



Il nostro impegno,
la tua salute.

Estratto dal ccnl chimico farmaceutico 2022/2025 su FASCHIM

Art. 62_assistenza sanitaria settoriale faschim**ART. 62 - ASSISTENZA SANITARIA SETTORIALE: FASCHIM**

porto di lavoro, non a tempo indeterminato (anche di durata inferiore a 6 mesi) o a tempo indeterminato, con un'impresa che in forza delle norme del CCNL sia aderente o possa aderire a Fonchim.

- Tale facoltà potrà essere esercitata solo dopo avere superato l'eventuale periodo di prova, salva la facoltà di contribuzione integrativa nei termini di cui sopra.
- Anche in questo caso resta ferma la necessità che la contribuzione riguardi un periodo minimo di 1 mese.
- La riattivazione a fini contributivi di una posizione non chiusa, premessa la necessità di comunicazione congiunta (impresa e lavoratore) a Fonchim del nuovo rapporto di lavoro e della ripresa dei versamenti contributivi, non determina un nuovo versamento della quota associativa da parte del lavoratore. La quota associativa a carico dell'impresa non sarà dovuta qualora la ripresa della contribuzione avvenga con la medesima azienda con la quale Fonchim ha registrato l'ultima contribuzione.

**ART. 62 - ASSISTENZA SANITARIA SETTORIALE
FASCHIM**

Le Parti, pur riconoscendo il principio della centralità del Servizio Sanitario Nazionale pubblico, confermando la volontà di effettuare all'interno del CCNL scelte socialmente responsabili, con Accordo Nazionale del 29 luglio 2003, hanno istituito il Fondo di Assistenza Sanitaria settoriale "FASCHIM" la cui finalità è quella di contribuire alle spese sanitarie sostenute dagli iscritti e dal loro nucleo familiare, se iscritto.

A tale scopo le Parti hanno convenuto la seguente regolamentazione.

1) Normativa

- In materia di assistenza sanitaria si richiamano gli Accordi nazionali sottoscritti nonché lo Statuto di FASCHIM e le relative disposizioni regolamentari.
- All'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore documentazione su FASCHIM: brochure informativa, copia dello Statuto e del Regolamento, modulo di iscrizione.
- Fermi restando gli adempimenti informativi inerenti il Fondo all'atto dell'assunzione, il lavoratore dichiara espressamente la propria volontà di aderire o non aderire a FASCHIM, mediante compilazione e sottoscrizione della specifica modulistica predisposta dal Fondo, che dovrà essere consegnata e ritirata a cura dell'azienda. La manifestazione di volontà di cui sopra dovrà essere confermata nei termini e con le modalità previste dalle norme statutarie.

ART. 62 - ASSISTENZA SANITARIA SETTORIALE: FASCHIM

- Fermo restando quanto previsto all'alinea successivo, possono iscriversi a FASCHIM con espressa manifestazione di volontà, tutti i lavoratori non in prova con orario di lavoro pari o superiore al 50% dell'orario normale legale.
- Possono iscriversi al Fondo i lavoratori con contratto di lavoro non a tempo indeterminato purché la durata del contratto, determinata o determinabile, sia pari o superiore a sei mesi, anche per effetto di eventuali proroghe, al netto del periodo di prova.
- Il lavoratore associato al Fondo potrà decidere di iscriversi in qualità di nucleo familiare il proprio coniuge, il proprio convivente e/o i figli fiscalmente a carico, nelle modalità ed entro i limiti previsti dallo Statuto di FASCHIM e dalle relative disposizioni regolamentari.
- Le aziende sono impegnate a distribuire adeguata informativa predisposta dalle Parti a tutti i lavoratori.
- Al fine di garantire agli eletti nell'Assemblea e agli attori sociali territoriali e aziendali la necessaria competenza in merito al "funzionamento" del FASCHIM, sarà realizzata una giornata formativa, organizzata dalle Parti sociali nazionali con il diretto coinvolgimento del Fondo.

2) Confluenze di altri settori

A seguito di appositi accordi collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL con le Organizzazioni imprenditoriali di altri settori dell'Area chimica, previo accordo delle Fonti Istitutive, potranno iscriversi al Fondo anche i lavoratori dei relativi settori. Tali accordi collettivi nazionali dovranno prevedere le medesime modalità di adesione e la medesima contribuzione prevista per la generalità degli iscritti.

3) Permessi ed assemblee

- Ai lavoratori componenti dell'Assemblea o del Consiglio di Amministrazione di FASCHIM per la partecipazione alle riunioni di tali Organi vengono riconosciuti, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi retribuiti fino ad un giorno per ogni Assemblea/Consiglio.
- L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli Organi del Fondo.
- In ogni unità lavorativa la RSU potrà convocare annualmente una assemblea retribuita della durata di un'ora, secondo modalità organizzative da convenire con la Direzione aziendale, per informare i lavoratori dell'andamento di FASCHIM. Tale ora sarà aggiuntiva alle ore previste dall'art.52 del presente CCNL qualora le stesse, al momento dell'assemblea, risultassero esaurite.

ART. 62 - ASSISTENZA SANITARIA SETTORIALE: FASCHIM

4) Contribuzioni

Il contributo annuale a FASCHIM a far data dal 1° gennaio 2020 è pari a:

- a carico delle imprese 270 euro annui da corrispondere al Fondo con rate trimestrali di 67,5 euro
- a carico dei lavoratori 48 euro annui da corrispondere al Fondo con rate mensili di 4 euro.

5) Nucleo familiare/Superstiti iscritti

- In ragione delle diverse casistiche presenti, fermo restando il principio mutualistico cui il Fondo deve attenersi, le Parti ritengono opportuno che il Contributo per il nucleo familiare e per i superstiti iscritti venga determinato dal Consiglio di Amministrazione del Fondo previo parere della Consulta delle Parti Istitutive.
- In tale ambito il Consiglio di Amministrazione dovrà valutare la possibilità di stabilire una contribuzione differenziata in ragione della numerosità dei componenti il nucleo familiare.

6) Forme di assistenza sanitaria aziendali in atto

- Le Parti sono impegnate per la confluenza di tutte le forme di assistenza sanitaria aziendali nel fondo settoriale FASCHIM. A tale riguardo verranno assunte iniziative congiunte tra le Parti a tutti i livelli e accordi quadro a livello nazionale finalizzati a facilitare la confluenza delle forme aziendali in FASCHIM.
- In tale ottica le Parti convengono che l'applicazione delle nuove contribuzioni potrà essere convenuta a livello aziendale nell'ambito dell'eventuale confronto propedeutico alla confluenza in FASCHIM.
- Considerata la natura contrattuale dell'ammontare contributivo a carico delle imprese, i costi riconducibili alle forme di assistenza sanitaria aziendali non potranno essere inferiori così come non potranno essere cumulati a quelli previsti per FASCHIM.
- La possibilità di confluenza in FASCHIM è estesa, a prescindere dalla data di costituzione della forma di assistenza sanitaria aziendale, anche a quei lavoratori le cui imprese entrano a far parte del settore, anche per effetto di operazioni societarie che coinvolgono imprese già appartenenti al settore (fusioni, incorporazioni), successivamente al 29 luglio 2003.

7) Clausola di salvaguardia

In assenza di una chiara legislazione nazionale e regionale in materia di Fondi sanitari settoriali, le Parti si danno atto che il presente Accordo e le

ART. 62 - ASSISTENZA SANITARIA SETTORIALE: FASCHIM

norme previste dallo Statuto di FASCHIM rispettano gli impegni assunti in tema di diritti e obblighi attribuiti alle imprese e ai lavoratori con il CCNL 12.02.2002 per la costituzione di un Fondo di assistenza sanitaria.

Le Parti si danno atto altresì che, laddove subentrassero modifiche del quadro normativo nazionale e/o regionale che dovessero determinare oneri/costi aggiuntivi rispetto a quelli definiti e assunti nella fase di costituzione del Fondo e/o introdurre, comunque, vincoli che compromettano le finalità del Fondo stesso, si impegnano fin d'ora ad incontrarsi al fine di valutare l'impatto della nuova situazione e ad assumere le conseguenti determinazioni all'interno delle seguenti opzioni:

- a) ridefinire gli ambiti di operatività del Fondo
- b) ricercare soluzioni che consentano di realizzare, senza aggravio complessivo di oneri, la compatibilità degli oneri o dei vincoli sopravvenuti con gli impegni contrattualmente assunti
- c) avviare la procedura di scioglimento del Fondo come previsto dallo Statuto.

Il confronto tra le Parti dovrà obbligatoriamente esaurirsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore della modifica nazionale e/o regionale. Ferma restando, con le modalità che saranno concordemente individuate, l'assunzione degli oneri derivanti dalla contribuzione ordinaria da parte delle imprese, laddove le Parti non dovessero concordare su soluzioni adeguate alla situazione determinatasi, informeranno il Consiglio di Amministrazione del Fondo di tale situazione affinché esso, con la procedura prevista dallo Statuto di FASCHIM, possa avviare lo scioglimento del Fondo.

8) Mantenimento iscrizione a FASCHIM in caso di risoluzione del rapporto di lavoro derivante da accordi aziendali

Le Parti, confermando l'attenzione del settore alla realizzazione di scelte socialmente responsabili, convengono quanto segue.

Nel caso di procedura di mobilità¹ per Licenziamenti collettivi ai sensi della Legge n. 223/1991, di quanto previsto dall'art. 4 legge n. 92/2012 a seguito di accordo a livello aziendale e di risoluzioni consensuali derivanti da accordi aziendali di esodo previsti dalle norme vigenti, gli iscritti a FASCHIM potranno continuare a mantenere l'iscrizione e a beneficiare delle relative prestazioni previo versamento una tantum al Fondo, da parte dell'impresa, dell'importo contributivo complessivo corrispondente al periodo definito nell'accordo, che non potrà comunque eccedere, con riferimento al singolo lavoratore, il periodo di mobilità² o quello utile al raggiungimento dei requisiti pensionistici (comunque entro il limite massimo di 48 mesi).

¹ O degli Istituti pubblici sostitutivi della stessa

² O degli Istituti pubblici sostitutivi della stessa

Varie parti inserite all'interno del ccnl

ART. 39 - AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione, il lavoratore:

- a) che utilizzi in modo improprio gli strumenti di lavoro aziendali (accesso a reti e sistemi di comunicazione, strumenti di duplicazione, ecc.)
- b) che non osservi le prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza
- c) che non sia disponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza
- d) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 29 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo
- e) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo
- f) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli
- g) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello
- h) che costruisca entro le officine dell'impresa oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'impresa stessa
- i) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'impresa, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro
- l) che effettui irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza
- m) che ricorra impropriamente alle vigenti norme (per esempio in materia di malattia, permessi, ecc.) o ne richieda non correttamente l'applicazione vulnerandone la funzione di tutela del lavoratore
- n) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente CCNL, dei regolamenti interni e modelli di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, definiti in coerenza con le specifiche Linee guida nazionali, o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa non può superare l'importo di 4 ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di 8 giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto a Fonchim, **FASCHIM**, alle eventuali istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o all'Ente di previdenza nazionale.

CAPITOLO X RELAZIONI INDUSTRIALI

Premessa

Le Parti

- 1) si riconoscono nel consolidato modello partecipativo di Relazioni industriali:
 - improntato su un dialogo continuo
 - focalizzato sull'analisi, la discussione ed il confronto
 - finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise
- 2) individuano nel CCNL uno strumento cardine delle Relazioni industriali con un ruolo fondamentale per:
 - sviluppare e valorizzare le positive esperienze realizzate nell'ambito degli Organismi bilaterali contrattualmente previsti (Fonchim, FASCHIM, OBCF, Welfarma, Sistema degli Osservatori)
 - orientare comportamenti
 - sostenere e sviluppare produttività, competitività e occupazione
 - valorizzare e indirizzare la contrattazione aziendale
- 3) riconoscono il valore positivo delle scelte contrattuali improntate alla Responsabilità sociale d'impresa, perseguendone lo sviluppo attraverso la:
 - valorizzazione di quanto già contenuto nel CCNL
 - ricerca di nuovi ambiti che rafforzino la dimensione etica dell'impresa
- 4) ritengono che un dialogo costruttivo sia funzionale a creare un clima positivo di consenso, a capire e condividere le esigenze reciproche, a creare le premesse per scelte consapevoli e condivise.

In questo senso, con l'obiettivo di favorire modalità di confronto e Relazioni industriali ispirate a quanto sopra, hanno ritenuto opportuno rafforzare e valorizzare l'esperienza maturata nell'ambito degli Osservatori di livello Nazionale prevedendo l'istituzione, anche a livello aziendale, di Osservatori utili a sviluppare, in un ambito non negoziale, un costruttivo e moderno modello di Relazioni industriali. Inoltre, al fine di sperimentare nuove forme e modelli di partecipazione per le imprese che abbiano già l'Osservatorio aziendale, la costituzione volontaria di Comitati per lo scenario economico aziendale, secondo quanto previsto nel presente Capitolo.

1) Osservatorio Nazionale

Le Parti, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle Relazioni industriali e al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare e rendere coerente nei comportamenti l'azione dei propri rappresentati e l'applicazione a tutti i livelli delle norme contrattuali, convengono, alla luce delle esperienze realizzate, di consolidare e sviluppare, anche con specifiche sessioni a livello territoriale, l'atti-

RELAZIONI INDUSTRIALI

- 6) **Welfare contrattuale:** realizzare indagini sulle forme aziendali di previdenza complementare e sanità integrativa funzionali:
- alla raccolta di informazioni sulle coperture dei lavoratori del settore e relativi fabbisogni,
 - alle conseguenti scelte contrattuali in materia
 - a fornire indicazioni ai Fondi contrattuali settoriali Fonchim e FASCHIM per quanto di propria competenza.

Inoltre, le Parti:

- in merito al Fondo TRIS richiederanno ai massimi livelli un impegno di tutte le Istituzioni competenti per l'avvio di tale Fondo in tempi rapidi.
 - realizzeranno specifiche iniziative tese ad offrire a tutti i lavoratori adeguate conoscenze, informazioni e a garantire una partecipazione consapevole al sistema di welfare contrattuale rappresentato dai Fondi settoriali (cfr. art.58 punto2)
- 7) **Sicurezza Salute e tutela dell'Ambiente:** nella Sezione dedicata e nel Gruppo di lavoro tecnico sulle tematiche SSA - nell'ambito del quale sono state già realizzate, nonostante le problematiche connesse alla pandemia, importanti iniziative funzionali a migliorare contenuti e diffusione dell'offerta formativa congiunta e, in futuro, anche con il coinvolgimento delle aziende appaltatrici - si valuterà quanto ad oggi realizzato nel settore, la disciplina contrattuale, ivi compresa quella sugli infortuni, la disciplina confederale e di legge in tema di SSA e le relative agibilità.

Quanto sopra al fine di scelte contrattuali in materia che consentano di rispondere all'obiettivo condiviso del miglioramento continuo e dello sviluppo sostenibile, mantenendo sempre una disciplina contrattuale complessivamente di miglior favore che possa contribuire ad agevolare la diffusione della cultura della sicurezza evidenziando ruoli e responsabilità di tutti i soggetti coinvolti.

B) AGEVOLAZIONE DELLA CONOSCENZA E CORRETTA APPLICAZIONE DELLE SCELTE CONTRATTUALI, DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE

Al fine di agevolare una corretta applicazione delle norme contrattuali le Parti, in aggiunta alle iniziative formative già definite e destinate agli Attori sociali aziendali e territoriali, concordano la realizzazione di iniziative congiunte finalizzate ad agevolare la conoscenza delle scelte contrattuali e la corretta applicazione delle norme previste dal CCNL da parte di tutti i soggetti interessati, anche attraverso il ricorso e l'implementazione degli strumenti digitali già attivati (Siti internet dedicati al CCNL e alla Sicurezza Salute Ambiente www.sicurezzaaluteambiente.it) e la realizzazione di specifiche pubblicazioni e schede sintetiche da distribuire con il testo del CCNL.

Le Parti, inoltre, al fine di contribuire alla diffusione della cultura di Rela-

fondimenti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, partendo dalle esperienze aziendali in materia e saranno promossi interventi formativi per agevolare innovazione tecnologica e nuovi modelli organizzativi.

E) RESPONSABILITÀ SOCIALE

1) Nell'ambito del Patto di Responsabilità sociale di cui all'art. 58 le Parti aziendali potranno:

- a) predisporre un piano concordato su base annua o pluriennale volto a definire iniziative tese a sostenere e sviluppare la Responsabilità sociale dell'impresa, con l'individuazione dei tempi, delle modalità di realizzazione e del relativo monitoraggio.
- b) realizzare indagini conoscitive finalizzate a valutare, in particolare, possibili attenzioni di genere e per i lavoratori senior.

Il Piano di Responsabilità sociale e le iniziative concordate dovranno essere trasmessi a cura delle Parti aziendali all'Osservatorio Nazionale al fine di consentire l'opportuno monitoraggio e valorizzare le migliori esperienze realizzate, prevedendone la premiazione nell'ambito della Giornata Nazionale Sicurezza Salute e Sviluppo sostenibile.

2) Nell'ambito delle scelte di rafforzamento e allargamento delle coperture di welfare contrattuale, alla contrattazione aziendale è demandata la possibilità di prevedere, con le modalità concordate a tale livello e fermo restando il rispetto della normativa dei Fondi:

- l'iscrizione a Fonchim e FASCHIM di tutti i lavoratori dell'Impresa ferma restando la volontarietà
- forme di integrazione delle coperture offerte da FASCHIM
- la copertura da parte dell'Impresa della quota FASCHIM del lavoratore per i periodi di aspettativa di cui all'art. 31, lettera B, comma 13

Le Parti, d'intesa con i Fondi, valuteranno le modalità per promuovere e agevolare l'iscrizione ai Fondi stessi dei lavoratori non ancora iscritti.

F) INVECCHIAMENTO ATTIVO, CONVIVENZA E RICAMBIO GENERAZIONALE

Al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese connesse all'invecchiamento della popolazione aziendale, si affida alla contrattazione aziendale la gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo, la convivenza e il ricambio generazionale in particolare con riferimento a:

1) "Progetto Ponte"
di cui all'art. 59 lettera D)

2) "Uscita dal turno"

In relazione al tema dell'uscita dal turno e dei suoi riflessi sulle maggiorazioni potranno essere individuate soluzioni diverse da quelle previste dall'art. 10 del CCNL nel caso di passaggio definitivo del lavoratore turnista a lavori a giornata.

ART. 48 – PREMIO DI PARTECIPAZIONE

pi e altre clausole per la verifica dei risultati e per il riesame degli obiettivi concordati in rapporto a rilevanti modificazioni delle condizioni delle unità lavorative e dell'impresa.

A consuntivo, le Parti aziendali definiranno gli indici da assumere come base di riferimento per il successivo accordo da realizzare in relazione alle nuove condizioni ed obiettivi.

Il Premio di partecipazione, variabile, maturerà in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati; esso potrà essere differenziato in modo da tener conto delle condizioni di lavoro e delle diverse modalità della prestazione.

Ove non diversamente previsto, i premi matureranno anche nel caso di assenze con diritto alla retribuzione.

2) Le imprese nelle quali non è contrattato il Premio di partecipazione, dovranno optare per una delle due seguenti opzioni:

a) applicare il Premio variabile previsto dall'art. 49, secondo le modalità ivi previste

b) applicare l'Elemento perequativo di cui all'articolo 50.

Con accordo aziendale tra Direzione e RSU e, in loro mancanza, con le Organizzazioni sindacali territoriali e l'assistenza delle Associazioni territoriali imprenditoriali, sarà possibile individuare iniziative di welfare contrattuale e/o formazione a cui destinare, in tutto o in parte, gli importi correlati ai Premi di cui ai precedenti punti a) e b).

3) I premi di produzione di cui all'articolo 16 del CCNL 20/7/1990 e gli istituti retributivi analoghi definiti a livello aziendale, non correlati con elementi obiettivi, restano fissati definitivamente nelle cifre già concordate.

Ai lavoratori assunti successivamente saranno riconosciute le suddette cifre, ferma restando l'applicabilità di eventuali diverse normative che per i neoassunti dovessero essere previste da leggi o accordi sindacali.

All'atto dell'istituzione dei premi di partecipazione, eventuali parti variabili dei premi di produzione e analoghi istituti collegati con elementi obiettivi ancora in vigore, ove non sostituiti, saranno adeguati tenendo conto dei nuovi premi di partecipazione e delle loro regole.

4) È facoltà delle Parti aziendali prevedere la destinazione di quote del Premio di partecipazione a Fonchim e a FASCHIM, anche a copertura totale o parziale della contribuzione dovuta al Fondo o ad altre iniziative di welfare contrattuale e di Responsabilità sociale.

5) La disciplina prevista al presente articolo si applica agli Operatori di vendita anche con riferimento all'Elemento Retributivo Scorporato (E.R.S.).

Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

La regolamentazione del presente articolo sostituisce integralmente la disciplina sul premio di produttività di cui all'articolo 21 del CCNL petrolio privato, Lubrificanti e GPL 3/6/1994 e successive modificazioni.

ART. 48 – LINEE GUIDA SUL PREMIO DI PARTECIPAZIONE

-
- Risultato corrente
 - Utile
 - Ebitda
- 6) Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento utili per lo sviluppo della cultura della sicurezza.
- Utilizzo dei dpi (dispositivi prevenzione individuali)
 - Sviluppo, definizione, rispetto e verifica delle procedure di sicurezza
 - Applicazione di sistemi di gestione della sicurezza (Responsible Care, iso, ecc.)
- 7) Il contratto aziendale a contenuto economico ha validità triennale. Va tenuto presente che diversi sopravvenienti fattori significativi per l'impresa possono motivare la variazione di obiettivi/programmi e parametri all'interno del triennio. Questa variabilità va fronteggiata definendo con l'accordo triennale le regole, condizioni e modalità per percepire i significativi fattori di cui sopra, ad esempio attraverso il monitoraggio degli andamenti, e per realizzare eventuali variazioni per il futuro senza pregiudicare il carattere triennale del negoziato.
- 8) La natura collettiva del Premio non esclude che le cifre da erogare possano essere differenziate, anche all'interno di una stessa realtà, per realizzare una migliore condizione di equità distributiva. Peraltro il Premio non può porsi in contraddizione con le logiche che presiedono alla determinazione dei miglioramenti retributivi e che privilegiano la coerenza con i diversi livelli di professionalità e con la prestazione lavorativa.
- 9) Il CCNL, nel suo insieme e in molte sue parti, si fa carico della necessità di concorrere a contenere gli effetti occupazionali delle crisi e ristrutturazioni, lasciando alla volontà delle Parti la scelta di soluzioni concrete che tengano conto delle caratteristiche specifiche delle singole realtà e delle possibilità reali di offrire un contributo in questa direzione coerente con le esigenze di competitività. Il CCNL si fa altresì carico di garantire ai lavoratori un'adeguata protezione in termini di Welfare. La destinazione di una quota del Premio di partecipazione conseguito, anziché alla distribuzione di benefici economici, alla occupazione e alla previdenza complementare (Fonchim) e/o all'assistenza sanitaria integrativa (FASCHIM), nonché l'individuazione di iniziative in tema di Welfare nell'ambito della contrattazione aziendale, sono scelte coerenti con gli indirizzi strategici del CCNL.

ART. 58 - RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA

tangibili necessità individuali e/o familiari che rappresentino anche una riconosciuta esigenza della collettività.

Il risultato delle scelte condivise in tali ambiti identifica il c.d. "Welfare contrattuale", area di intervento nella quale le Parti contrattuali possono svolgere un ruolo integrativo rispetto allo Stato sociale.

In tema di Welfare, il CCNL settoriale prevede una normativa base di riferimento, definisce strumenti necessariamente di dimensione nazionale ed individua e agevola possibili ambiti di intervento per la contrattazione di secondo livello, che potrà cogliere e sviluppare le opportunità offerte dal CCNL con riferimento alla realtà aziendale, dando riscontro in tal modo alle esigenze e ai valori dei lavoratori e dell'impresa. Rientrano in tale ambiti le previsioni di cui alla lett. E) Responsabilità sociale dell'art.47.

Le Parti nazionali, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili sono impegnate, con le scelte contrattuali e auspicano l'impegno degli attori sociali nella contrattazione aziendale, negli ambiti evidenziati nelle linee guida in calce al successivo art. 60.

Adesione consapevole di tutti i lavoratori al Welfare contrattuale

Fermo restando quanto previsto nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, e nell'articolo 47 lett.E2) del CCNL in merito alle scelte di rafforzamento e allargamento delle coperture di welfare contrattuale da realizzare a livello settoriale e aziendale, le Parti convengono quanto segue.

Al fine di agevolare l'iscrizione consapevole di tutti i dipendenti ai Fondi settoriali, nel rispetto delle norme di legge in materia, si conviene di attivare un meccanismo di accesso al Sistema di welfare contrattuale per i lavoratori non iscritti.

A tal fine, con il coinvolgimento e supporto attivo di **FASCHIM** e **FONCHIM**, si provvederà alla realizzazione di un sistema di accesso alla piattaforma elettronica del Welfare settoriale.

Con l'accesso al Sistema di welfare contrattuale i lavoratori potranno direttamente verificare i vantaggi offerti dai Fondi settoriali, in termini di investimenti previdenziali e prestazioni di integrazione sanitaria, acquisire informazioni dettagliate sul loro funzionamento anche tramite sistemi elettronici di simulazione e contatti diretti con gli esperti dei Fondi.

Successivamente i lavoratori potranno esprimere una piena e consapevole adesione volontaria ai Fondi settoriali tramite i moduli a loro disposizione.

Dalla piattaforma di welfare contrattuale, si potrà accedere anche alla specifica sezione dedicata al Fondo settoriale T.R.I.S. una volta attivato.

LINEE GUIDA SU RESPONSABILITÀ SOCIALE NELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

- informativa su valutazione della prestazione del lavoratore a termine prima della scadenza del contratto
- congruo preavviso sulle prospettive di prosecuzione o meno del contratto a tempo determinato
- applicazione degli strumenti individuati nel CCNL per favorire l'occupazione, l'avvio, lo sviluppo dell'attività produttiva, la gestione delle ricadute occupazionali, anche con ricorso a risorse derivanti dalla contrattazione di secondo livello
- condivisione di specifiche opportunità ed esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari

VII. Pari opportunità: favorire lo sviluppo professionale senza distinzioni di genere, orientamenti e nazionalità

- attenzione al mix di forza occupazionale
- azioni positive nei percorsi di sviluppo
- attività formative specifiche

VIII. Inclusione e rispetto delle diversità di genere

- iniziative per promuovere nei luoghi di lavoro la cultura del rispetto della dignità della persona e per contrastare le violenze e le molestie di genere

IX. Salute / Previdenza / Assistenza sociale: realizzare iniziative di integrazione al welfare pubblico legate alla cura e prevenzione della salute e alla previdenza

- seminari di informazione / prevenzione
- medicina e diagnostica preventiva
- prestazioni sanitarie non coperte da FASCHIM
- indicazioni sui servizi relativi alla salute, ai disagi familiari e/o personali disponibili sul territorio
- assistenza, su richiesta del lavoratore, per il disbrigo delle pratiche previdenziali anche attraverso il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali
- destinazione a Fonchim e a FASCHIM di risorse previste dal CCNL e dalla contrattazione di secondo livello