore (pertanto fino al 31.12.2006 rimane in vigore la normativa di cui all'articolo 17 del CCNL 2.3.2004).

Il lavoratore manterrà l'importo degli scatti maturati e ai fini della determinazione del numero degli scatti o frazione di essi, da considerarsi maturati dal momento del passaggio al nuovo parametro, l'importo sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo parametro, arrotondato al secondo decimale.

Il quoziente indicherà il numero e la frazione di scatti già maturati dal lavoratore e, per differenza, il numero e frazione degli scatti da maturare.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Ad esempio, per un lavoratore che passa dal livello C al livello D in data 1 marzo 2007, con tre scatti di anzianità, di cui l'ultimo maturato in data 1 marzo 2006 di importo complessivo pari a 38,73 (12,91 x 3), al momento del passaggio manterrà tale importo ma il numero degli scatti maturati sarà pari a 2,78 (38,73 / 13,94) anziché 3.

I successivi due scatti matureranno per intero alla scadenza naturale dei rispettivi bienni (1 marzo 2008 e 1 marzo 2010), con il valore del livello D (13,94 cadauno).

La frazione di scatto residua ($5 - 4,78 = 0,22$) verrà erogata dopo due anni dalla maturazione dell'ultimo scatto utile intero e pertanto dal 1 marzo 2012.

A tale ultima data, il lavoratore avrà pertanto un importo in scatti pari a 69,70 (13,94 x 5).

Un caso particolare riguarda invece i lavoratori che, dal 1° gennaio 2007 in poi, al momento del passaggio di parametro, abbiano già maturato 5 scatti.

In tale ipotesi, la frazione di scatto residua maturerà e verrà quindi erogata, trascorsi 24 mesi dal passaggio di parametro, indipendentemente dal tempo trascorso dalla data di maturazione dell'ultimo scatto.

PREMIO PER OBIETTIVI

All'art.18 è stato aggiunto il punto 7, che prevede:

A decorrere **dal 1° luglio 2007**, in mancanza di un premio aziendale collegato ad obiettivi o di altri premi collettivamente erogati, saranno corrisposti gli importi previsti di cui alla seguente tabella:

Parametri retributivi	importi mensili	importi annui
A	7,54	98,00
B	8,23	107,00
C	9,46	123,00
D	11,00	143,00
E	12,31	160,00
F	13,23	172,00
G	14,69	191,00
H	16,31	212,00

Qualora l'importo dei premi aziendali risultasse inferiore agli importi di cui sopra, dovrà essere erogata la differenza.

Gli importi di cui alla tabella sopraindicata sono da intendersi quali elementi aggiuntivi alla retribuzione, così come previsti dall'art.15 B) lett.d) – **Elementi della retribuzione**.

CAPITOLO VII

TRATTAMENTO DI MATERNITÀ E DI PATERNITÀ

Qualora il padre lavoratore usufruisca del congedo obbligatorio post-partum, gli sarà riconosciuta la stessa integrazione del trattamento INPS prevista per il congedo obbligatorio della lavoratrice madre.

Al padre lavoratore, in concomitanza con la nascita di un figlio, sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito aggiuntivo, sempre che abbia esaurito gli altri istituti contrattuali.

CAPITOLO VIII

AMBIENTE DI LAVORO – IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO.

3) RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA.

Il numero degli RLS è stato così modificato:

1 RLS nelle aziende da 16 a 80 dipendenti;

2 RLS nelle aziende da 81 a 200 dipendenti.

E' rimasto immutato il numero dei RLS nelle aziende da 201 a 1000 dipendenti (numero 3 RLS) e nelle aziende con oltre 1000 dipendenti (numero 6 RLS).

Nel triennio di mandato, a fronte di interventi formativi di aggiornamento, attuati in relazione all'evoluzione della legislazione in materia, potranno essere concesse ulteriori numero 8 ore di permesso retribuito.

CAPITOLO IX

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In aggiunta alle ipotesi previste dall'art. 2120 cod. civ., i lavoratori potranno richiedere un anticipo del TFR durante il periodo di aspettativa facoltativa di importo tale da consentire l'integrazione dell'indennità economica dell'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta di fatto che avrebbero percepito lavorando.

L'anticipo sarà concesso nell'ambito delle condizioni e limiti previsti dall'art. 2120 c.c.

CAPITOLO XII

ASSEMBLEE

All'articolo è' stata aggiunta la seguente nota a verbale:

Ai fini dell'applicabilità della disciplina contenuta nel presente articolo i lavoratori a tempo parziale ed i lavoratori a tempo determinato saranno proporzionalmente computati come media dell'anno (01.01.- 31.12) precedente la richiesta di assemblea.

Le frazioni di unità sono arrotondate all'unità superiore se almeno pari a 0,5.

CAPITOLO XIII

DECORRENZA E DURATA

La parte normativa del rinnovato CCNL, avrà durata quadriennale a copertura del periodo 1.1.2006-31.12.2009.

La parte economica avrà vigenza per il biennio 1.1.2006-31.12.2007.

Le modifiche apportate con l'accordo di rinnovo del 5.10.2006, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, entrano in vigore dalla data del 5.10.2006 e saranno valide fino alla data del 31.12.2009.