

Seminario Nazionale  
Nuovo CCNL Industria Chimica  
*Le nuove sfide della Partecipazione:  
Osservatori, Innovazione, Formazione  
Analisi Accordi Integrativi Aziendali*

***Riccione, 28 febbraio 2019***

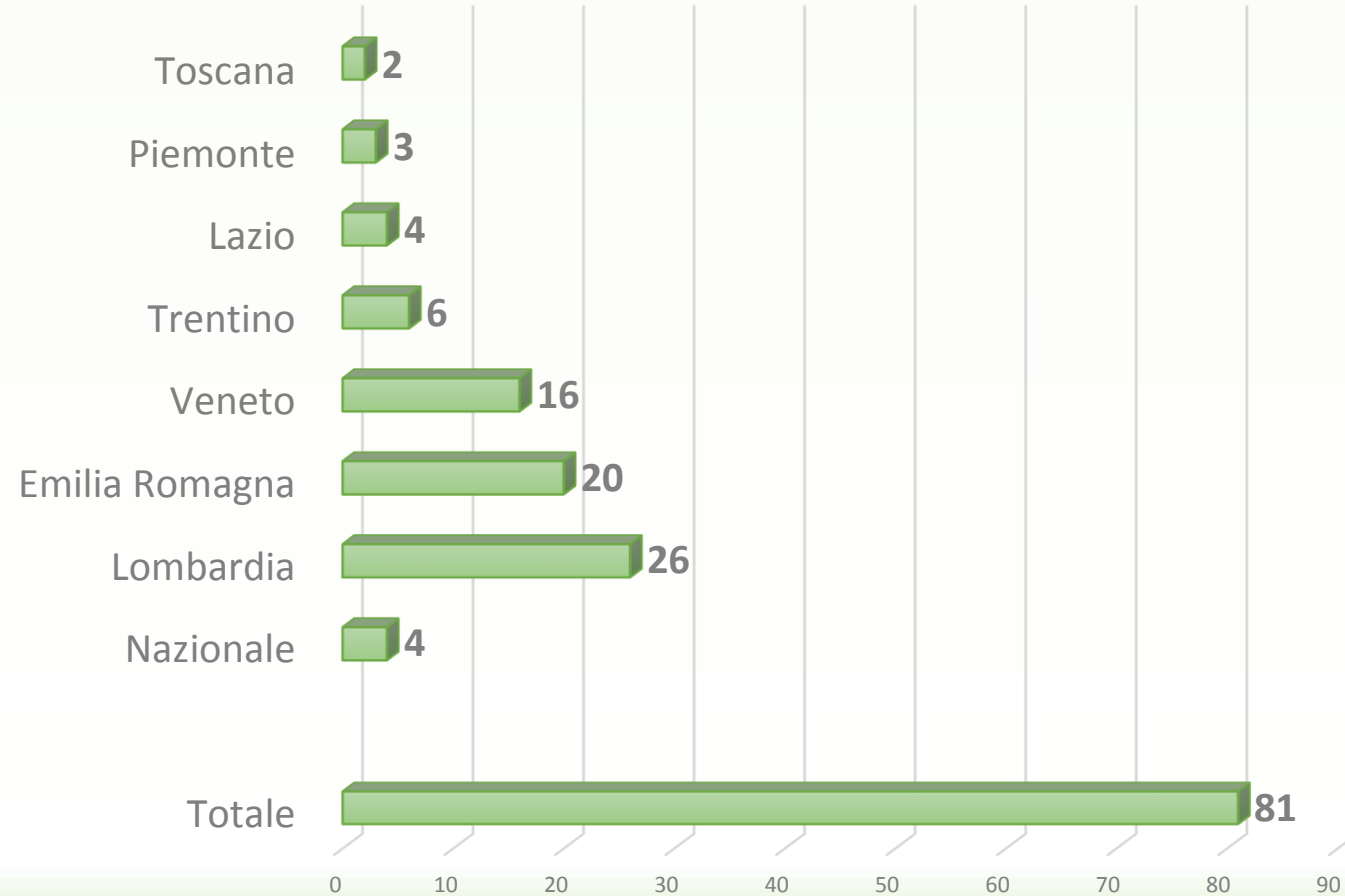
## **Sono stati presi in considerazione gli Accordi Aziendali e/o di Gruppo negli anni 2016-2017-2018-2019**

- ❑ Gli Accordi sono stati estrapolati dal programma OCSEL di First-Class**
- ❑ Sono stati analizzati unicamente Accordi afferenti al CCNL Industria Chimica, in continuità con il 4° Report Femca Cisl Nazionale sulla Contrattazione Aziendale**
- ❑ L'analisi si è concentrata ad identificare se negli Accordi erano state recepite le novità del precedente CCNL in materia di:**
  - Relazioni Industriali**
  - Partecipazione**
  - Formazione**
  - Premio di Partecipazione**
  - Welfare**

# Accordi analizzati Fonte Ocsel

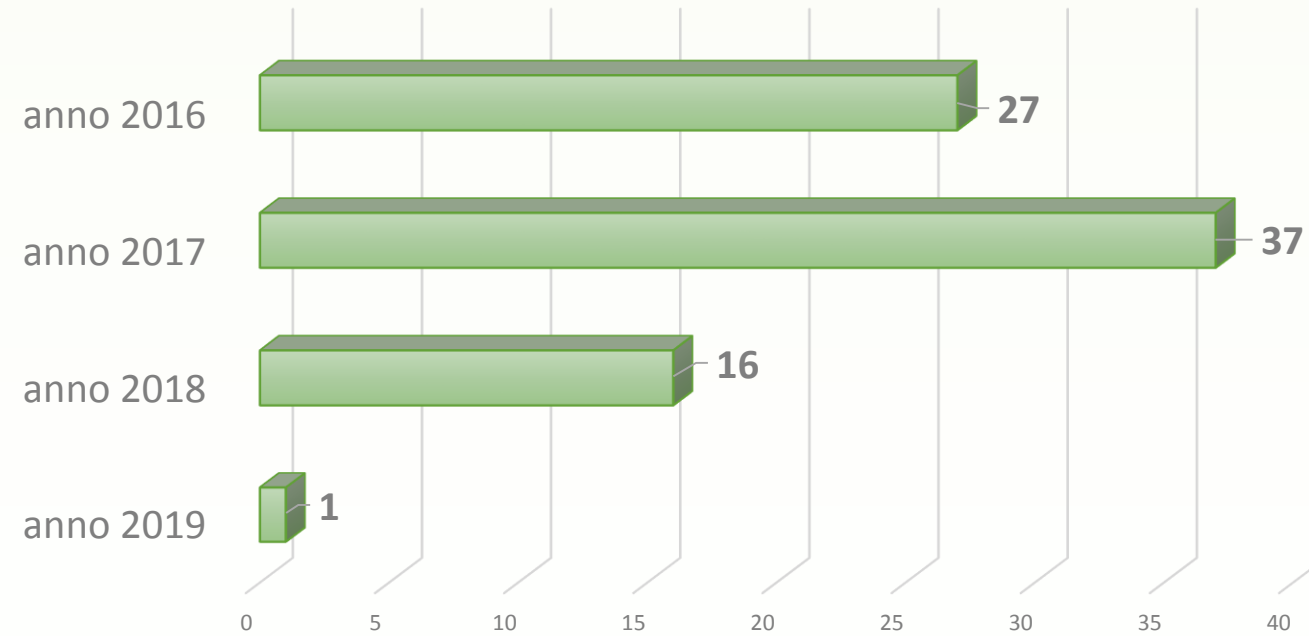
## Accordi analizzati Fonte Ocsel

### Provenienza Regionale



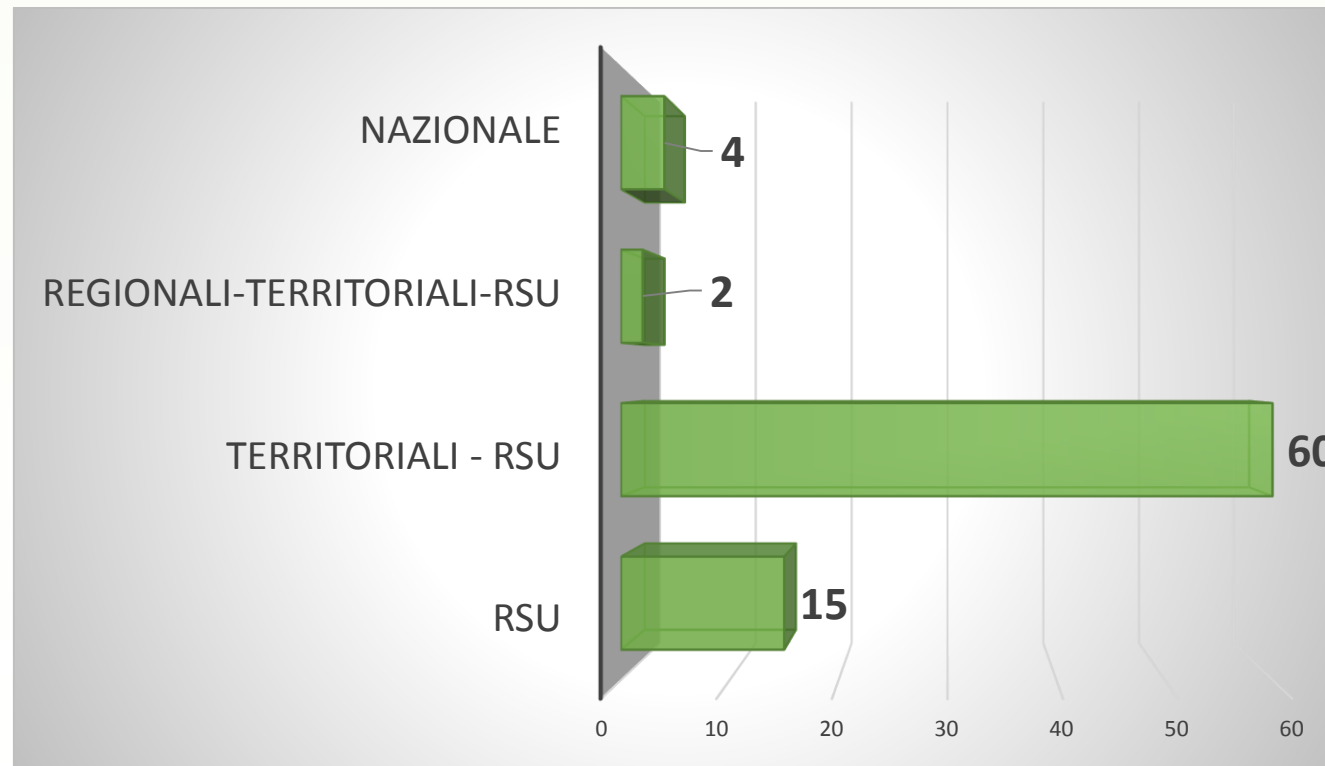
# Anno di stipula Accordi

## Anno di stipula Accordi



# Chi ha realizzato Accordi

## Chi ha realizzato Accordi



# Relazioni Industriali

## Relazioni Industriali

**10** Accordi su costituzione Osservatorio Aziendale Paritetico di cui 2 con la formalizzazione del Regolamento di funzionamento

**1** Accordo su Comitato per lo scenario economico aziendale

**21** Accordi con informazioni periodiche che riguardano:

- Investimenti
- Andamento occupazionale
- Andamento dei mercati di riferimento
- Ambiente-Sicurezza
- Appalti
- Andamento economico azienda
- Monitoraggio PdP

# Formazione

# Formazione

**6** Accordi con condivisione dei Piani Formativi

**4** Accordi per incontri sui Piani Formativi

**1** Accordo su definizione Delegato alla Formazione

**1** Accordo su confronto su definizione Piani Formativi

# Diritti Diritti

- 6 Accordi su anticipo TFR
  - 3 Accordi su miglioramento trattamento di maternità
- 3 Accordi su Buoni pasto
  - 2 Accordi su contributo aziendale su rette asili nido
- 2 Accordi su permessi retribuiti visite mediche e/o nascita figli
  - 3 Accordi su contributo economico Borse di studio e/o acquisti libri scolastici
- 1 Accordo su servizi alla persona



# Orari e OdL

## Orari e OdL

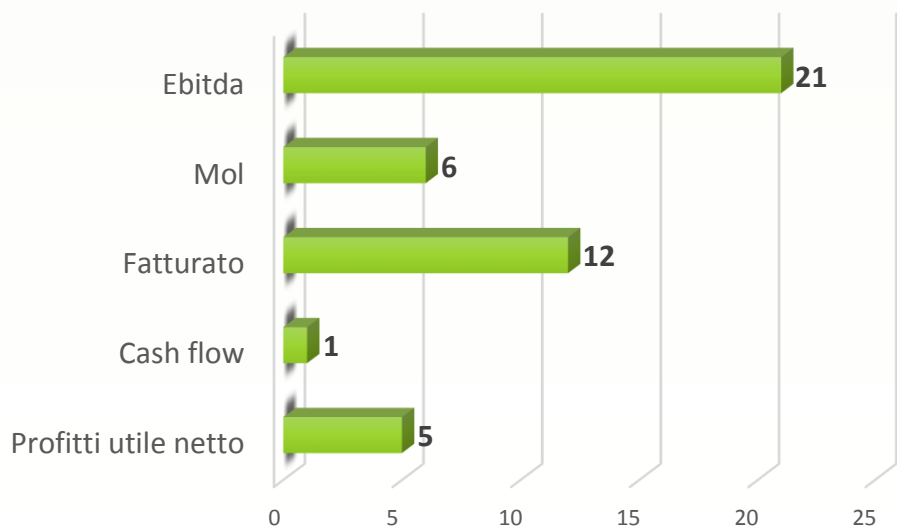
- 11 Accordi su definizione orari e piani ferie
  - 3 Accordi su smart working e telelavoro
  - 3 Accordi su definizione orari-flessibilità-part time-prestazioni
    - 2 Accordi su polivalenza e polifunzionalità
  - 2 Accordi su maggiorazioni di indennità

# 64 Accordi con realizzazione Premio di Partecipazione

*Obiettivi e parametri identificati ed utilizzati nella realizzazione degli Accordi*

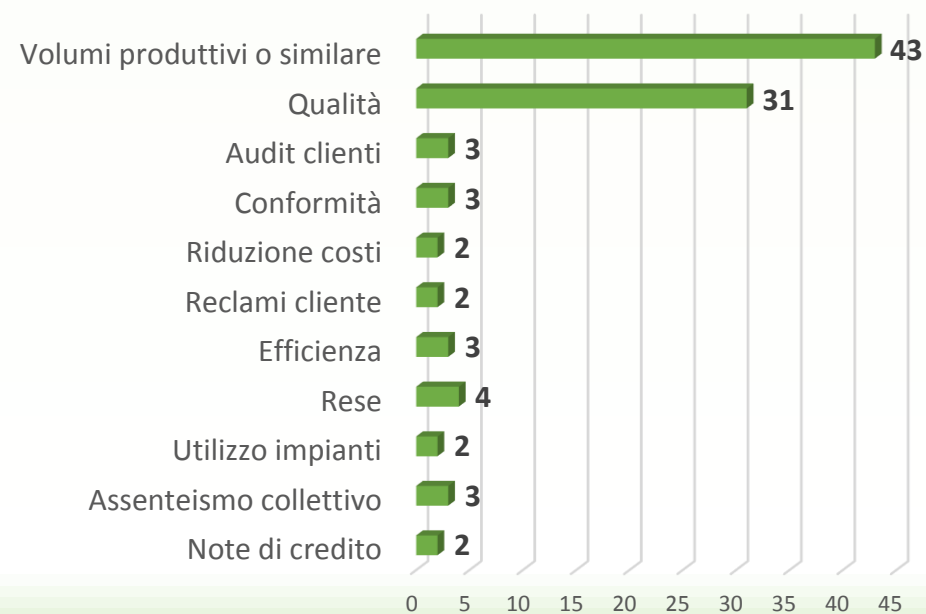
45

Redditività

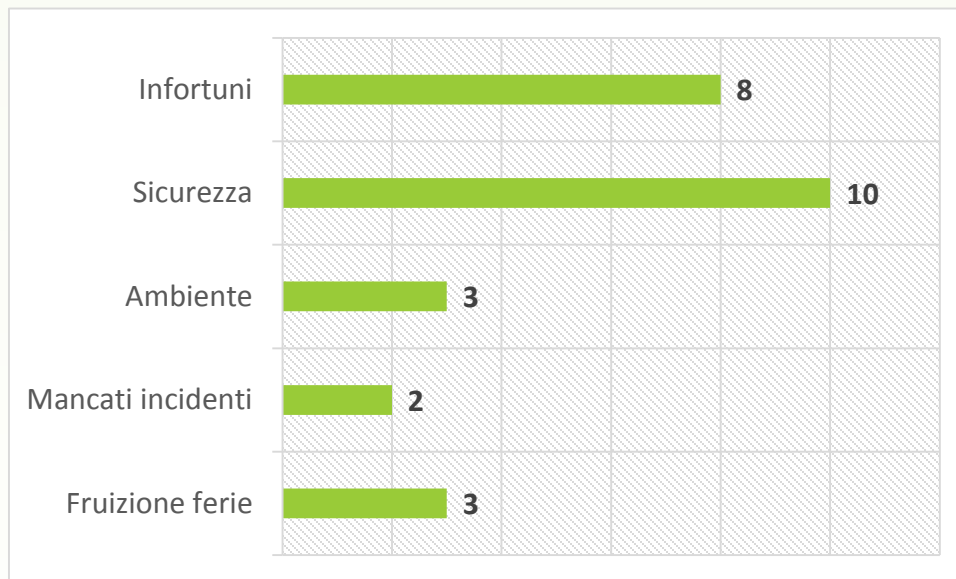


56

Produttività



## Altri parametri



In **32** Accordi il valore del Premio erogato è legato alla presenza individuale attraverso scale di assenteismo specifico identificate in ogni singolo Accordo.

Possiamo dire che in molti Accordi con una scala premiale che va da 110% a 50-60% ed anche inferiori.

In soltanto **3** Accordi si prevedono gli eventi di malattia

In **13** Accordi viene identificato un Premio Presenza legato al semplice dato dell'assiduità

In **10** Accordi l'ex art. 8 del CCNL Premio Presenza abolito nel 2015 viene mantenuto con le condizioni preesistenti

## 8 Accordi nei Premi erogati è prevista una riparametrazione

- 4 accordi 100-120
- 1 accordo 100-140
- 2 accordi 100-150
- 1 accordo 100-105

56 Accordi il valore erogato del Premio di Partecipazione è uguale per tutti i lavoratori

# Valori economici del Premio di Partecipazione

Accordi	Valori economici
10	Da 500€ a 800€
13	Da 800€ a 1.200€
12	Da 1.200€ a 1.500€
18	Da 1.500€ a 2.000€
6	Da 2.000€ a 2.500€
1	Da 2.500€ a 3.000€
1	Oltre 3.000€

3 Accordi presentano un monte salario complessivo da redistribuire tra gli aventi diritto in funzione degli obiettivi raggiunti

# Piani Welfare

## Piani Welfare

- 31** Accordi è prevista la possibilità di convertire in tutto o in parte il PdP in welfare secondo le normative previste
- 20** Accordi si sono costituite Piattaforme gestite da società specializzate per offrire beni e servizi secondo i benefici di legge  
Valori economici per tutti i lavoratori destinati a welfare  
4 accordi con valori economici sotto i 200€  
13 accordi con valori economici tra 200-400€  
3 accordi con valori economici sopra i 400€
- 11** Accordi con utilizzo
- buoni spesa
  - buoni carburante
- } **attraverso voucher**
- destinazione risorse a Fonchim
- 6** Accordi in cui è prevista una valorizzazione percentuale sulle risorse economiche destinate al welfare di cui 4 tra il 15% e il 20%
- 1 sopra il 20%
  - 1 in quota fissa economica

Negli Accordi è prevista la possibilità di versare quote economiche al welfare contrattuale FONCHIM e FASCHIM, ed in automatico le eventuali quote residue al termine dell'anno.

In **5** Accordi è previsto in tutto o in parte quote economiche per l'iscrizione dei dipendenti o familiari al Fondo Sanitario FASCHIM

In **7** Accordi è prevista una contribuzione aggiuntiva in percentuale o in cifra fissa al Fondo previdenziale FONCHIM

# Considerazioni finali

## Considerazioni finali

- Emerge sempre di più un divario nel nostro paese tra Centro-Nord e Centro-Sud. Al Sud è quasi praticamente assente la contrattazione di 2° livello.
- Il ruolo delle strutture territoriali nella contrattazione di 2° livello diventa sempre più determinante nella definizione degli Accordi.
- I temi della Partecipazione e Relazioni Industriali vanno ulteriormente sviluppati creando nelle aziende sopra i 50 dipendenti gli Osservatori Aziendali, che abbiano il compito di discussione e approfondimento degli argomenti dello sviluppo e cambiamenti aziendali, di ciò che ne deriva.
- Sono ancora assenti, salvo qualche eccezione, Accordi sulla costituzione dei Comitati per lo scenario economico aziendale.
- Sono ancora insufficienti gli Accordi sulla condivisione dei Piani Formativi e sulla costituzione del Delegato alla Formazione, vista l'importanza che avrà questo tema per il prossimo futuro per i cambiamenti della OdL e delle professionalità.
- Gli Accordi sui Premi di Partecipazione vanno ritenuti soddisfacenti, con un buon mix nella individuazione degli obiettivi e dei parametri tra Produttività e Redditività.



# Considerazioni finali

## Considerazioni finali

- Deve essere evitata l'individuazione di parametri legati ad infortuni e/o sicurezza.
- Possono essere inclusi obiettivi quali i mancati incidenti e/o la fruizione delle ferie.
- Sono ancora troppo presenti Accordi che individuano nel solo Premio Presenza l'elemento di incentivazione economico.
- Troppi Accordi sul Premio di Partecipazione prevedono il salario uguale per tutti non premiando le competenze e la professionalità, dando così la possibilità alle aziende di attuare politiche unilaterali di riconoscimento delle professionalità.
- Dopo l'approvazione su welfare aziendale introdotta con la legge di Stabilità del 2016, sono stati realizzati innumerevoli accordi su piani welfare aziendali con costituzione di piattaforme per erogazione di beni e servizi, e/o Accordi per utilizzo di voucher. Riteniamo utile destinare risorse economiche al welfare così come la possibilità di convertire in tutto o in parte il Premio di Partecipazione per destinarlo al welfare contrattuale in primo luogo FONCHIM e FASCHIM sfruttando i benefici fiscali.
- Per la prossima tornata dei rinnovi di Accordi aziendali è fondamentale valorizzare al massimo le quote di conversione destinate al welfare utilizzando il differenziale della esenzione della fiscalità.

# Considerazioni finali

## Considerazioni finali

- Vanno continuate le Buone Pratiche delle iscrizioni al FASCHIM del lavoratore e/o del nucleo familiare a carico aziendale e l'aumento delle quote al FONCHIM. Così come Accordi sullo smart-working, sui servizi alla persona, sui permessi retribuiti per visite mediche e borse di studio per figli di dipendenti.