



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351

Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo

Parma Reggio Emilia, 23 gennaio 2019.

Oggetto: CCNL Chimica Industria - Stesura definitiva, contributo straordinario e nuovi minimi 01.01.2019

Si riepilogano di seguito gli aspetti principali di quanto convenuto in occasione dell'incontro avvenuto in dicembre tra Federchimica, Farindustria e le Organizzazioni sindacali di settore, facendo seguito all'Accordo di rinnovo del CCNL del 19 luglio 2018.

Sottoscrizione stesura completa e definitiva CCNL 19 luglio 2018

In fase di stesura è stato effettuato un ulteriore intervento di semplificazione e miglioramento del testo del CCNL al fine di renderlo sempre più chiaro ed esigibile.

Di seguito si evidenziano le novità più rilevanti del testo definitivo.

Art.3 - Tipologie di rapporto di lavoro

- **Apprendistato** contrattuale nella lettera A punto 7), al fine di maggior chiarezza, in merito al trattamento economico, che già prevedeva per gli apprendisti il riconoscimento del solo minimo contrattuale senza IPO, si è precisato che agli stessi, non è riconosciuto l'EDR (Elemento Distinto della Retribuzione di cui all'art.15 lettera B1) e, quindi, non si applica quanto previsto dall'art. 15 punto 5) in merito l'utilizzo dell'EDR come voce compensativa degli scostamenti tra inflazione prevista e reale per l'adeguamento del TEM agli stessi scostamenti.

- **Contratti a termine e somministrazione.** Pur non essendo state apportate in fase di stesura modifiche alla disciplina contrattuale, che quindi rimane integralmente in vigore, le Parti hanno ribadito l'impegno, già assunto con l'Accordo di rinnovo, ad incontrarsi per valutare l'impatto sulla stessa disciplina e le eventuali esigenze di modifiche a valle dell'evoluzione legislativa sul mercato del lavoro. Restano aperte, infatti, questioni interpretative e problematiche derivanti dalle recenti innovazioni legislative che potrebbero a breve avere ulteriori evoluzioni. Quando il quadro complessivo delle questioni aperte sarà più chiaro, potranno essere valutate e condivise eventuali diverse soluzioni contrattuali.

Art.13 - Ferie: al punto 3) si è provveduto a chiarire ulteriormente che i due giorni aggiuntivi di ferie dopo il 18° anno di servizio, spettano unicamente ai lavoratori già inquadrati come quadri, impiegati e QS al 31/08/1990.

Art.43 - Restituzione documenti di lavoro e certificato di lavoro: al fine del coordinamento tra le innovazioni apportate all'art. 64 e quanto già previsto all'art. 43, anche in quest'ultimo si ricorda che all'atto

della cessazione del rapporto di lavoro, unitamente agli altri adempimenti, dovrà essere rilasciata l'attestazione delle diverse attività formative svolte dal lavoratore.

Contributo straordinario a favore delle Organizzazioni Sindacali

In applicazione del 4° comma dell'art. 57 del CCNL, le parti hanno definito i tempi e le modalità di prelievo e versamento della ritenuta di 22 Euro, a titolo di contributo straordinario a favore delle Organizzazioni Sindacali per il rinnovo del contratto.

Il contributo sindacale straordinario riguarda solo i lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

La procedura concordata tra le parti è la seguente:

- il contributo sindacale straordinario riguarda solo i lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL;
- con la retribuzione del prossimo mese di gennaio 2019 le imprese devono consegnare ai lavoratori la comunicazione, riportata in allegato, concernente la motivazione della trattenuta
- entro il 28 febbraio 2019, i lavoratori possono manifestare la non accettazione della trattenuta stessa.

La non accettazione va comunicata all'impresa per iscritto, pertanto, ai lavoratori non iscritti che non rifiutano espressamente la trattenuta sindacale straordinaria attraverso una comunicazione scritta all'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di 22,00 euro sul saldo della retribuzione del mese Marzo 2019 secondo la modalità del silenzio assenso.

Tutti i contributi raccolti dovranno essere versati sul seguente conto corrente bancario:

IT 08 Q 08327 03211 000000004900 - intestato a: OO.SS. CCNL CHIMICO – FARMACEUTICO - c/o Banca di Credito Cooperativo di Roma - Agenzia n. 7 - Via Cesare Balbo 1 - 00184 ROMA- Causale: Contributo straord. rinnovo CCNL 2018.

Si ritiene che i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di Gennaio 2019 e il 28 Febbraio 2019 potranno comunicare la loro non adesione al rientro in azienda. Fino ad allora, si ritiene opportuno non effettuare la trattenuta sindacale;

Prezzo del CCNL da distribuire ai lavoratori nel formato sia cartaceo sia digitale

E' stato convenuto in 22 Euro a copia (IVA compresa) il prezzo di vendita del formato cartaceo del testo contrattuale da distribuire ai lavoratori, ai sensi del 1° comma dell'art. 57 del CCNL (l'ultimo incremento del prezzo risale al CCNL 2009).

L'acquisto del formato cartaceo, darà diritto anche all'accesso alla versione digitale del CCNL.

Come di consueto con apposita circolare, Federchimica, fornirà le necessarie indicazioni per la prenotazione e l'acquisto del formato cartaceo del CCNL.

Gennaio 2019 – Minimi Retributivi

Si ricorda infine che, con la retribuzione di gennaio 2019, è previsto il riconoscimento dell'aumento tabellare definito con accordo del 19.07.2018

Alleghiamo le Tabelle relative ai nuovi minimi in vigore **da Gennaio 2019**

Le parti hanno stabilito che gli incrementi retributivi possono essere assorbiti solo in presenza di clausole di assorbimento, che qualifichino le somme riconosciute aziendali come anticipazione sui futuri aumenti

contrattuali. In assenza di tali clausole, qualora la situazione economico-finanziaria aziendale fosse di gravità tale da indurre l'impresa all'assorbimento, la stessa nell'ambito di un apposito incontro, ne darà preventiva informazione alla RSU o, in sua mancanza, alle OO.SS. territoriali. A seguito di tale adempimento informativo le Parti potranno convenire di procedere ad un confronto, da esaurirsi entro 10 giorni, su possibili soluzioni alternative (art. 15 Trattamento economico).

Nel caso di:

Passaggio di categoria; la differenza esistente tra il trattamento economico minimo della categoria di provenienza e il trattamento economico minimo della categoria acquisita sarà assorbita dal superminimo individuale/collettivo per il quale sia stata prevista la possibilità di assorbimento

Passaggio ad una posizione organizzativa superiore nell'ambito della categoria di appartenenza, la differenza esistente tra le indennità di posizione organizzativa potrà essere assorbita dal superminimo individuale/collettivo per il quale sia stata prevista la possibilità di assorbimento

Le parti hanno chiarito che in caso di crisi e start-up è consentito il posticipo (non oltre la vigenza contrattuale) degli incrementi mensili mediante accordo aziendale fino ad un massimo di 6 mesi.

EDR

Di seguito riportiamo inoltre la tabella relativa all'EDR, contenente i valori in vigore da Gennaio 2019

LIVELLI	FINO AL 31/12/2018	DAL 1/1/2019
A1	33,00	46,00
A2	30,00	42,00
A3	28,00	39,00
B1	27,00	38,00
B2	26,00	36,00
C1	24,00	34,00
C2	23,00	32,00
D1	22,00	31,00
D2	21,00	29,00
D3	20,00	28,00
E1	19,00	27,00
E2	17,00	24,00
E3	16,00	23,00
E4	16,00	22,00
F	15,00	21,00

Le parti hanno precisato che gli importi a titolo di EDR vanno erogati per tutte le mensilità previste dal CCNL e si devono intendere onnicomprensivi, non hanno riflessi su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere. Pertanto, l'EDR non deve costituire retribuzione utile al TFR, non deve incidere su straordinari, maggiorazioni, festività non godute, indennità sostitutiva ferie e ROL non godute.

Restando a disposizione per chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting