

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

Riccione, 28 febbraio 2019

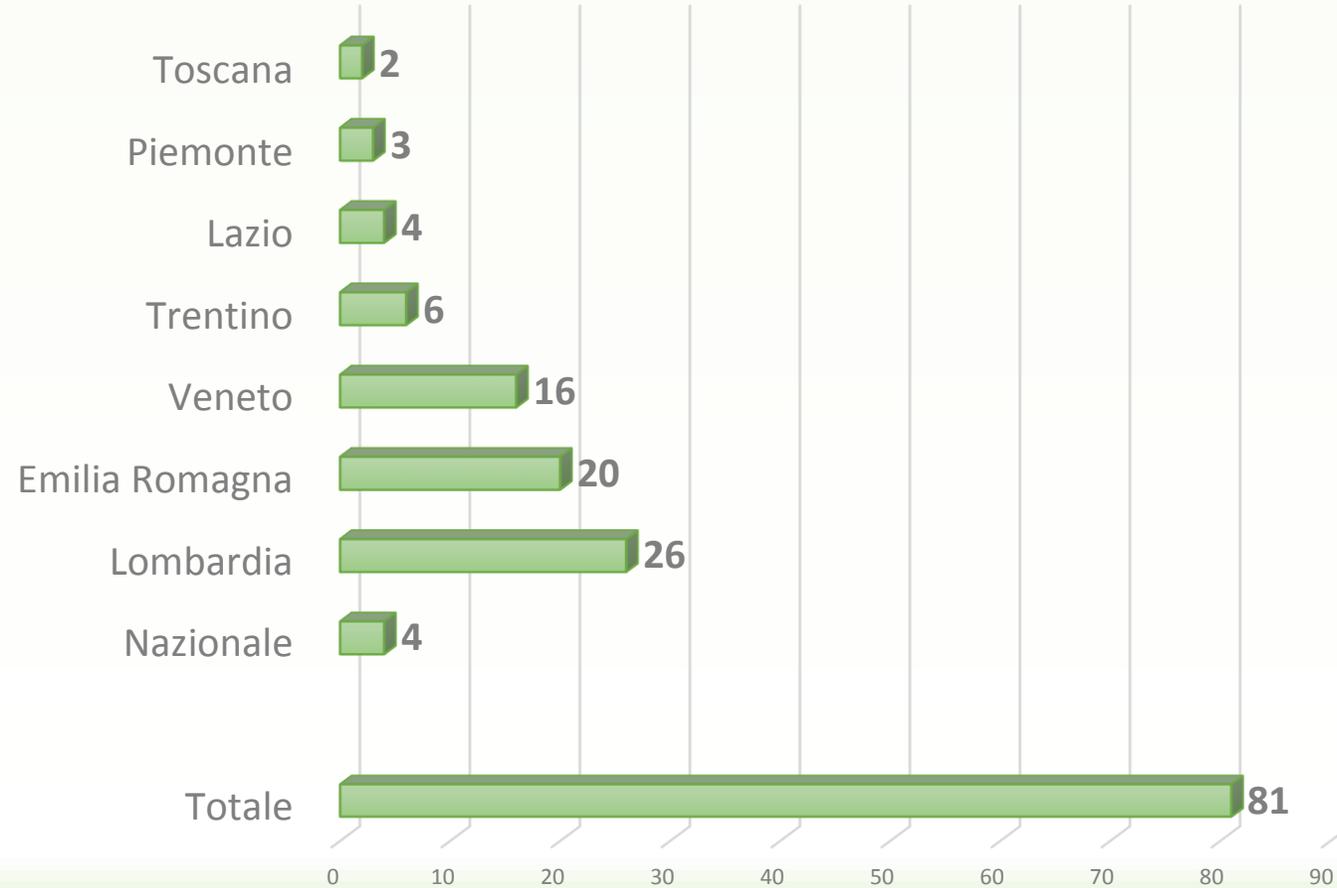
Sono stati presi in considerazione gli Accordi Aziendali e/o di Gruppo negli anni 2016-2017-2018-2019

- ❑ 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 Ocse

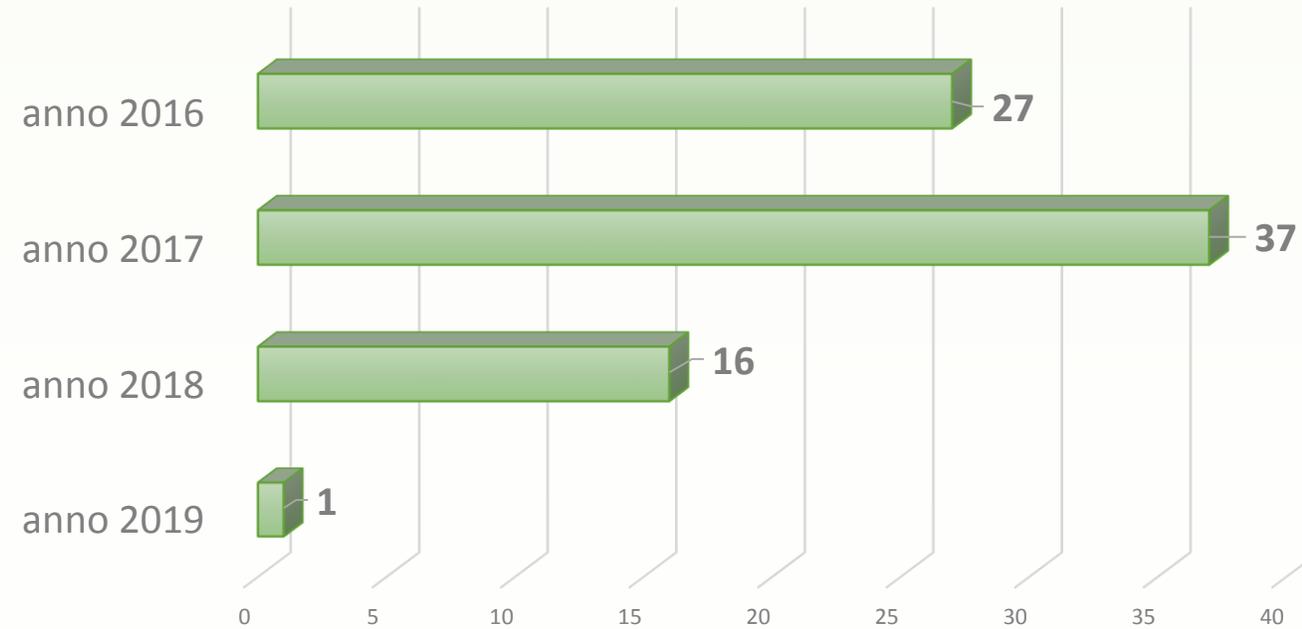
Accordi analizzati Fonte Ocse

Provenienza Regionale



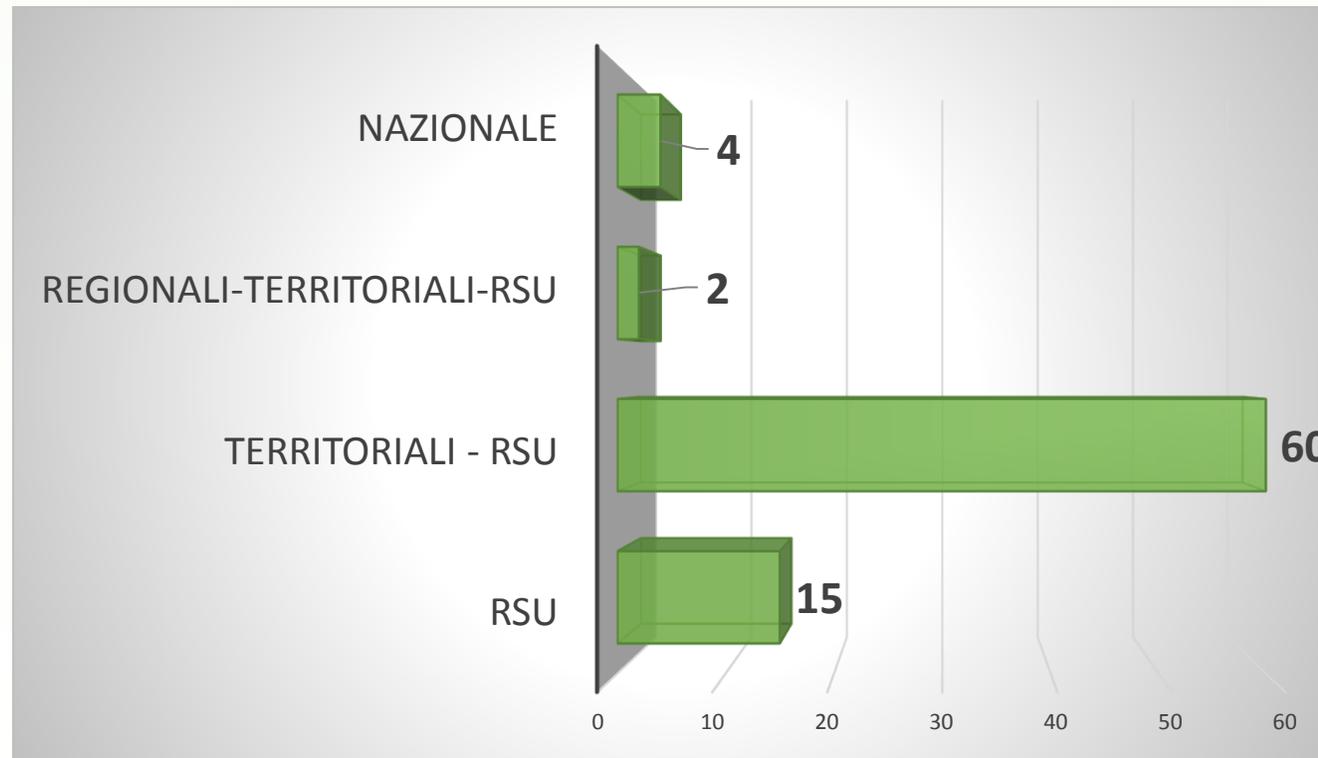
Anno di stipula Accordi

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

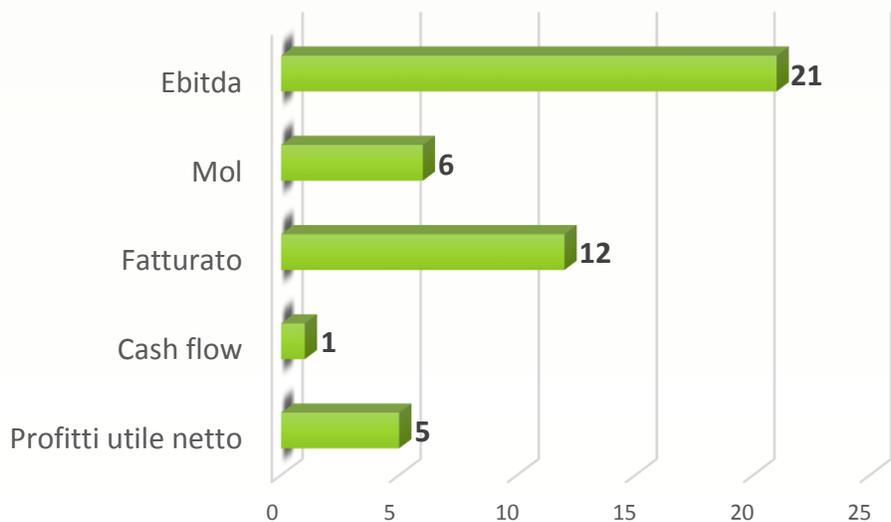
- 11 Accordi su definizione orari e piani ferie
 - 3 Accordi su smart working e telelavoro
 - 3 Accordi su definizione orari-flessibilità-part time-prestazioni
 - 2 Accordi su polivalenza e polifunzionalità
 - 2 Accordi su maggiorazioni di indennità

64 Accordi con realizzazione Premio di Partecipazione

Obiettivi e parametri identificati ed utilizzati nella realizzazione degli Accordi

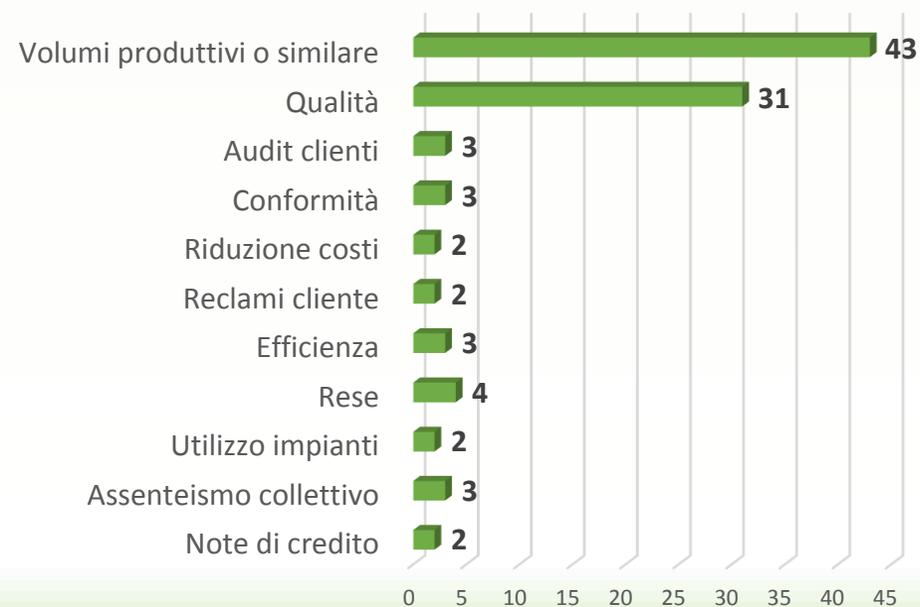
45

Redditività

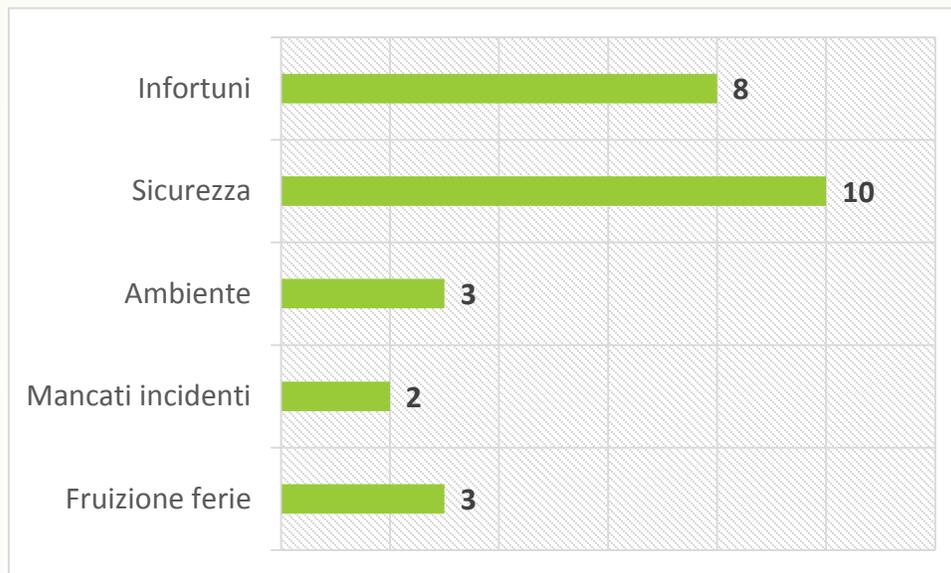


56

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
 - destinazione risorse a Fonchim
- attraverso voucher**
- 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.