

# CCNL Chimici farmaceutici (industria)

## Accordo di rinnovo

del 13 giugno 2022

Scadenza normativa: 30 giugno 2025

### Costituzione delle parti

Il 13.6.2022,

tra:

- Federchimica;
- Farmindustria;

e

- Filctem - Cgil;
- Femca - Cisl;
- Uiltec - Uil;

si è concordato il presente rinnovo del C.C.N.L., che decorrerà dall'1.7.2022 al 30.6.2025.

-----

N.d.R.: Le organizzazioni sindacali hanno comunicato il 22 luglio 2022 lo scioglimento della riserva sull'Accordo di rinnovo.

### Premessa

La continuità di dialogo per la ricerca della migliore risposta ai problemi e alle esigenze reciproche ha consentito di realizzare anche questo rinnovo come un momento di sintesi su temi già ampiamente approfonditi e condivisi, attraverso un percorso partecipativo realizzato, in particolare, negli incontri dell'Osservatorio nazionale.

I nuovi sistemi produttivi e le nuove sfide che la competitività, in uno scenario fortemente condizionato da pandemia e conflitto ucraino, pone ad imprese e lavoratori, richiedono Relazioni Industriali sempre più capaci di accompagnare e sostenere le imprese e il mondo del lavoro.

Relazioni Industriali, quindi, strumento di innovazione, di sviluppo sostenibile e di crescita del sistema delle imprese e dell'occupazione del nostro Paese.

Il sistema chimico-farmaceutico vuole confermarsi, con questo accordo, un sistema di Relazioni Industriali moderno, partecipativo ed efficace caratterizzato da senso di responsabilità, da credibilità reciproca e atteggiamento propositivo nella ricerca di soluzioni negoziali utili per il settore e coerenti con i condivisi indirizzi confederali.

La delicata fase e le molteplici sfide che stiamo affrontando necessitano di sforzi che saranno resi concreti nell'ambito degli interventi di Formazione congiunta per gli Attori sociali aziendali e degli Osservatori Nazionali, recuperando e ampliando l'esperienza di quelli itineranti che hanno consentito una approfondita disamina delle linee di indirizzo al confronto aziendale che in questo accordo offre ulteriori opportunità.

Necessario quindi un particolare impegno congiunto finalizzato a:

- promuovere le scelte contrattuali;
- verificare la loro efficacia e utilità;

- valorizzare la contrattazione aziendale nella sfida dell'innovazione;
- evidenziare l'impegno contrattuale sui temi della Responsabilità sociale, della Parità di genere, della Conciliazione vita/lavoro e in particolare sul versante della Sicurezza, un ambito nel quale l'investimento realizzato negli anni dalle Parti sociali ha contribuito a consolidare nelle imprese e nei lavoratori una cultura che ha portato a continui miglioramenti delle performance ponendo il settore, secondo i dati Inail, tra i più virtuosi.

Le scelte realizzate rafforzano e sviluppano ulteriormente l'impegno settoriale per il miglioramento continuo.

Innovazioni normative

Impegni delle Parti da realizzare nell'arco di vigenza del C.C.N.L.

#### A) Osservatorio Nazionale

Fermo restando quanto previsto nella Premessa e nel punto 1) del Capitolo X Relazioni Industriali del C.C.N.L., le Parti intendono rafforzare il metodo partecipativo settoriale improntato sul dialogo continuo, focalizzato sull'analisi, la discussione il confronto per arrivare a soluzioni condivise.

In tal senso convergono, a valle del rinnovo contrattuale, di consolidare e sviluppare ulteriormente, anche con specifiche sessioni a livello territoriale, l'attività dell'Osservatorio Nazionale quale ambito di conoscenza, analisi e studio a supporto dell'attività negoziale.

Inoltre, le Parti, in relazione alle tematiche affrontate nel corso del presente rinnovo contrattuale concordano di implementare le Sezioni dell'Osservatorio già esistenti con l'aggiunta di una Sezione dedicata alla Trasformazione digitale e una alla Inclusione sociale e Parità di genere e affidare ai lavori dell'Osservatorio nazionale, da realizzare nella vigenza contrattuale, le seguenti tematiche:

1) Osservatorio aziendale e Comitato per lo scenario economico aziendale: verifica ed analisi della diffusione e della loro efficacia nel supporto e miglioramento del Sistema di relazioni industriali

2) Mercato del lavoro: analisi dei dati occupazionali del settore, verifica sul ricorso alle differenti tipologie di contratti di lavoro, al fine di valutare l'adeguamento delle norme contrattuali per dare risposte, anche durante la vigenza contrattuale, alle esigenze delle imprese e dei lavoratori, anche attraverso l'analisi dell'applicazione della disciplina esistente in materia.

3) Competenze, Formazione, Occupazione e Occupabilità: verifica su competenze, contenuti professionali, nuovi profili e fabbisogni formativi anche alla luce delle trasformazioni nel mondo del lavoro determinate da transizione ecologica, transizione energetica e digitalizzazione. Per accompagnare questi processi è necessaria l'attivazione, in seno alla bilateralità formativa di settore (Obcf), di un meccanismo di raccolta delle competenze specifiche opportunamente certificate che possa favorire l'incontro tra domanda e offerta delle esigenze di settore (anche con la valorizzazione del libretto formativo previsto dall'art.64 C.C.N.L.) e possa essere strumento utile nei momenti di ristrutturazione aziendale, nella trasformazione, sviluppo e crescita delle imprese. Attivare, in merito, quanto previsto per l'OBCF (Organismo Bilaterale Contrattuale per la Formazione) dall'art. 63 punto 1 del C.C.N.L.. Implementare in tale ambito anche le iniziative formative destinate agli Attori sociali aziendali e territoriali e definire strumenti ed iniziative funzionali ad agevolare adeguata conoscenza delle principali previsioni contrattuali che regolano il rapporto di lavoro da parte di tutti i lavoratori.

4) Organizzazione del lavoro: fermo restando quanto condiviso nella nuova Parte V del C.C.N.L., avviare raccolta ed analisi di quanto realizzato a livello aziendale funzionale a scelte contrattuali che tengano conto delle novità di legge e degli accordi già realizzati a livello settoriale e confederale.

5) Inclusione sociale e Parità di genere: sviluppare la raccolta di esperienze aziendali per analisi funzionali a valutare iniziative a livello settoriale utili alla promozione e incentivazione di un'impresa sempre più inclusiva.

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. seguente lettera B)

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.

Osservatorio Farmaceutico

Le Parti condividono la necessità di un confronto approfondito sulle diverse trasformazioni concernenti il settore Farmaceutico, a seguito del mutevole contesto riconducibile alle politiche sanitarie, all'innovazione tecnologica e organizzativa e ai riflessi sullo scenario internazionale.

A tal fine Farindustria e le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad incontrarsi con una periodicità almeno semestrale nelle seguenti Sezioni tematiche, a partire da ottobre 2022:

- 1) Informazione scientifica;
- 2) Politiche sanitarie, Competitività, Investimenti, Occupazione;
- 3) Innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- 4) Nuove competenze, formazione e ricambio generazionale.

B) Adesione consapevole di tutti i lavoratori al Welfare contrattuale

Fermo restando quanto previsto nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, e nell'art. 47 lett.E2) del C.C.N.L. 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.

C) 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 C.C.N.L. da parte di tutti i soggetti interessati, anche attraverso il ricorso e l'implementazione degli strumenti digitali già attivati (Siti internet dedicati al C.C.N.L. e alla Sicurezza Salute Ambiente [www.sicurezzaaluteambiente.it](http://www.sicurezzaaluteambiente.it)) e la realizzazione di specifiche pubblicazioni e schede sintetiche da distribuire con il testo del C.C.N.L..

Le Parti, inoltre, al fine di contribuire alla diffusione della cultura di Relazioni industriali partecipative funzionali a sostenere e sviluppare produttività, competitività, occupazione e occupabilità, sviluppo sostenibile e miglioramento continuo delle tematiche SSA, concordano di:

8) Prevedere, a livello settoriale, un riconoscimento formale per le Parti sociali aziendali, dedicato alla valorizzazione della contrattazione aziendale coerente con le scelte e indicazioni del C.C.N.L.

9) modificare il nome dell'iniziativa "Giornata nazionale SSA" prevista dal C.C.N.L. in "Giornata Nazionale Sicurezza, Salute e Sviluppo sostenibile" al fine di meglio valorizzare tutte le iniziative che, in chiave di responsabilità sociale, contribuiscono allo sviluppo sostenibile.

## **Parte I – C.C.N.L.**

### **Articolo 8**

#### **Orario di lavoro**

... Omissis ...

F) Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e prestazioni straordinarie

... Omissis ...

7) Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla Legge e dal presente Contratto, prestazioni eccedenti o straordinarie nonché lavoro notturno e festivo e in regime di reperibilità per le attività e con le modalità concordate a livello aziendale, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Le prestazioni eccedenti o straordinarie - fermo restando quanto previsto al precedente punto 6) - nonché il lavoro festivo, dovranno essere disposti ed autorizzati dalla Direzione aziendale.

... Omissis ...

### **Articolo 9**

#### **Maggiorazioni**

... Omissis ...

I) Fatte salve diverse intese aziendali, le maggiorazioni per lavoro festivo domenicale si applicano alla effettiva prestazione di lavoro svolta in giornata domenicale o nei giorni considerati festivi.

... Omissis ...

### **Articolo 31**

#### **Malattia e infortunio**

... Omissis...

c) Trattamento economico durante l'assenza

Per il lavoratore assente per malattia o infortunio, il trattamento economico suindicato ricomincia ex novo:

... Omissis ...

2) dal 14° giorno di ricovero ospedaliero

... Omissis ...

## Parte II – C.C.N.L.

### Linee guida su intese modificative delle regolamentazioni contenute nel C.C.N.L.

... Omissis ...

4) Intese temporanee modificative connesse a situazione e prospettive dell'impresa e dei Gruppi industriali

a) Le situazioni per le quali potranno ricercarsi le intese aziendali di cui trattasi sono essenzialmente riconducibili alle seguenti fattispecie:

1) Situazioni congiunturali di particolare difficoltà dell'impresa, nelle quali un accordo modificativo delle regolamentazioni contenute nel C.C.N.L., possa dare un contributo per il superamento delle stesse e sia utile alla salvaguardia dell'impresa e della sua occupazione e/o al suo consolidamento e/o al suo sviluppo.

2) Situazioni dell'impresa, anche non di criticità, nelle quali un accordo temporaneo modificativo delle regolamentazioni contenute nel C.C.N.L. possa favorire nuovi investimenti funzionali alla salvaguardia e/o al consolidamento e/o allo sviluppo dell'impresa stessa e della sua complessiva occupazione. Possono rientrare in tali fattispecie anche gli accorpamenti di aziende o rami d'azienda che applicano C.C.N.L. diversi da quello chimico-farmaceutico al fine di consentire una graduale armonizzazione dei trattamenti economici/normativi a livello di Impresa e/o di Gruppo, nei tempi e nei modi già previsti dalla disciplina contrattuale.

... Omissis ...

## Parte III – C.C.N.L.

### Articolo 58

#### 3) Inclusione sociale e Parità di genere

Le Parti, con l'obiettivo di promuovere un'impresa sempre più inclusiva, attenta alle parità di genere e alla conciliazione vita/lavoro, condividono l'opportunità di valorizzare le previsioni contrattuali e agevolare la diffusione, a livello aziendale, di scelte funzionali al raggiungimento di tale obiettivo.

A tal fine, evidenziano le scelte offerte dal presente C.C.N.L. in merito alla opportunità di:

- ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione delle leggi in materia di parità, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili (art. 4 - Classificazione del personale);

- realizzare indagini conoscitive finalizzate a valutare, in particolare, possibili attenzioni di genere e per i lavoratori senior (art. 47 - C.C.N.L. e Contrattazione aziendale, Lett. E 1);

- rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese connesse all'invecchiamento della popolazione aziendale, affidando alla contrattazione aziendale la gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo, la convivenza e il ricambio generazionale (Art. 59 - Produttività e occupabilità - Lett. C2);

- agevolare l'inserimento e la realizzazione professionale delle persone diversamente abili nel contesto lavorativo, favorire l'inclusione e contrastare forme di discriminazione (Linee Guida su Responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello Punto II);

- favorire il passaggio di esperienza e l'interscambio generazionale con iniziative tese a facilitare il trasferimento del know-how sia tecnico, sia comportamentale e il tutoraggio e addestramento/formazione sul lavoro (Linee Guida su Responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello Punto III);

- favorire lo sviluppo professionale senza distinzioni di genere, orientamenti e nazionalità attraverso l'attenzione al mix di forza occupazionale, azioni positive nei percorsi di sviluppo, attività formative specifiche (Linee Guida su Responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello, Punto VII);

- promuovere nei luoghi di lavoro la cultura del rispetto della dignità della persona e del contrasto delle violenze e delle molestie di genere (Linee Guida su responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello, Punto VIII);

- considerare adeguatamente, nella definizione dei piani di formazione concordati a livello aziendale, i temi dei nuovi modelli organizzativi -connessi anche al bilanciamento vita professionale/vita personale - e del rispetto delle diversità di genere, con particolare attenzione alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri (art. 63 - Formazione - Premessa);

- valorizzare le opportunità derivanti dalla digitalizzazione per rafforzare l'inclusione sociale, attraverso percorsi formativi e agevolando anche percorsi extra lavorativi, cogliendo eventuali maggiori flessibilità della prestazione in termini spazio-temporali. (Parte V C.C.N.L. - Linee Guida Trasformazione digitale, Occupazione Occupabilità).

In relazione a quanto sopra e fermo restando l'obiettivo della promozione dell'inclusione sociale e della Parità di genere, anche retributiva, in relazione ad ogni momento della gestione del rapporto di lavoro, si riconosce l'utilità di ricorrere a tutti gli istituti contrattuali definiti a livello nazionale e aziendale quali strumenti funzionali a favorire tale obiettivo.

### **Linee guida su responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello**

... Omissis ...

I. Conciliazione vita lavorativa e vita personale: ricerca di strumenti e modalità di lavoro utili per l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale

- Part-time, in particolare per lavoratori con familiari a carico portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992.

... Omissis ...

### **Articolo 63**

#### **Formazione**

... Omissis ...

4) Investimento per la formazione

Con l'obiettivo di promuovere e favorire la formazione le Parti concordano la possibile utilizzazione di 1,5 giornate di riposo spettanti ai sensi dell'art. 12 per la partecipazione a progetti formativi:

- collettivi, concordati a livello aziendale e/o territoriale anche secondo quanto previsto al paragrafo 2);

- individuali, nell'ambito del Patto formativo di cui al successivo paragrafo 6).

Gli accordi aziendali che definiranno i progetti formativi collettivi di cui trattasi prevederanno contestualmente le modifiche necessarie agli orari e alle schematizzazioni di turno già concordate, ferma restando la possibilità dei progetti formativi individuali nell'ambito del Patto formativo di cui al successivo paragrafo 6).

Le imprese concorreranno, in modo paritetico, con ulteriori 2,5 giornate, alla effettiva realizzazione dei progetti formativi di cui sopra.

La partecipazione ai progetti formativi previsti al presente paragrafo sarà concordata a livello aziendale.

... Omissis ...

## **Parte V – C.C.N.L.**

### **Linee guida trasformazione digitale**

Linee guida trasformazione digitale e impatto su:

A) Lavoro

1) Organizzazione del lavoro (Orari, Modalità prestazione, Competenze, Inquadramenti);

2) Competenze e formazione (Nuove figure professionali);

3) Occupazione e occupabilità (Scuola e Formazione continua);

4) Coinvolgimento e Partecipazione.

B) Relazioni industriali

C) Sicurezza salute ambiente

Premessa

La trasformazione digitale è un processo inevitabile e necessario per la competitività e quindi per l'occupazione, che potrà comportare miglioramento delle professionalità, della sicurezza e in generale delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro.

La digitalizzazione dei processi aziendali e l'innovazione tecnologica rappresentano un obiettivo strategico per garantire la sicurezza delle persone e degli impianti, migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali esistenti, garantire l'innovazione di prodotto e di processo, aumentando la competitività e la sostenibilità ambientale.

Tra le innovazioni organizzative da affrontare emergono quelle relative a Lavoro da remoto, Automazione industriale e Big data analysis. Il lavoro da remoto, totalmente o in forma ibrida (in parte in sede, in parte ovunque fuori sede), è identificato come una delle principali, più certe e chiare innovazioni organizzative (in particolare per Aree Organizzative / Profili di sede).

Per rispondere alle specifiche esigenze aziendali e ai modelli organizzativi adottati, in relazione al luogo della prestazione, si potranno identificare modalità di lavoro da remoto, in sede e flessibili e per ognuna di queste modalità sarà necessario cogliere le opportunità derivanti dalla trasformazione digitale e lavorare su una nuova cultura organizzativa.

In tutte le aree aziendali, la trasformazione digitale potrà comportare modifiche delle modalità operative e delle competenze richieste.

Le Parti Nazionali hanno condiviso l'inserimento nel C.C.N.L. della presente Parte V, sperimentale per la vigenza contrattuale, al fine di evidenziare le scelte condivise e offrire Linee guida utili ad agevolare e accompagnare il cambiamento nelle Imprese e a gestire gli impatti della trasformazione digitale sul Lavoro, sulle Relazioni industriali e su Sicurezza, Salute e Ambiente, ferma restando la necessità di:

- tenere conto dei diversi obiettivi degli istituti di legge e contrattuali a disposizione per le scelte relative alle esigenze di organizzazione del lavoro e a quelle di bilanciamento vita privata/professionale, che potranno trovare un giusto equilibrio nel rispetto degli interessi delle Imprese, dei Lavoratori e dell'obiettivo comune del miglioramento continuo in tema di SSA, di Sviluppo sostenibile e di Responsabilità Sociale;
- evitare diversificazioni tra Lavoratori, coinvolti o meno dai diversi impatti della trasformazione digitale che potrà, invece, portare allo sviluppo di uno smart working inteso come lavoro innovativo (quindi non solo lavoro da remoto) in grado di valorizzare le capacità individuali e di cogliere tutti i benefici derivanti dalla digitalizzazione applicabile nelle diverse aree aziendali in termini di: competitività, produttività, flessibilità spaziotemporali, sicurezza, strumenti e luoghi di lavoro, modalità di esecuzione delle prestazioni, comunicazione;
- agevolare azioni che possano cogliere vantaggi e opportunità in merito al lavoro da remoto, all'automazione industriale e all'analisi dei big data per supportare e migliorare competitività delle Imprese, occupabilità, sicurezza e salute dei Lavoratori, nell'ottica dello Sviluppo sostenibile sostenuto dal C.C.N.L.;
- tenere presenti le distinzioni tra il piano delle modalità di lavoro (da remoto, in sede, flessibile) richieste dalle scelte organizzative, e/o di bilanciamento vita lavorativa/professionale e quello degli inquadramenti e trattamenti economici, correlati ai contenuti delle mansioni richieste dalle figure professionali nelle quali il Lavoratore è inquadrato;
- cogliere l'importanza strategica della formazione quale strumento ancora una volta chiave e trasversale, per Attori sociali, Manager e Lavoratori, sia per aiutare a cogliere e gestire il cambiamento, sia per preparare e adattare le persone alle nuove opportunità ed esigenze organizzative e professionali, realizzare formazione adeguata, anche condivisa, individuare strumenti e criteri di misurazione della sua efficacia e dell'apprendimento, a sostegno e miglioramento della competitività e produttività, dell'occupazione e della occupabilità;
- individuare e utilizzare tutti gli strumenti utili per cogliere le opportunità derivanti dalla trasformazione digitale in termini di occupazione, occupabilità, gestione dei rapporti di lavoro e sostenere i processi di riorganizzazione e ricambio generazionale;
- accompagnare il processo di transizione e cambiamento con adeguati strumenti di coinvolgimento e partecipazione di tutti i soggetti interessati (Datori di lavoro, Manager, Lavoratori, Parti sociali);

- valutare opportunità e criticità derivanti dall'utilizzo degli strumenti digitali nelle Relazioni industriali, con l'obiettivo di consolidare il modello partecipativo settoriale.

### **Linee guida trasformazione digitale – Premessa**

La trasformazione digitale è un processo inevitabile e necessario per la competitività e quindi per l'occupazione, che potrà comportare miglioramento delle professionalità, della sicurezza e in generale delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro.

La digitalizzazione dei processi aziendali e l'innovazione tecnologica rappresentano un obiettivo strategico per garantire la sicurezza delle persone e degli impianti, migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali esistenti, garantire l'innovazione di prodotto e di processo, aumentando la competitività e la sostenibilità ambientale.

Tra le innovazioni organizzative da affrontare emergono quelle relative a Lavoro da remoto, Automazione industriale e Big data analysis. Il lavoro da remoto, totalmente o in forma ibrida (in parte in sede, in parte ovunque fuori sede), è identificato come una delle principali, più certe e chiare innovazioni organizzative (in particolare per Aree Organizzative / Profili di sede).

Per rispondere alle specifiche esigenze aziendali e ai modelli organizzativi adottati, in relazione al luogo della prestazione, si potranno identificare modalità di lavoro da remoto, in sede e flessibili e per ognuna di queste modalità sarà necessario cogliere le opportunità derivanti dalla trasformazione digitale e lavorare su una nuova cultura organizzativa.

In tutte le aree aziendali, la trasformazione digitale potrà comportare modifiche delle modalità operative e delle competenze richieste.

Le Parti Nazionali hanno condiviso l'inserimento nel C.C.N.L. della presente Parte V, sperimentale per la vigenza contrattuale, al fine di evidenziare le scelte condivise e offrire Linee guida utili ad agevolare e accompagnare il cambiamento nelle Imprese e a gestire gli impatti della trasformazione digitale sul Lavoro, sulle Relazioni industriali e su Sicurezza, Salute e Ambiente, ferma restando la necessità di:

- tenere conto dei diversi obiettivi degli istituti di legge e contrattuali a disposizione per le scelte relative alle esigenze di organizzazione del lavoro e a quelle di bilanciamento vita privata/professionale, che potranno trovare un giusto equilibrio nel rispetto degli interessi delle Imprese, dei Lavoratori e dell'obiettivo comune del miglioramento continuo in tema di SSA, di Sviluppo sostenibile e di Responsabilità Sociale;
- evitare diversificazioni tra Lavoratori, coinvolti o meno dai diversi impatti della trasformazione digitale che potrà, invece, portare allo sviluppo di uno smart working inteso come lavoro innovativo (quindi non solo lavoro da remoto) in grado di valorizzare le capacità individuali e di cogliere tutti i benefici derivanti dalla digitalizzazione applicabile nelle diverse aree aziendali in termini di: competitività, produttività, flessibilità spaziotemporali, sicurezza, strumenti e luoghi di lavoro, modalità di esecuzione delle prestazioni, comunicazione;
- agevolare azioni che possano cogliere vantaggi e opportunità in merito al lavoro da remoto, all'automazione industriale e all'analisi dei big data per supportare e migliorare competitività delle Imprese, occupabilità, sicurezza e salute dei Lavoratori, nell'ottica dello Sviluppo sostenibile sostenuto dal C.C.N.L.;
- tenere presenti le distinzioni tra il piano delle modalità di lavoro (da remoto, in sede, flessibile) richieste dalle scelte organizzative, e/o di bilanciamento vita lavorativa/professionale e quello degli inquadramenti e trattamenti economici, correlati ai contenuti delle mansioni richieste dalle figure professionali nelle quali il Lavoratore è inquadrato;
- cogliere l'importanza strategica della formazione quale strumento ancora una volta chiave e trasversale, per Attori sociali, Manager e Lavoratori, sia per aiutare a cogliere e gestire il cambiamento, sia per preparare e adattare le persone alle nuove opportunità ed esigenze organizzative e professionali, realizzare formazione adeguata, anche condivisa, individuare strumenti e criteri di misurazione della sua efficacia e dell'apprendimento, a sostegno e miglioramento della competitività e produttività, dell'occupazione e della occupabilità;
- individuare e utilizzare tutti gli strumenti utili per cogliere le opportunità derivanti dalla trasformazione digitale in termini di occupazione, occupabilità, gestione dei rapporti di lavoro e sostenere i processi di riorganizzazione e ricambio generazionale;
- accompagnare il processo di transizione e cambiamento con adeguati strumenti di coinvolgimento e partecipazione di tutti i soggetti interessati (Datori di lavoro, Manager, Lavoratori, Parti sociali);



- valutare opportunità e criticità derivanti dall'utilizzo degli strumenti digitali nelle Relazioni industriali, con l'obiettivo di consolidare il modello partecipativo settoriale.

## **Linee Guida – A) Impatto della Trasformazione digitale sul Lavoro**

Le Parti sono impegnate per:

- Riconoscere e accompagnare tutte le opportunità di innovazione (non solo quelle connesse con la modalità di lavoro agile), orientandole verso obiettivi integrati di produttività, competitività, qualità del lavoro, sicurezza, soddisfazione e benessere delle persone, di parità di genere, inclusione e tutela ambientale.
- Promuovere lo sviluppo di nuove soluzioni, per le attività professionali che lo consentano, inerenti le modalità della prestazione e la gestione dell'orario di lavoro, in coerenza con le scelte organizzative aziendali e tenendo conto delle esigenze dei Lavoratori.
- Sostenere l'innovazione attraverso una cultura manageriale e del lavoro orientata al coinvolgimento, alla partecipazione attiva e alla competitività, nel rispetto di ruoli e responsabilità dell'impresa e dei Lavoratori.
- Prevedere l'aggiornamento dei moduli formativi congiunti organizzati dalle Parti nazionali da proporre a livello aziendale, con coinvolgimento di Manager e R.S.U., per facilitare confronto e sensibilizzazione anche sul cambio culturale correlato alla trasformazione digitale.
- Agevolare lo sviluppo della cultura digitale, dell'apprendimento continuo e la diffusione di competenze digitali, condizioni essenziali per la competitività delle Imprese e l'occupabilità dei Lavoratori, tenuti ad una partecipazione attiva alla formazione.
- Accompagnare, attraverso il modello partecipativo e di coinvolgimento, tipico delle Relazioni industriali settoriali, anche i processi in atto, promuovendo e favorendo il dialogo continuo e la condivisione di azioni di supporto al cambiamento anche attraverso l'avvio nell'ambito Osservatorio Nazionale di una Sezione dedicata alla trasformazione digitale, caratterizzato da un metodo di analisi e misurazione dei fenomeni in atto che supporti il confronto sia a livello nazionale sia a livello aziendale.

Quanto sopra potrà essere realizzato attraverso sperimentazioni e accordi a livello aziendale che tengano conto di quanto segue.

### 1) Organizzazione del lavoro

(Orari, Modalità della prestazione, Competenze, Inquadramenti)

- Cogliere, laddove si intendano attivare nuovi modelli organizzativi, le opportunità di responsabilizzazione dei Lavoratori, ampliando i margini di auto-organizzazione del proprio lavoro ove la mansione lo consenta e i comportamenti siano coerenti con le aspettative e gli obiettivi dell'impresa.
- Promuovere modalità flessibili della prestazione, in riferimento ai luoghi e/o agli orari, in coerenza con le scelte e le esigenze produttive e dell'organizzazione del lavoro, tenendo conto delle esigenze dei Lavoratori.
- Valorizzare i dati derivanti dalla trasformazione digitale in ambito produttivo, tecnico e commerciale come fattore competitivo strategico.
- Agevolare le nuove modalità di organizzazione del lavoro introducendo, in coerenza con le scelte aziendali sulle mansioni/funzioni interessate, anche strumenti per sostenere una prestazione sempre più orientata al risultato e alla valorizzazione dell'apporto professionale, definendo obiettivi e misurando i risultati, ferma restando l'attenzione a salute, sicurezza e ambiente.
- Tenere presente che esistono diversi contesti e predisposizioni funzionali al cambiamento e quindi mantenere focus sulle problematiche che potrebbero presentarsi, sostenendo e agevolando tutti gli strumenti utili per la loro gestione.
- Considerare che l'inquadramento contrattuale (qualifiche, categorie, posizioni organizzative) è indipendente dalla modalità di lavoro in sede, da remoto o flessibile e dall'introduzione di strumenti tecnologici che non influiscono sul contenuto delle mansioni richieste dalle figure professionali nelle quali il Lavoratore è inquadrato.

### 2) Competenze e formazione (Nuove figure professionali)

- Considerare che la digitalizzazione richiede anche profili professionali con competenze trasversali (competenze digitali di base, gestione del tempo, gestione del personale a distanza, pensiero analitico, approccio lavoro per obiettivi) e sociali-interpersonali da potenziare.

Realizzare piani formativi, anche con ricorso ai finanziamenti pubblici (ad esempio il Fondo Nuove Competenze) e a Fondimpresa, correlati alle nuove esigenze su: agevolazione e gestione del cambiamento, flessibilità, responsabilizzazione, innovazione, cultura e competenze digitali, gestione delle trasformazioni tecnologiche, gestione di team di lavoro anche in modalità virtuale; lavoro per obiettivi; approccio lavorativo basato su reciproca fiducia; strumenti informatici per nuove modalità di lavoro; competenze comunicative nelle modalità virtuali di rapporto lavoro; utilizzo social come strumento di aggregazione aziendale.

Sviluppare la cultura digitale su tutta la popolazione aziendale sarà il primo Z passo per la “trasformazione digitale”. L’obiettivo di promuovere una maggiore conoscenza delle nuove tecnologie disponibili e di favorire la propensione alle stesse potrà essere colto attraverso l’utilizzo degli strumenti digitali di lavoro più comuni (piattaforme per le videoconferenze, per la formazione a distanza, ecc.), ma anche grazie ad iniziative specifiche per agevolare lo sviluppo della cultura digitale quali, ad esempio siti internet aziendali dedicati alla digitalizzazione, che ne illustrino contenuti, ambiti di utilizzo, benefici (anche attraverso casi studio aziendali o testimonianze).

- Individuare, laddove necessario, come previsto dal C.C.N.L., nuove figure professionali con competenze correlate a nuovi modelli organizzativi, al processo di digitalizzazione, di automazione industriale e/o aggiornare le competenze delle figure esistenti.

- Valutare competenze e figure professionali che possano, da sole o in team, seguire, coordinare, agevolare i cambiamenti in atto, (come digital facilitator manager, change manager, people manager, responsabile sostenibilità).

- Agevolare iniziative formative progettate “su misura” per la diffusione di tecnologie più specifiche e complesse, a partire dalle esigenze di business e destinate alle figure più specialistiche, che consentiranno (“acquisizione di competenze avanzate di elaborazione, modellizzazione e gestione dei dati e di competenze professionali legate alla trasformazione digitale (grandi dati, modelli analitici avanzati, automazione e robotica, “internet delle cose”, etc.).

- Prevedere un monitoraggio dell’efficacia della formazione attraverso test ripetuti nel tempo e valutazioni sull’apprendimento.

- Incentivare la transizione anche attraverso l’inserimento nei Premi di Partecipazione di obiettivi di miglioramento delle competenze collegati alla trasformazione digitale.

- Intercettare le direttrici di cambiamento (tra le più rilevanti: l’automazione industriale, la generazione di “big data”, il lavoro da remoto) in piani aziendali, attivando momenti di confronto per quanto riguarda gli impatti sul lavoro.

- Monitorare con attenzione i nuovi bisogni organizzativi e l’evolversi delle figure professionali, partendo dalle esperienze aziendali quale riferimento concreto per valutarne il ruolo in termini di conoscenze, capacità, autonomia, responsabilità.

- Promuovere processi di formazione completi (dall’analisi dei fabbisogni e dei requisiti attitudinali dei lavoratori rispetto ai nuovi ruoli, fino alla valutazione degli esiti formativi), in grado di valorizzare al meglio l’investimento formativo che dovrà essere certificato ai sensi dell’art. 64 del C.C.N.L..

- Promuovere e/o rinforzare la valutazione delle performance quale meccanismo operativo aziendale utile sia all’impresa in termini di produttività/competitività sia al Lavoratore in chiave di crescita professionale e occupabilità e valorizzazione della prestazione.

- Attivare, laddove necessario, un confronto su programmi di ricambio generazionale per gestire la transizione.

### 3) Occupazione e occupabilità (Scuola e Formazione continua)

- Considerare l’apprendimento continuo, sia in presenza sia a distanza, uno dei fattori più decisivi nel processo di trasformazione in atto, condizione imprescindibile sia per l’impresa, che vuole disporre di Risorse umane adeguate, sia per il Lavoratore, che dovrà partecipare agli interventi formativi previsti a livello aziendale per migliorare l’occupabilità e ridurre la propria vulnerabilità rispetto ai rischi legati al cambiamento.

- Acquisire cultura e competenze digitali (dall’utilizzo degli strumenti informatici più diffusi fino alla padronanza di tecnologie più specifiche e complesse) sarà necessario per tutti i lavoratori ai fini di mantenere l’occupabilità. La formazione continua, anche finanziata, svolgerà pertanto un ruolo fondamentale.

- Considerare l’importanza della riqualificazione e dell’adeguamento e arricchimento delle proprie competenze e quindi di Corsi di riqualificazione (anche online).

- Promuovere il rapporto con le Istituzioni formative (ad es. ITS, Università) e prevedere percorsi scolastici anche con le nuove modalità lavorative a distanza, in particolare per percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (alternanza Scuola/Lavoro) e tirocini.

- Favorire la formazione nei confronti dei dipendenti senior da parte dei dipendenti più giovani già in possesso di una cultura digitale e processi di riqualificazione delle competenze funzionali all'occupazione.

- Valorizzare le opportunità derivanti dalla digitalizzazione per rafforzare l'occupabilità e l'inclusione sociale (ad es. diversamente abili, fragili), attraverso percorsi formativi sia aziendali sia individuali agevolando anche percorsi extra lavorativi, cogliendo eventuali maggiori flessibilità della prestazione in termini spazio-temporali.

#### 4) Coinvolgimento e partecipazione

- Accompagnare il percorso di trasformazione digitale attraverso il coinvolgimento per condividere gli obiettivi, cogliere le opportunità, favorire il processo di cambiamento.

- Valorizzare gli aspetti positivi e di miglioramento complessivi, sia per le Imprese sia per i Lavoratori, anche attraverso la realizzazione di incontri di Osservatorio, nei quali:

- condividere il percorso;

- agevolare il confronto preventivo e l'informazione fra le Parti aziendali sui processi d'innovazione, sui loro aspetti organizzativi e gestionali, sui riflessi occupazionali e sul mix della popolazione lavorativa, sulla valutazione di nuovi profili professionali finalizzati alla migliore adeguatezza dell'organizzazione del lavoro, anche in relazione alle novità normative in tema di algoritmi e sistemi di intelligenza artificiale applicati nella gestione dei rapporti di lavoro;

- realizzare moduli formativi congiunti rivolti agli Attori sociali per promuovere una consapevolezza diffusa dei fenomeni in atto.

- Attivare iniziative per motivare il personale, creare senso di appartenenza aziendale e fornire strumenti e formazione necessari per affrontare gli incarichi.

- Definire con il coinvolgimento della R.S.U. iniziative costanti e programmate per verificare risultati e azioni di miglioramento.

- Prevedere la partecipazione alle normali attività di vita aziendale per i Lavoratori a distanza (comunicazioni collettive, riunioni periodiche individuali, di funzione e di gruppo) per rafforzare una percezione di comunità aziendale.

- Incentivare e implementare in maniera congiunta l'utilizzo di nuovi strumenti e tecnologie digitali anche per favorire una maggiore e costante condivisione di informazioni, la partecipazione ai risultati e agli obiettivi aziendali, l'integrazione, la fidelizzazione e motivazione delle persone evitando effetti di alienazione che le nuove modalità di organizzazione del lavoro potrebbero in alcuni casi facilitare (prevedere ad es. piattaforme interattive anche per raccogliere feedback e contributi da parte della popolazione aziendale).

### **Linee Guida – B) Impatto della Trasformazione digitale sulle Relazioni Industriali**

#### Premessa

Le Parti condividono l'opportunità di mettere a disposizione del settore strumenti digitali gestiti congiuntamente per veicolare indicazioni condivise, buone prassi, accordi, scelte contrattuali e tutto ciò che possa essere funzionale a diffondere il modello di Relazioni industriali settoriale e i buoni risultati raggiunti nelle imprese e nel settore.

L'esperienza dell'utilizzo di strumenti digitali nelle Relazioni industriali e nelle attività sindacali (per es. per riunioni, assemblee, elezioni R.S.U., incontri, bacheche virtuali, condivisione documenti) ha evidenziato possibili criticità ma anche vantaggi derivanti da:

- velocità e diffusione di comunicazioni e documenti da condividere;

- facilità di realizzazione e programmazione di incontri e altre attività sindacali;

- agevolazione partecipazione alle assemblee, anche da sedi periferiche, con evidente ottimizzazione ed efficientamento di tempi e logistica;

- coinvolgimento lavoratori più giovani e lavoratori disabili o fragili agevolazione di momenti di formazione e apprendimento continui.

In relazione a quanto sopra, le Parti ritengono che:

1) gli strumenti digitali nelle Relazioni industriali possano supportare, a ogni livello, il Sistema di Relazioni industriali settoriale basato su coinvolgimento, partecipazione e trasparenza, contribuendone al rafforzamento;

2) sia necessario avere consapevolezza dei limiti correlati a tali strumenti e mettere in essere azioni e comportamenti funzionali a non disperdere la cultura settoriale / aziendale e a mantenere:

- contatti interpersonali e rapporti in presenza;
- veridicità, attendibilità e completezza delle comunicazioni;
- riservatezza necessariamente richiesta per talune informazioni scambiate.

3) nel ricorso agli strumenti digitali, anche attraverso iniziative sperimentali, si debba tener conto di quanto segue.

- Ferma restando la compatibilità organizzativa, il ricorso facoltativo agli strumenti digitali può integrare, con il consenso delle Parti interessate, ma non sostituire, il Sistema di Relazioni industriali basato su rapporti in presenza, che dovrà continuare ad essere valorizzato;

- I rapporti, anche a distanza, devono sempre essere conformi alle regole di buona educazione, buon senso e agli affidamenti tra le Parti, per garantire un confronto civile, l'utilizzo di un linguaggio appropriato e il rispetto delle norme a tutela dei dati personali e della riservatezza/segretezza delle informazioni scambiate;

- Le modalità utilizzate devono comunque essere sempre funzionali a buone relazioni industriali, favorire la partecipazione e il coinvolgimento, agevolare le diverse agibilità sindacali, quando possibile e nel rispetto delle norme di legge e contrattuali di ogni livello (interconfederale, settoriale, aziendale), garantendo sempre, in relazione alle attività svolte, riservatezza e segretezza di comunicazioni o votazioni.

## **Linee Guida – C) Impatto della Trasfigurazione digitale su Sicurezza Salute Ambiente**

Premessa

Le presenti Linee guida intendono fornire indicazioni relative alla sicurezza e alla salute per le attività svolte fuori dagli ambienti di lavoro aziendale, con riferimento alle previsioni di cui alla L. 81/17 (Disciplina Lavoro agile) e D.Lgs. 81/08 (Testo Unico Sicurezza) per quanto attiene gli adempimenti applicabili al lavoro da remoto.

Obiettivi

Obiettivi individuati sono quelli di promuovere la cultura aziendale su Sicurezza, Salute e Ambiente, sia tra manager sia tra lavoratori, offrire indicazioni per l'assolvimento degli oneri di informazione e formazione su Salute e Sicurezza, agevolare la diffusione, comprensione e applicazione di comportamenti corretti e aumentare una responsabile autovalutazione del contesto lavorativo prescelto in autonomia dal lavoratore.

1) Ruoli

Datore di lavoro

Tenendo conto delle particolari modalità di esecuzione del lavoro, il Datore di lavoro:

- deve provvedere ad attuare le misure generali di tutela ed in particolare quelle riferite agli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori, per permettere l'autovalutazione del contesto lavorativo prescelto dagli stessi;
- fornisce indicazioni, con attenzione agli aspetti ergonomici, per far crescere la consapevolezza rispetto a comportamenti corretti e suggerisce strumenti operativi (p.e. check list);
- informa e coinvolge l'R.L.S.S.A. come previsto dalle norme di legge e contrattuali;
- è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti forniti al lavoratore adeguati per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

R.S.P.P.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nella sua funzione di tecnico:

- collabora con il Datore di lavoro nel promuovere e realizzare, tra l'altro, l'informazione e i corsi di formazione, suggerendo indicazioni specifiche relative alle attività da remoto;

- fornisce assistenza e risponde alle richieste di chiarimento e supporto pervenute;
- coinvolge l'R.L.S.S.A. nei diversi momenti di queste attività.

R.L.S.S.A.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente:

- è coinvolto nella definizione dell'attività di prevenzione, informazione e formazione;
- mantiene un contatto con i lavoratori secondo quanto definito a livello aziendale anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici.

Lavoratore

Il Lavoratore che svolge la propria attività in modalità di lavoro da remoto:

- coopera all'attuazione delle pertinenti misure di prevenzione e protezione predisposte dal Datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi alle modalità di esecuzione dell'attività in ambienti diversi da quelli di lavoro abituali;
- non adotta condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi;
- individua, secondo le esigenze connesse all'attività stessa o alla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative, luoghi di lavoro sicuri e idonei per l'esecuzione della prestazione lavorativa da remoto, anche in conformità con le indicazioni fornite dal Datore di lavoro.

## 2) Informazione e formazione

Per una buona gestione e prevenzione dei rischi è indispensabile una accurata attività di informazione e formazione, sia preventiva sia durante l'attività da remoto.

L'informazione secondo quanto definito a livello aziendale deve, come di consueto, essere realizzata e attuata con modalità tali da facilitare la comprensione, con messaggi semplici eventualmente facendo ricorso non solo a materiale fornito direttamente ai lavoratori coinvolti, ma anche negli spazi aziendali (per esempio totem, poster, contenuti digitali nell'Intranet aziendale ove presente) laddove vi siano lavoratori che svolgano la propria attività in parte in presenza e in parte in remoto.

In linea con il livello di digitalizzazione disponibile in azienda, si possono prevedere forme di comunicazione specifiche (es. filmati brevi, micro-lezioni, promemoria digitali all'accensione dei dispositivi aziendali ecc.).

Nella fase di attivazione del lavoro da remoto è bene programmare una campagna informativa, da riprendere a scadenza temporale (p.e. annuale) per riaggiornare e ricordare i principi base, che assolve, eventualmente integrandoli, gli obblighi informativi previsti dalle norme di legge.

Nell'ambito dei programmi formativi erogati si potranno approfondire contenuti funzionali a evidenziare:

- richiami normativi e di buone pratiche;
- ruoli, obblighi e responsabilità delle diverse figure;
- concetti di pericolo e rischio;
- modalità di valutazione dei rischi;
- aspetti di ergonomia fisica e cognitiva;
- rischi per la vista e per gli occhi;
- scelta del luogo di lavoro;
- stress lavoro correlato;
- indicazioni operative e politiche aziendali.

## 3. Modalità di svolgimento dell'attività da remoto

Al fine di assicurare sempre la sicurezza e la salute dei lavoratori, le modalità di svolgimento dell'attività da remoto dovranno rispettare prescrizioni, limiti e regole definiti dalle norme di legge e contrattuali applicabili alle diverse modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, sia essa convenuta per esigenze organizzative aziendali o di bilanciamento vita privata/professionale, secondo quanto definito dagli specifici accordi realizzati a livello aziendale e individuale.

La salute e sicurezza dei lavoratori dovrà essere tenuta sempre in considerazione nella definizione, programmazione e corretta attuazione dei tempi di lavoro e riposo, nel rispetto in particolare delle pause, del riposo giornaliero e settimanale. Il luogo, la postazione, i tempi e gli strumenti di lavoro dovranno consentire e agevolare il rispetto di quanto sopra e comportamenti coerenti da parte del Lavoratore e di tutte le persone con le quali lo stesso si trovi ad operare. In tal senso sarà utile definire specifiche linee di condotta e vademecum funzionali a facilitare la conoscenza delle specifiche norme e regole applicabili.

#### 4. Qualità e benessere dell'attività da remoto

L'attività da remoto in ambienti scelti dal Lavoratore deve comunque garantire la qualità della prestazione e il benessere del Lavoratore, in attuazione delle norme di legge e contrattuali.

Lo svolgimento dell'attività al di fuori degli ambienti lavorativi sottoposti al controllo diretto del datore di lavoro e dei suoi delegati, comporta la definizione e attuazione di precise policy e il corretto uso delle adeguate strumentazioni fornite dal datore di lavoro (p.e. check list di autovalutazione), nonché il rispetto delle nozioni fornite con la specifica informazione e formazione del Lavoratore, di cui il Datore di lavoro è responsabile.

#### 5. La partecipazione

Nel rispetto di quanto definito dalle norme di legge e contrattuali e tenuto conto delle specificità connesse alla attività da remoto, è necessario individuare le modalità per consentire la partecipazione del Lavoratore alle attività aziendali e sindacali che lo riguardano, nonché il contatto e l'interlocuzione con il R.L.S.S.A. e con tutte le figure preposte alla sicurezza e alla tutela della salute in azienda. Con le modalità da individuare a livello aziendale si dovrà, inoltre, agevolare la socializzazione tra colleghi, il coinvolgimento nella vita aziendale, l'interazione con i propri superiori e collaboratori con l'obiettivo di non far venir meno il senso di partecipazione all'organizzazione aziendale ed evitare l'isolamento di ogni Lavoratore.

#### 6. Autovalutazione del contesto

La fondamentale attività di autovalutazione del contesto effettuata in autonomia da parte del Lavoratore, può essere agevolata anche facendo ricorso alle indicazioni fornite nel modello di informativa Inail e/o altri appositi strumenti o policy aziendali esistenti forniti dal Datore di lavoro che possano agevolare il Lavoratore a seguire le prescrizioni dell'informativa fornitagli, come la check list di seguito allegata a titolo di esempio.

Elementi di controllo	Misure Prevenzione e Protezione	Verificato	Non pertinente
Luogo sicuro per la salute e la sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Scegliere luoghi ben asciutti, in buone condizioni igieniche, ordinati e puliti;</li> <li>- Evitare ambienti con esposizione a rischi aggiuntivi rispetto a quelli specifici per la propria attività (p.e. caduta oggetti dall'alto, di interferenza con il lavoro di terzi, ambienti isolati, presenza di animali liberi);</li> <li>- All'aperto dotarsi di creme contro le punture, antistaminici, abbigliamento adeguato, quanto prescritto dal proprio medico per situazioni personali di maggiore sensibilità, intolleranza, allergia, ecc.;</li> <li>- Al chiuso evitare locali tecnici o non abitabili (p.e. soffitte, seminterrati, rustici, box).</li> </ul>		

<p>Corrette condizioni esterne</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evitare luoghi affollati, rumorosi, che presentano condizioni meteorologiche non idonee e nei quali si possa essere disturbati o si possa arrecare disturbo a terzi;</li> <li>- Evitare luoghi con eccessiva illuminazione che rendono difficile la visione dello schermo;</li> <li>- Sui mezzi di trasporto evitare condizioni di instabilità, svolgere le attività consentite per tempi limitati e facendo attenzione alla postura.</li> </ul>		
<p>Corretta aerazione del luogo di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al chiuso privilegiare locali ben aerati e dotati di finestre;</li> <li>- Evitare di esporsi a correnti d'aria fastidiose e a temperature troppo alte o troppo basse</li> </ul>		
<p>Corretta illuminazione del luogo di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Privilegiare l'illuminazione naturale con fonte di luce naturale trasversale rispetto alla postazione di lavoro;</li> <li>- Garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante.</li> </ul>		
<p>Impianto elettrico sicuro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Controllare che prese e interruttori siano integri e ben fissati alle pareti;</li> <li>- Evitare di danneggiare gli isolamenti delle parti elettriche e di eseguire riparazioni di fortuna o collegamenti elettrici improvvisati -</li> <li>1 componenti devono essere integri, non avere parti conduttrici scoperte e non devono emettere scintille, fumo e/o odore di bruciato durante il funzionamento.</li> </ul>		
<p>Uso di attrezzature e strumenti di lavoro idonei e integri</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interrompere immediatamente l'utilizzo in caso di emissione di scintille, fumo e/o odore di bruciato, tenendoli spenti e scollegati dall'impianto elettrico;</li> <li>- Segnalare tempestivamente al datore di lavoro eventuali malfunzionamenti di attrezzature e strumenti forniti dal datore di lavoro.</li> </ul>		

<p>Corretta posizione della postazione di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Privilegiare postazioni in prossimità delle prese elettriche;</li> <li>- Organizzare i cavi in modo da ridurre al minimo il rischio inciampo;</li> <li>- Prestare attenzione ad apparecchi di riscaldamento dotati di resistenza elettrica a vista o a fiamma libera (possibili focolai di incendio e di rischio ustione);</li> <li>- Prestare attenzione ad ostacoli, intralci, oggetti e superfici pericolose (p.e. scale, arredi) eventualmente presenti.</li> </ul>		
<p>Corretta postazione di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disporre di un piano di lavoro stabile;</li> <li>- Disporre di una seduta stabile, non rigida e che permetta una posizione comoda;</li> <li>- Mantenere spazio sufficiente per movimenti liberi sul piano di lavoro;</li> <li>- Evitare torsioni o allungamenti per raggiungere il materiale.</li> </ul>		
<p>Corretta gestione delle attrezzature/dispositivi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorire ventilazione e raffreddamento di attrezzature e dispositivi;</li> <li>- Tenere a distanza materiali combustibili da fonti di calore/fiamme libere;</li> <li>- Evitare il contatto con acqua o altri liquidi o sorgenti di calore;</li> <li>- Evitare l'utilizzo di prese multiple con numerose spine collegate;</li> <li>- Evitare di utilizzare attrezzature e dispositivi (laptop, tablet, smartphone, ecc.) mentre si cammina o si è in movimento, sia all'aperto che al chiuso.</li> </ul>		



<p>Corretto svolgimento attività al videoterminale (pc, laptop, tablet, smartphone)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientare lo schermo verificando che la posizione rispetto alle fonti di luce naturale e artificiale sia tale da non creare riflessi fastidiosi o abbagliamenti;</li> <li>- Regolare la luminosità e il contrasto sullo schermo in modo ottimale;</li> <li>- Ingrandire i caratteri e utilizzare le funzioni zoom per non affaticare gli occhi;</li> <li>- Evitare di lavorare al buio;</li> <li>- Disporre lo schermo perpendicolarmente rispetto alla finestra e ad una distanza tale da evitare riflessi e abbagliamenti;</li> <li>- Fare periodicamente delle brevi pause per distogliere la vista dallo schermo e cambiare postura;</li> <li>- Cambiare posizione durante il lavoro (p.e. alternare la posizione eretta con quella seduta).</li> </ul>		
<p>Corretta gestione di eventuali emergenze</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prima di iniziare a lavorare avere sempre consapevolezza dei comportamenti da tenere in caso di emergenza;</li> <li>- Conoscere i numeri di emergenza da attivare (p.e. Vvf, Polizia, ospedali).</li> </ul> <p>In caso di utilizzo in luoghi pubblici, prendere visione delle “Norme di Emergenza” del luogo interessato.</p>		
<p>Corretta gestione del tempo di interrelazione durante l'attività lavorativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preservare contatti e socializzazione con i colleghi;</li> <li>- Programmare e gestire i tempi di lavoro pause e riposo.</li> </ul>		

### **Trattamento economico**

#### **Incrementi Trattamento Economico Minimo (T.E.M.)**

In relazione ai 36 mesi di vigenza contrattuale, è stato concordato un aumento del Trattamento Economico Minimo pari a 204 euro per la categoria D1 suddiviso in 5 tranches:

- 1.7.2022: euro 50;
- 1.1.2023: euro 30;
- 1.7.2023: euro 36;
- 1.7.2024: euro 68;
- 1.6.2025: euro 20.

- Allegate tabelle complessive incrementi T.E.M.

### Riallineamento complessivo del T.E.M.

Lo scostamento inflattivo, al netto degli adeguamenti già realizzati, verificato con riferimento al periodo 2019/2021 (24 euro per categoria D1) viene compensato con la tranche contrattuale prevista a giugno 2022 (16 euro) e tenendo conto dei residui 8 euro nella definizione del T.E.M. concordato.

### Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.)

L'E.D.R. (categoria D1) a far data da luglio 2022 risulterà pari a euro 23 Allegate tabelle complessive E.D.R.

### Entità Puntuale Settoriale (E.P.S.)

Per la definizione degli incrementi del T.E.M. dei prossimi rinnovi del C.C.N.L. le Parti assumono un E.P.S. 100 pari a euro 17,74.

Specificità Settoriali

Fibre: Le Parti assumono un E.P.S. 100 pari ad euro 17,24.

Abrasivi: Le Parti assumono un E.P.S. 100 pari ad euro 16,58.

### Settore Chimico e Chimico-farmaceutico

Incrementi in Euro del Trattamento Economico Minimo (T.E.M.)

Cat. PO	1.7.2022		1.1.2023		1.7.2023		1.7.2024		1.6.2025		Totale	
	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	52,00	22,00	31,00	14,00	39,00	15,00	71,00	30,00	22,00	9,00	215,00	90,00
A2	52,00	14,00	31,00	8,00	39,00	9,00	71,00	18,00	22,00	5,00	215,00	54,00
A3	52,00	12,00	31,00	7,00	39,00	8,00	71,00	17,00	22,00	4,00	215,00	48,00
B1	48,00	14,00	30,00	6,00	36,00	9,00	66,00	16,00	20,00	5,00	200,00	50,00
B2	48,00	10,00	30,00	5,00	36,00	6,00	66,00	11,00	20,00	4,00	200,00	36,00
C1	41,00	14,00	24,00	8,00	29,00	11,00	53,00	20,00	16,00	6,00	163,00	59,00
C2	41,00	10,00	24,00	6,00	29,00	8,00	53,00	16,00	16,00	5,00	163,00	45,00
D1	39,00	11,00	22,00	8,00	27,00	9,00	51,00	17,00	15,00	5,00	154,00	50,00
D2	39,00	9,00	22,00	7,00	27,00	7,00	51,00	13,00	15,00	4,00	154,00	40,00
D3	39,00	6,00	22,00	6,00	27,00	6,00	51,00	10,00	15,00	3,00	154,00	31,00
E1	34,00	9,00	21,00	5,00	25,00	6,00	46,00	11,00	14,00	3,00	140,00	34,00
E2	34,00	4,00	21,00	3,00	25,00	3,00	46,00	5,00	14,00	2,00	140,00	17,00
E3	34,00	3,00	21,00	1,00	25,00	2,00	46,00	2,00	14,00	1,00	140,00	9,00
E4	34,00	2,00	21,00	1,00	25,00	1,00	46,00	1,00	14,00	0,00	140,00	5,00
F	34,00	0,00	21,00	0,00	25,00	0,00	45,00	0,00	14,00	0,00	139,00	0,00

Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) mensile alle diverse scadenze

Cat. PO	Previgente		1.7.2022		1.1.2023		1.7.2023		1.7.2024		1.6.2025	
	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	2.303,52	456,96	2.355,52	478,96	2.386,52	492,96	2.425,52	507,96	2.496,52	537,96	2.518,52	546,96
A2	2.303,52	257,07	2.355,52	271,07	2.386,52	279,07	2.425,52	288,07	2.496,52	306,07	2.518,52	311,07
A3	2.303,52	202,70	2.355,52	214,70	2.386,52	221,70	2.425,52	229,70	2.496,52	246,70	2.518,52	250,70
B1	2.124,22	257,76	2.172,22	271,76	2.202,22	277,76	2.238,22	286,76	2.304,22	302,76	2.324,22	307,76
B2	2.124,22	178,39	2.172,22	188,39	2.202,22	193,39	2.238,22	199,39	2.304,22	210,39	2.324,22	214,39
C1	1.906,25	269,40	1.947,25	283,40	1.971,25	291,40	2.000,25	302,40	2.053,25	322,40	2.069,25	328,40
C2	1.906,25	197,61	1.947,25	207,61	1.971,25	213,61	2.000,25	221,61	2.053,25	237,61	2.069,25	242,61
D1	1.761,03	271,23	1.800,03	282,23	1.822,03	290,23	1.849,03	299,23	1.900,03	316,23	1.915,03	321,23
D2	1.761,03	184,74	1.800,03	193,74	1.822,03	200,74	1.849,03	207,74	1.900,03	220,74	1.915,03	224,74
D3	1.761,03	138,73	1.800,03	144,73	1.822,03	150,73	1.849,03	156,73	1.900,03	166,73	1.915,03	169,73
E1	1.591,87	217,41	1.625,87	226,41	1.646,87	231,41	1.671,87	237,41	1.717,87	248,41	1.731,87	251,41
E2	1.591,87	136,27	1.625,87	140,27	1.646,87	143,27	1.671,87	146,27	1.717,87	151,27	1.731,87	153,27
E3	1.591,87	80,42	1.625,87	83,42	1.646,87	84,42	1.671,87	86,42	1.717,87	88,42	1.731,87	89,42
E4	1.591,87	38,17	1.625,87	40,17	1.646,87	41,17	1.671,87	42,17	1.717,87	43,17	1.731,87	43,17
F	1.558,46	0,00	1.592,46	0,00	1.613,46	0,00	1.638,46	0,00	1.683,46	0,00	1.697,46	0,00

Importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) alle diverse scadenze

Cat. PO	E.D.R. previgente	E.D.R. dall'1.7.2022
A1	81,00	34,00
A2	73,00	31,00
A3	69,00	28,00
B1	67,00	27,00
B2	63,00	26,00
C1	60,00	25,00
C2	56,00	23,00
D1	55,00	23,00
D2	51,00	20,00
D3	49,00	20,00
E1	47,00	19,00
E2	42,00	18,00
E3	40,00	16,00
E4	39,00	16,00
F	37,00	15,00

## Settore Fibre

Incrementi in Euro del Trattamento Economico Minimo (T.E.M.)

Cat. PO	1.7.2022		1.1.2023		1.7.2023		1.7.2024		1.6.2025		Totale	
	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	54,00	20,00	31,00	13,00	38,00	14,00	70,00	28,00	21,00	8,00	214,00	83,00
A2	54,00	9,00	31,00	6,00	38,00	5,00	70,00	12,00	21,00	4,00	214,00	36,00
A3	54,00	5,00	31,00	5,00	38,00	4,00	70,00	8,00	21,00	2,00	214,00	24,00
B1	47,00	12,00	28,00	7,00	33,00	8,00	61,00	16,00	19,00	5,00	188,00	48,00
B2	47,00	4,00	28,00	3,00	33,00	3,00	61,00	6,00	19,00	2,00	188,00	18,00
C1	41,00	10,00	24,00	6,00	29,00	6,00	52,00	14,00	16,00	4,00	162,00	40,00
C2	41,00	8,00	24,00	5,00	29,00	5,00	52,00	11,00	16,00	3,00	162,00	32,00
D1	36,00	12,00	21,00	8,00	26,00	8,00	46,00	16,00	14,00	5,00	143,00	49,00
D2	36,00	6,00	21,00	4,00	26,00	4,00	46,00	9,00	14,00	3,00	143,00	26,00
D3	36,00	5,00	21,00	3,00	26,00	3,00	46,00	9,00	14,00	3,00	143,00	23,00
E1	35,00	6,00	20,00	4,00	23,00	5,00	45,00	10,00	14,00	3,00	137,00	28,00
E2	35,00	1,00	20,00	0,00	23,00	1,00	45,00	2,00	14,00	1,00	137,00	5,00
E3	35,00	0,00	20,00	0,00	23,00	1,00	45,00	1,00	14,00	0,00	137,00	2,00
E4	35,00	0,00	20,00	0,00	23,00	1,00	45,00	0,00	14,00	0,00	137,00	1,00
F	35,00	0,00	20,00	0,00	22,00	0,00	44,00	0,00	14,00	0,00	135,00	0,00

Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) mensile alle diverse scadenze

Cat. PO	Previgente		1.7.2022		1.1.2023		1.7.2023		1.7.2024		1.6.2025	
	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	2.292,52	428,96	2.346,52	448,96	2.377,52	461,96	2.415,52	475,96	2.485,52	503,96	2.506,52	511,96
A2	2.292,52	206,07	2.346,52	215,07	2.377,52	221,07	2.415,52	226,07	2.485,52	238,07	2.506,52	242,07
A3	2.292,52	138,07	2.346,52	143,70	2.377,52	148,70	2.415,52	152,70	2.485,52	160,70	2.506,52	162,70
B1	2.084,22	253,76	2.131,22	265,76	2.159,22	272,76	2.192,22	280,76	2.253,22	296,76	2.272,22	301,76
B2	2.084,22	132,39	2.131,22	136,39	2.159,22	139,39	2.192,22	142,39	2.253,22	148,39	2.272,22	150,39
C1	1.898,25	220,40	1.939,25	230,40	1.963,25	236,40	1.992,25	242,40	2.044,25	256,40	2.060,25	260,40
C2	1.898,25	158,61	1.939,25	166,61	1.963,25	171,61	1.992,25	176,61	2.044,25	187,61	2.060,25	190,61
D1	1.726,03	265,23	1.762,03	277,23	1.783,03	285,23	1.809,03	293,23	1.855,03	309,23	1.869,03	314,23
D2	1.726,03	144,74	1.762,03	150,74	1.783,03	154,74	1.809,03	158,74	1.855,03	167,74	1.869,03	170,74
D3	1.726,03	106,73	1.762,03	111,73	1.783,03	114,73	1.809,03	117,73	1.855,03	126,73	1.869,03	129,73
E1	1.573,87	200,41	1.608,87	206,41	1.628,87	210,41	1.651,87	215,41	1.696,87	225,41	1.710,87	228,41
E2	1.573,87	97,27	1.608,87	98,27	1.628,87	98,27	1.651,87	99,27	1.696,87	101,27	1.710,87	102,27
E3	1.573,87	57,42	1.608,87	57,42	1.628,87	57,42	1.651,87	58,42	1.696,87	59,42	1.710,87	59,42
E4	1.573,87	24,17	1.608,87	24,17	1.628,87	24,17	1.651,87	25,17	1.696,87	25,17	1.710,87	25,17
F	1.538,46	0,00	1.573,46	0,00	1.593,46	0,00	1.615,46	0,00	1.659,46	0,00	1.673,46	0,00

Importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) alle diverse scadenze

<b>Cat. PO</b>	<b>E.D.R. previgente</b>	<b>E.D.R. dall'1.7.2022</b>
A1	81,00	33,00
A2	67,00	26,00
A3	64,00	26,00
B1	64,00	26,00
B2	55,00	22,00
C1	55,00	22,00
C2	53,00	21,00
D1	52,00	21,00
D2	46,00	19,00
D3	45,00	19,00
E1	45,00	19,00
E2	39,00	16,00
E3	37,00	14,00
E4	37,00	14,00
F	37,00	14,00

**Settore Abrasivi**

Incrementi in Euro del Trattamento Economico Minimo (T.E.M.)

<b>Cat. PO</b>	<b>1.7.2022</b>		<b>1.1.2023</b>		<b>1.7.2023</b>		<b>1.7.2024</b>		<b>1.6.2025</b>		<b>Totale</b>	
	<b>Min.</b>	<b>IPO</b>	<b>Min.</b>	<b>IPO</b>	<b>Min.</b>	<b>IPO</b>	<b>Min.</b>	<b>IPO</b>	<b>Min.</b>	<b>IPO</b>	<b>Min.</b>	<b>IPO</b>
A1	56,00	14,00	33,00	9,00	40,00	12,00	73,00	20,00	23,00	6,00	225,00	61,00
B1	44,00	12,00	27,00	7,00	31,00	9,00	57,00	17,00	18,00	5,00	177,00	50,00
B2	44,00	7,00	27,00	4,00	31,00	6,00	57,00	10,00	18,00	3,00	177,00	30,00
C1	38,00	10,00	23,00	6,00	26,00	9,00	49,00	15,00	15,00	4,00	151,00	44,00
C2	38,00	8,00	23,00	5,00	26,00	8,00	49,00	11,00	15,00	4,00	151,00	36,00
C3	38,00	7,00	23,00	4,00	26,00	7,00	49,00	10,00	15,00	3,00	151,00	31,00
D1	33,00	11,00	20,00	7,00	23,00	9,00	43,00	14,00	13,00	5,00	132,00	46,00
D2	33,00	5,00	20,00	4,00	23,00	7,00	43,00	9,00	13,00	3,00	132,00	28,00
D3	33,00	5,00	20,00	3,00	23,00	5,00	43,00	8,00	13,00	2,00	132,00	23,00
E1	32,00	5,00	20,00	3,00	23,00	5,00	42,00	7,00	13,00	2,00	130,00	22,00
E2	32,00	2,00	20,00	0,00	23,00	1,00	42,00	2,00	13,00	1,00	130,00	6,00
E3	32,00	0,00	20,00	0,00	23,00	1,00	42,00	1,00	13,00	0,00	130,00	2,00
F	32,00	0,00	20,00	0,00	23,00	0,00	42,00	0,00	13,00	0,00	130,00	0,00

Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) mensile alle diverse scadenze

Cat. PO	Previgente		1.7.2022		1.1.2023		1.7.2023		1.7.2024		1.6.2025	
	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO	Min.	IPO
A1	2.212,51	290,47	2.268,51	304,47	2.301,51	313,47	2.341,51	325,47	2.414,51	345,47	2.437,51	351,47
B1	2.004,38	266,04	2.048,38	278,04	2.075,38	285,04	2.106,38	294,04	2.163,38	311,04	2.181,38	316,04
B2	2.004,38	124,05	2.048,38	131,05	2.075,38	135,05	2.106,38	141,05	2.163,38	151,05	2.181,38	154,05
C1	1.754,05	214,50	1.792,05	224,50	1.815,05	230,50	1.841,05	239,50	1.890,05	254,50	1.905,05	258,50
C2	1.754,05	169,46	1.792,05	177,46	1.815,05	182,46	1.841,05	190,46	1.890,05	201,46	1.905,05	205,46
C3	1.754,05	117,92	1.792,05	124,92	1.815,05	128,92	1.841,05	135,92	1.890,05	145,92	1.905,05	148,92
D1	1.575,44	253,06	1.608,44	264,06	1.628,44	271,06	1.651,44	280,06	1.694,44	294,06	1.707,44	299,06
D2	1.575,44	134,03	1.608,44	139,03	1.628,44	143,03	1.651,44	150,03	1.694,44	159,03	1.707,44	162,03
D3	1.575,44	96,15	1.608,44	101,15	1.628,44	104,15	1.651,44	109,15	1.694,44	117,15	1.707,44	119,15
E1	1.486,79	133,42	1.518,79	138,42	1.538,79	141,42	1.561,79	146,42	1.603,79	153,42	1.616,79	155,42
E2	1.486,79	54,47	1.518,79	56,47	1.538,79	56,47	1.561,79	57,47	1.603,79	59,47	1.616,79	60,47
E3	1.486,79	18,33	1.518,79	18,33	1.538,79	18,33	1.561,79	19,33	1.603,79	20,33	1.616,79	20,33
F	1.464,78	0,00	1.496,78	0,00	1.516,78	0,00	1.539,78	0,00	1.581,78	0,00	1.594,78	0,00

Importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) alle diverse scadenze

Cat. PO	E.D.R. previgente	E.D.R. dall'1.7.2022
A1	78,00	34,00
B1	62,00	26,00
B2	56,00	24,00
C1	53,00	23,00
C2	50,00	21,00
C3	50,00	21,00
D1	48,00	20,00
D2	43,00	19,00
D3	43,00	19,00
E1	42,00	19,00
E2	38,00	16,00
E3	36,00	16,00
F	36,00	16,00

## Settore Lubrificanti e GPL

Incrementi in Euro del Trattamento Economico Minimo (T.E.M.)

<b>Liv.</b>	<b>1.7.2022</b>	<b>1.1.2023</b>	<b>1.7.2023</b>	<b>1.7.2024</b>	<b>1.6.2025</b>	<b>Totale</b>
Q1	79,00	48,00	57,00	106,00	32,00	322,00
Q2	59,00	43,00	50,00	94,00	28,00	284,00
A	64,00	40,00	46,00	87,00	26,00	263,00
B	59,00	36,00	43,00	80,00	24,00	242,00
C	53,00	34,00	38,00	72,00	22,00	219,00
D	50,00	31,00	36,00	68,00	20,00	205,00
E	45,00	26,00	32,00	60,00	18,00	181,00
F	40,00	24,00	28,00	54,00	16,00	162,00
G	39,00	24,00	27,00	52,00	16,00	158,00
H	38,00	23,00	26,00	50,00	15,00	152,00
I	34,00	21,00	24,00	44,00	14,00	137,00

Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) mensile alle diverse scadenze

<b>Liv.</b>	<b>Previgente</b>	<b>1.7.2022</b>	<b>1.1.2023</b>	<b>1.7.2023</b>	<b>1.7.2024</b>	<b>1.6.2025</b>
Q1	3.041,00	3.120,00	3.168,00	3.225,00	3.331,00	3.363,00
Q2	2.763,00	2.832,00	2.875,00	2.925,00	3.019,00	3.047,00
A	2.646,00	2.710,00	2.750,00	2.796,00	2.883,00	2.909,00
B	2.453,00	2.512,00	2.548,00	2.591,00	2.671,00	2.695,00
C	2.234,00	2.287,00	2.321,00	2.359,00	2.431,00	2.453,00
D	2.095,00	2.145,00	2.176,00	2.212,00	2.280,00	2.300,00
E	1.945,00	1.990,00	2.016,00	2.048,00	2.108,00	2.126,00
F	1.815,00	1.855,00	1.879,00	1.907,00	1.961,00	1.977,00
G	1.779,00	1.818,00	1.842,00	1.869,00	1.921,00	1.937,00
H	1.675,00	1.713,00	1.736,00	1.762,00	1.812,00	1.827,00
I	1.540,00	1.575,00	1.595,00	1.619,00	1.663,00	1.677,00

Importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) alle diverse scadenze

<b>Liv.</b>	<b>E.D.R. previgente</b>	<b>E.D.R. dall'1.7.2022</b>
Q1	88,00	38,00
Q2	79,00	33,00
A	74,00	31,00
B	67,00	28,00
C	61,00	26,00
D	56,00	24,00
E	51,00	21,00
F	44,00	19,00
G	44,00	18,00
H	42,00	18,00
I	37,00	16,00