
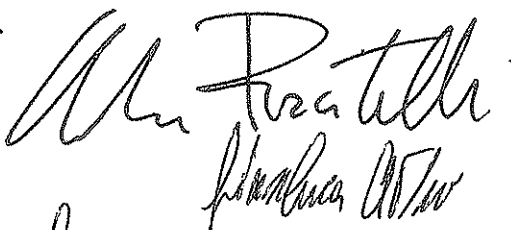




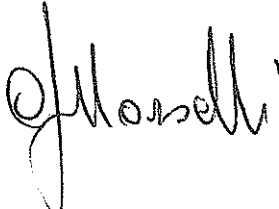

**Accordo nazionale in materia di  
Linee Guida su accordi aziendali in deroga  
alla normativa prevista dal ccnl**

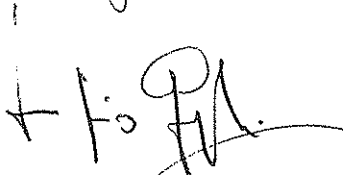

(art. 18, lettera B, punto 3, CCNL 10 maggio 2006)

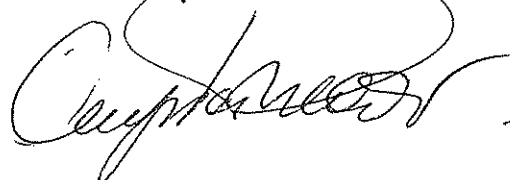
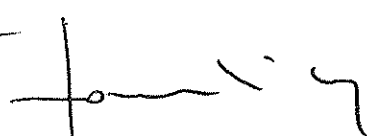
In data 29 giugno 2007, tra Federchimica, Farmindustria e FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL, a seguito degli impegni sottoscritti con il rinnovo contrattuale del 10 maggio 2006, si sono convenute le presenti Linee Guida.

FEDERCHIMICA  

FARMINDUSTRIA  

FILCEM-CGIL  

FEMCA-CISL  

UILCEM-UIL  

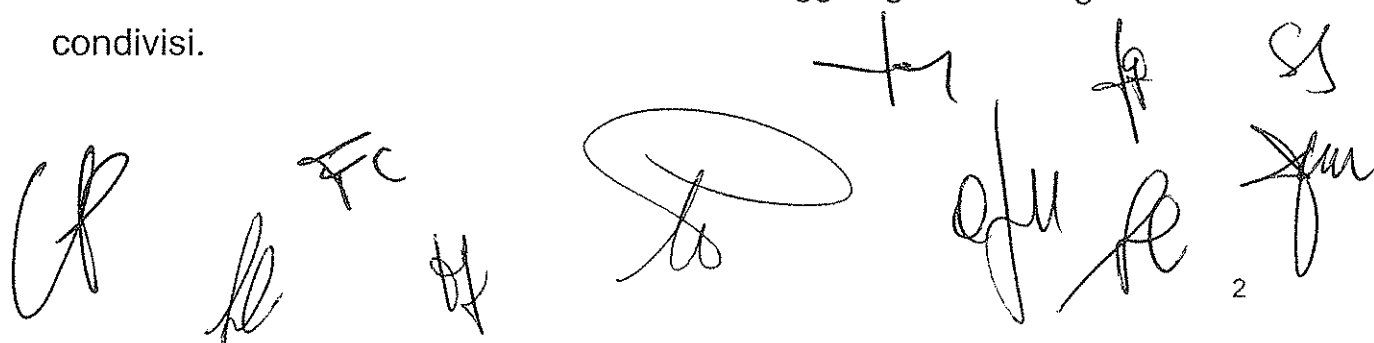
## 1) Premessa: motivazioni e obiettivi della scelta contrattuale

Con le presenti linee guida le Parti stipulanti il ccnl intendono agevolare la realizzazione a livello aziendale di accordi coerenti con lo spirito e con le finalità che hanno consentito alle Parti stesse di condividere una normativa particolarmente innovativa nel sistema contrattuale italiano.

Nel sistema chimico di Relazioni Industriali il ruolo del CCNL non è solo quello della regolazione di obblighi e diritti ma anche quello di strumento per cogliere esigenze, orientare scelte e comportamenti, favorire lo sviluppo di relazioni sindacali a livello aziendale adeguate a supportare il cambiamento e a sostenere e sviluppare la competitività delle imprese e l'occupazione complessiva.

Con il nuovo articolo 18 del ccnl le Parti hanno inteso confermare tale impostazione realizzando interventi tesi a modernizzare il CCNL e a valorizzare la contrattazione aziendale al fine di rendere tali strumenti sempre più adeguati a rispondere alle nuove esigenze delle imprese e dei lavoratori.

La scelta contrattuale è stata condivisa dalle Parti nazionali nella piena consapevolezza di consegnare alle Parti aziendali uno strumento di particolare contenuto innovativo da utilizzare in situazioni nelle quali lo stesso risulti oggettivamente funzionale al raggiungimento degli obiettivi condivisi.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the CCNL and various companies.

## 2) L'articolo 18 del ccnl: Ccnl e contrattazione aziendale

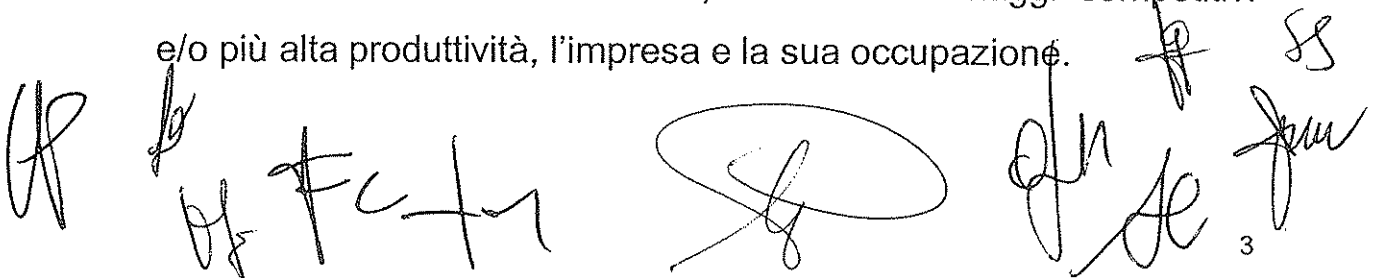
Come si evince dal titolo stesso, il nuovo art.18 è suddiviso in due parti:

- la lettera A ribadisce il ruolo centrale del CCNL quale strumento fondamentale e strategico per lo sviluppo di relazioni e di politiche industriali funzionali alla crescita delle imprese del settore,
- la lettera B, con riferimento alla contrattazione aziendale, esplicita e formalizza l'impegno delle Parti per:

1. *una puntuale applicazione, gestione e esigibilità a livello aziendale delle norme del CCNL*
2. *una contrattazione aziendale rispettosa delle regole e coerente con le linee guida definite dal livello nazionale*
3. *la valorizzazione del ruolo della contrattazione aziendale.*

Nell'ambito del punto 3, relativo alla valorizzazione del ruolo della contrattazione aziendale, è stata prevista la possibilità di derogare, per un periodo transitorio, alle norme del CCNL per "consentire alle Parti aziendali di cogliere condivise, specifiche opportunità e esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari".

In sostanza si è condivisa l'opportunità di poter realizzare accordi aziendali finalizzati a sostenere, attraverso vantaggi competitivi e/o più alta produttività, l'impresa e la sua occupazione.



Handwritten signatures of various individuals, including a large signature that appears to be 'F. C. T. M.' and another that looks like 'S. S. S.'.

### 3) I requisiti per realizzare accordi "conformi"

Tali accordi, per poter essere effettivamente operativi, dovranno ricevere unanime parere di conformità della Commissione Nazionale Contrattazione costituita da rappresentanti delle Parti Stipulanti.

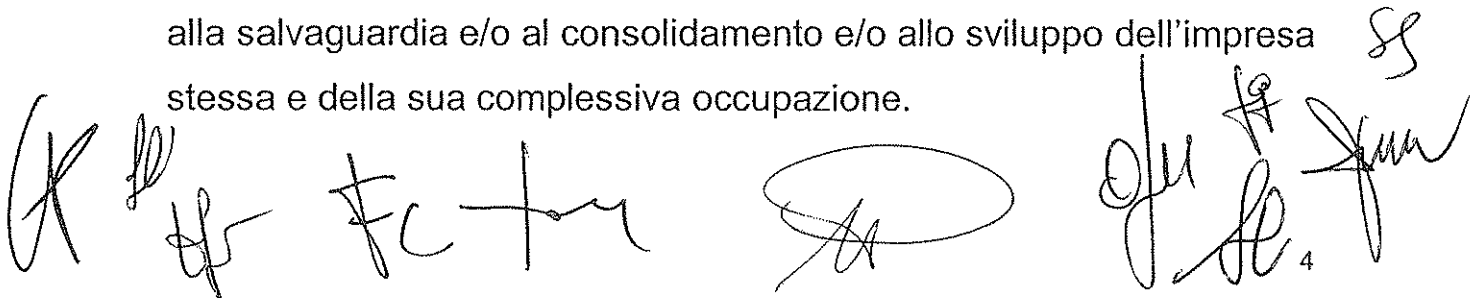
I requisiti utili ai fini di un parere positivo unanime della Commissione sono riconducibili principalmente ai seguenti aspetti:

- a) Situazione e prospettive dell'impresa
- b) Tipologia della deroga
- c) Durata dell'accordo
- d) Coerenza tra situazione dell'impresa, tipologia della deroga e durata dell'accordo
- e) Percorso informativo preliminare all'accordo e successivo allo stesso finalizzato alla piena conoscenza e condivisione dei lavoratori sulle finalità dell'accordo

#### **a) Situazione e prospettive dell'impresa**

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 in deroga possa dare un contributo per il superamento della stessa 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 in deroga possa favorire nuovi investimenti funzionali alla salvaguardia e/o al consolidamento e/o allo sviluppo dell'impresa stessa e della sua complessiva occupazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled signature in the center, and several other signatures on the right.

## b) Tipologia della deroga

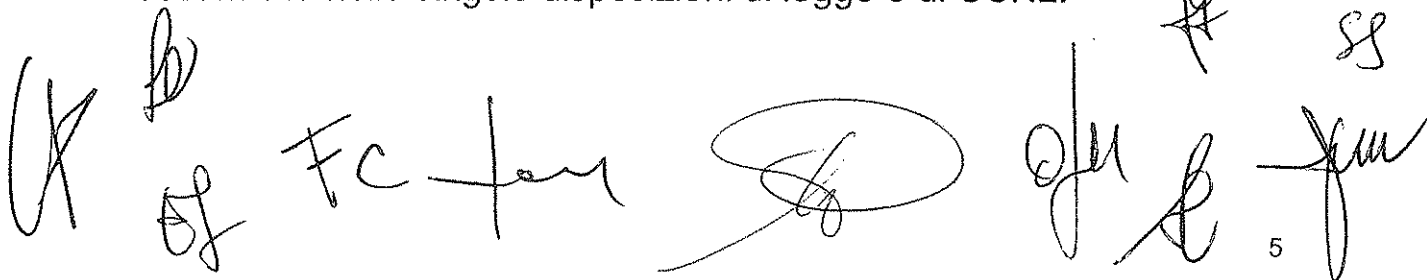
1. L'Accordo potrà riguardare deroghe a istituti normativi e/o retributivi disciplinati dal ccnl (fatto salvo quanto previsto al successivo punto 3 in materia di minimi contrattuali) così come istituti normativi e/o retributivi disciplinati da accordi aziendali.

Il parere di conformità della CNC sarà necessario solo per gli istituti disciplinati dal ccnl. Nel caso, quindi, di accordi che contengano sia interventi su aspetti già regolamentati dal ccnl, sia interventi relativi a materie già oggetto di negoziazione aziendale, la CNC esprimerà il proprio parere esclusivamente sui primi.

2. Nel caso in cui, in particolari situazioni di difficoltà, l'accordo aziendale dovesse prevedere deroghe su voci retributive fisse mensili, eventuali politiche retributive discrezionali dell'impresa dovranno essere coerenti con la situazione aziendale. Tale verifica di coerenza sarà realizzata con modalità che saranno definite nell'accordo aziendale.

3. La norma contrattuale prevede che tali accordi non possono comportare interventi in deroga sui minimi contrattuali di cui alla lettera a) punto 1) art. 15 del CCNL e sui diritti individuali irrinunciabili.

Considerato che non è prevista una formale definizione normativa di diritto irrinunciabile, la irrinunciabilità del diritto individuale è desumibile nelle singole disposizioni di legge o di CCNL.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'AK', 'B', 'FC', 'Jm', 'D', 'Jm', 'E', 'SS', and 'Jm'. A small number '5' is visible at the bottom right.

### **c) Durata dell'accordo**

Gli accordi aziendali in deroga, essendo correlati a situazioni congiunturali particolari, hanno carattere temporaneo.

La durata temporale degli accordi dovrà essere strettamente correlata:

- alla situazione aziendale che ha determinato l'esigenza di un intervento in deroga
- agli obiettivi che l'accordo intende raggiungere

Quanto sopra premesso, le Parti ritengono opportuno che la durata degli accordi aziendali di cui trattasi, ferma restando la possibilità di concordare eventuali proroghe, si collochi nell'ambito di un quadriennio.

### **d) Coerenza tra situazione dell'impresa, tipologia della deroga e durata dell'accordo**

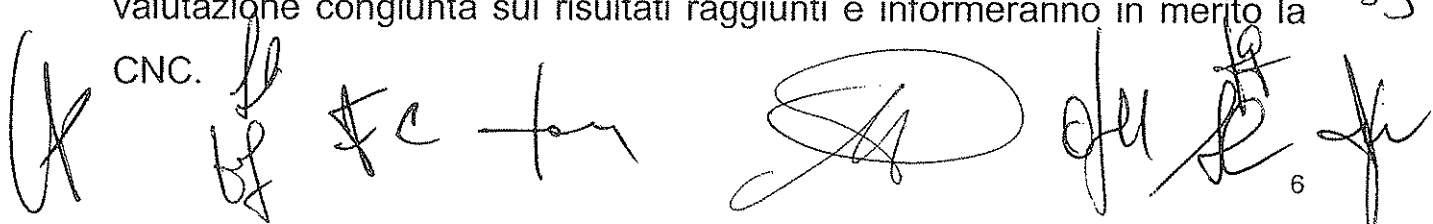
La qualità e l'entità degli interventi in deroga dovranno essere calibrati sulla situazione dell'impresa e sugli obiettivi condivisi.

Ai fini della valutazione di conformità dell'accordo la CNC terrà in attenta considerazione l'equilibrio tra situazione dell'impresa, tipologia della deroga, durata degli interventi e funzionalità degli stessi al raggiungimento degli obiettivi condivisi.

### **e) Adeguatezza del percorso informativo preliminare all'accordo e successivo allo stesso**

Un adeguato percorso informativo, nella fase preliminare alla negoziazione dell'accordo e nella fase di vigenza dell'accordo, è un presupposto essenziale per la realizzazione di un accordo aziendale in deroga.

Alla scadenza dell'accordo le Parti aziendali realizzeranno una valutazione congiunta sui risultati raggiunti e informeranno in merito la CNC.



#### 4) Accordi in deroga e rinnovi del ccnl

a) In concomitanza con rinnovi del ccnl che intervengano su aspetti oggetto di accordo in deroga le Parti aziendali si incontreranno per valutarne l'impatto sull'accordo aziendale.

Nel caso in cui le Parti aziendali valutassero la necessità di sottoscrivere un nuovo accordo, lo stesso sarà trasmesso alla CNC per un nuovo parere di conformità.

b) Nei tre mesi antecedenti la scadenza del ccnl e fino al rinnovo dello stesso, fatti salvi casi di particolare urgenza che saranno portati all'attenzione delle Parti Nazionali, non si ritiene opportuna la realizzazione di accordi in deroga su istituti contrattuali oggetto della trattativa nazionale.

*Antonio Benedetto*

*Antonio Pizzelli*

*Antonio Lillo  
Boni*

*Francesca Astor*

*Giuseppe Monelli  
Antonio Pizzi  
Giuseppe  
Stavetta  
Antonio  
Antonio  
Stephan*

29 giugno 2007