

## Comunicato stampa

### **I Settori chimico e farmaceutico “lanciano” F.O.R. WORKING, un nuovo rapporto di lavoro fondato su flessibilità, obiettivi e risultati, senza vincoli di orario e luoghi della prestazione.**

Milano, 9 luglio 2020 - L'esperienza di lavoro da remoto, maturata a causa dell'emergenza coronavirus e le trasformazioni in atto nell'organizzazione del lavoro connesse alla digitalizzazione hanno indotto Federchimica, Farmindustria e le Organizzazioni Sindacali dei settori chimico e farmaceutico ad affrontare in modo pragmatico e innovativo il tema delle nuove modalità di lavoro.

Le Parti firmatarie del CCNL chimico-farmaceutico, nel solco del sistema partecipativo di Relazioni industriali settoriale, hanno condiviso la necessità di agevolare anche con uno strumento moderno la gestione dei cambiamenti in atto, tenendo conto delle esperienze aziendali di Smart working già maturate e della necessità di coniugare gli aspetti della flessibilità, della sicurezza, del miglioramento della qualità del lavoro e dell'equilibrio tra attività professionale e vita privata.

A tal fine le Parti sociali settoriali hanno convenuto sulla necessità di preservare la flessibilità tipica della modalità di lavoro agile e, al contempo, di rendere disponibile per le imprese e i lavoratori una modalità evoluta di Smart working: il F.O.R. WORKING (Flessibilità Obiettivi Risultati).

Le Parti firmatarie si sono impegnate a definire un moderno rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato da aspetti innovativi nella gestione dei tempi e dei luoghi, da obiettivi condivisi e risultati realizzati, finalizzato a garantire e migliorare efficienza organizzativa, produttività, salute e sicurezza dei lavoratori, bilanciamento vita/lavoro, impatto sociale e ambientale in linea con l'obiettivo condiviso dello sviluppo sostenibile formalizzato nel CCNL.

Federchimica, Farmindustria e le Organizzazioni Sindacali settoriali hanno quindi definito un percorso congiunto di approfondimento nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, che porterà alla realizzazione, entro il dicembre 2020, di specifiche Linee guida utili, in primo luogo, ad agevolare il salto culturale necessario per entrambe le Parti e identificare gli elementi che contraddistinguono il F.O.R. WORKING.

I lavori di approfondimento serviranno anche per individuare il perimetro dei diritti/doveri delle Parti e le modalità per garantire sempre una partecipazione e integrazione reale alla vita aziendale, in modo particolare attraverso adeguati percorsi di formazione, al fine di non far mai perdere il valore anche sociale dell'impresa nel suo complesso.

Le Linee guida settoriali potranno, laddove ritenuto opportuno, agevolare una fase sperimentale a livello aziendale che potrà contribuire a delineare per tempo le necessarie scelte in vista del rinnovo contrattuale del 2022.

# ACCORDO PROGRAMMATICO

## F.O.R. WORKING

### (Flessibilità Obiettivi Risultati)

Federchimica, Farmindustria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL, Parti firmatarie del CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL,

tenuto conto delle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro connesse alla digitalizzazione e alle conseguenti nuove modalità di lavoro, hanno condiviso la necessità di agevolare anche con strumenti innovativi, la gestione dei cambiamenti in atto nel solco del sistema partecipativo di Relazioni industriali settoriale anche attraverso opportune intese tra le Parti a livello aziendale ed individuale.

In merito a quanto sopra:

- con riferimento alle sperimentazioni di Smart Working fatte in questi anni e alla diffusa modalità di lavoro a domicilio indotta dalla particolare situazione dovuta all'emergenza coronavirus,
- in relazione alle relative esperienze maturate e alla necessità di coniugare gli aspetti della flessibilità, della sicurezza e del miglioramento della qualità del lavoro e dell'equilibrio tra attività professionale e vita privata

ritengono opportuno:

- evidenziare le differenze e distinguere istituti quali Telelavoro (normato da CCNL e da accordi individuali e collettivi aziendali) e Lavoro agile (normato dalla Legge con rinvii ad accordi individuali e da accordi collettivi aziendali),
- valutare e rendere disponibile per le imprese e i lavoratori, una modalità aggiuntiva ed evoluta di Smart Working: il **F.O.R. WORKING**, un moderno rapporto di lavoro subordinato, per il quale dovranno essere "adattate" le regole previste per il rapporto e l'organizzazione del lavoro tradizionali.

Aspetti innovativi del F.O.R. Working saranno la flessibilità, la gestione dei tempi e dei luoghi, la definizione e il raggiungimento di obiettivi condivisi e i risultati realizzati garantendo e migliorando l'efficienza organizzativa, i livelli di produttività, la salute e la sicurezza.

- preservare la flessibilità tipica di queste modalità di lavoro e lasciare al livello aziendale la definizione delle regole di dettaglio adeguate a tenere conto delle specifiche esigenze.

Le Parti, per lo sviluppo del F.O.R. Working ritengono decisiva la componente culturale. L'esperienza indotta dall'emergenza covid ha aiutato a superare molte diffidenze e ha dimostrato gli obiettivi vantaggi in termini di produttività, bilanciamento vita/lavoro, risorse economiche, impatto sociale e ambientale.

Entro dicembre 2020, a valle di un percorso congiunto di approfondimento nell'ambito dell'Osservatorio, saranno realizzate specifiche Linee Guida utili a:

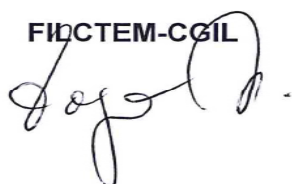
- agevolare il salto culturale necessario per entrambe le Parti
- identificare gli elementi che contraddistinguono il F.O.R. Working
- individuare il perimetro dei diritti/doveri delle Parti
- individuare un percorso adeguato di formazione delle competenze, ad esempio sui "tool digitali" e sulle "smart skills", rivolto a manager e collaboratori
- individuare modalità per garantire comunque una partecipazione e integrazione reale alla vita aziendale quali ad esempio formazione, team work, riunioni periodiche in azienda, agibilità sindacale.
- agevolare possibili sperimentazioni a livello aziendale

Il percorso di confronto e sperimentazione come sopra delineato, potrà agevolare nel 2022, nell'ambito del rinnovo del vigente CCNL, valutazioni condivise in merito alle opportune scelte contrattuali.

9 Luglio 2020

FEDERCHIMICA  


FARMINDUSTRIA  


FIDCTEM-CGIL  


FEMCA-CISL  


UILTEC-UIL  
