

Accordo di rinnovo CCNL 22.09.2012 per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL sottoscritto tra Federchimica, Farminindustria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL

## Stesura CCNL 22.09.2012

*Marco Ruffino*

*Enrico*

*MP*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## PREMESSA ALL'ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 22.09.2012

La volontà delle Parti di rinnovare il CCNL si basa su molti fattori strettamente connessi alla particolarità del momento, alla necessità di dare un contributo alla ricerca di maggior competitività e all'occupazione, alla consapevolezza del patrimonio accumulato di innovazione e dialogo continuo.

La condivisione dello scenario economico e industriale in cui le nostre imprese operano e opereranno nei prossimi anni è certamente importante in qualsiasi trattativa sindacale, ma lo è stata ancora di più in questo momento del tutto eccezionale.

Mai come in questa fase il presente e il futuro delle imprese e delle singole persone sono stati tanto condizionati dal contesto macroeconomico, cioè da variabili al di fuori del loro controllo.

D'altro canto le forti difficoltà che vive, in particolare, il nostro Paese e la possibilità di improvvisi e radicali cambiamenti del contesto esterno richiedono coesione e tempestività di reazione.

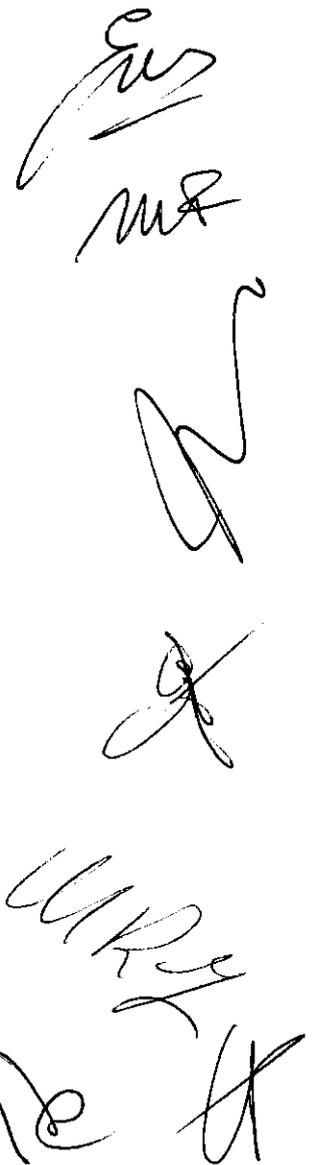
La condivisione dello scenario economico e della situazione politica internazionale in cui il nostro Paese si trova ha portato le Parti Sociali ad un impegno straordinario non solo nei contenuti dell'ipotesi di Accordo ma anche e soprattutto nei tempi e nei modi in cui questa è stata raggiunta.

Le Parti Sociali dell'industria chimico-farmaceutica, in coerenza con l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, consapevoli del ruolo di anticipazione che sempre ha caratterizzato le relazioni industriali settoriali, intendono con la sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo dare un segnale e un contributo al Paese, e cioè al Governo e all'industria e al mondo del lavoro nel loro complesso, per dimostrare la loro consapevolezza e il loro impegno nei confronti dell'Italia e dei partner europei.

Tutti devono fare la loro parte, le imprese e i lavoratori del settore hanno così inteso di fare la propria, dimostrando che la gravità della situazione economica comporta coraggio ma anche urgenza nelle azioni.

Non c'è tempo da perdere e il cambiamento implica anche capacità di decidere, e decidere bene, tempestivamente, valorizzando il ruolo delle delegazioni.

Le Parti Sociali hanno condiviso anche la necessità di dare risposte urgenti alle imprese e ai loro lavoratori, sottoposti in questo momento a forte



Handwritten signatures of the representatives of the chemical-pharmaceutical industry and the social partners, including the names of the signatories.

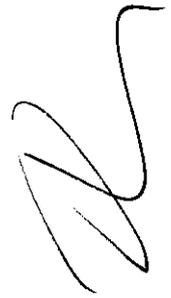
incertezza, significative flessioni produttive, pericolosa compressione dei margini e anche pericolosi risultati negativi.

La sottoscrizione del CCNL vuole essere un contributo concreto per dare qualche certezza al mercato, alle imprese, ai lavoratori. Vuole essere anche un segnale che le Relazioni Industriali nella chimica sono state e devono, sempre più, essere funzionali alla competitività delle imprese, perché la competitività significa crescita, occupazione e benessere.

Un preciso segnale politico di responsabilità che le Parti Sociali intendono offrire perché lo stesso impegno nella ricerca di formule e accordi orientati alla competitività, produttività, occupabilità, responsabilità sociale, e alla partecipazione, nel pieno rispetto di diritti e doveri, si possa realizzare negli stessi modi, cioè in tempi rapidi e con interventi efficaci, anche a livello decentrato.

Le Parti Sociali nel sottoscrivere l'ipotesi di Accordo sono consapevoli di aver raccolto una grande sfida nei confronti delle imprese e dei lavoratori ma anche nei confronti del Paese, sfida che si concretizza nell'assunzione di responsabilità, nella consapevolezza che tutti nel proprio ambito di azione devono dare un contributo alla soluzione dei problemi del Paese.

Tale sfida nasce dall'eccezionalità del momento, ma si fonda su una consolidata cultura di relazioni industriali responsabili, basata sul dialogo e sul confronto aperto e continuativo, sulla ricerca di elementi innovativi, sull'attività svolta in modo partecipativo e costruttivo durante tutta la vigenza del contratto anche all'interno di momenti istituzionali come l'Osservatorio.



## PARTE II

### RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

#### PREMESSA

Con l'obiettivo di proseguire il percorso positivo avviato con la costituzione degli Osservatori aziendali e di incentivare e promuovere relazioni industriali sempre più partecipative e costruttive le Parti condividono l'opportunità di definire, a livello di impresa, strumenti e modalità utili a realizzare:

- un processo di interlocuzione sindacale positivo e costruttivo in modo particolare nelle fasi più importanti di cambiamento che coinvolgono l'Azienda e i lavoratori interessati.
- un dialogo aperto, trasparente e produttivo utile a prevenire il conflitto e nella ricerca di soluzioni adeguate e compatibili con le esigenze del mercato e della buona occupazione.

Le Parti concordano che lo sviluppo di Relazioni Industriali partecipative è da considerarsi elemento fondamentale per garantire:

- rispetto delle regole e etica nei comportamenti
- tempestività nell'affrontare i problemi e nella definizione delle soluzioni negoziali
- coerenza nella attuazione delle intese realizzate
- una efficace attuazione dei sistemi organizzativi e la loro necessaria flessibilità

In relazione a quanto sopra le Parti condividono di istituire una Commissione Nazionale con l'obiettivo di individuare possibili nuovi modelli di partecipazione in coerenza con le prassi e gli accordi già in atto nel settore e con le evoluzioni normative in materia.

Le Parti stipulanti, inoltre, riconoscendo il valore positivo di informazione e consultazione a livello aziendale, concordano che scambi informativi utili alla conoscenza delle questioni attinenti alle attività di impresa e un dialogo costante finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise vadano in ogni caso realizzati in modo da essere efficaci, attraverso la ricerca dell'equilibrio degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e con relazioni costruttive tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

Omissis ...



### PARTE III

## RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA

### PREMESSA

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente CCNL riconducibili ad un impegno sociale dell'impresa, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Le Parti aziendali potranno impegnarsi in tal senso sottoscrivendo un Patto di Responsabilità sociale che formalizzerà il reciproco impegno a comportamenti coerenti con quanto sopra e promuovendo iniziative congiunte di responsabilità sociale nell'ambito delle iniziative correlate alla Giornata nazionale Sicurezza Salute Ambiente.

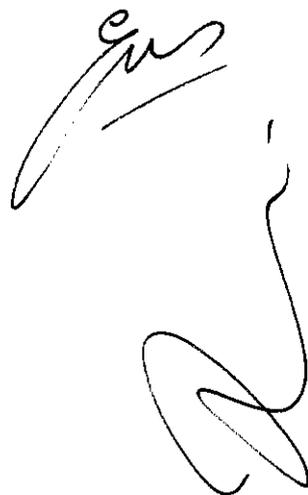
Le Parti, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili sono impegnate, con le scelte contrattuali, nei seguenti ambiti.

#### **Solidarietà, assistenza sociale, welfare, bilanciamento delle esigenze lavorative con quelle personali**

- attenzione alle problematiche connesse all'inserimento e alla prestazione dei lavoratori diversamente abili e di altre categorie dello svantaggio sociale, nonché alla ricollocazione dei lavoratori inidonei;
- agevolazione delle attività di volontariato;
- integrazione della copertura previdenziale e dell'assistenza sanitaria a livello settoriale;
- agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali o situazioni familiari, studenti lavoratori, donatori, reinserimento di lavoratori e lavoratrici assenti per malattia, maternità paternità e congedi parentali, attraverso il riconoscimento di permessi, aspettative, part-time, telelavoro e la individuazione di ulteriori iniziative.

#### **Formazione**

- investimento per la formazione, progettazione di attività di formazione continua, anche attraverso la realizzazione di Patti formativi, agevolazione della formazione individuale e adesione alle attività realizzate dall'OBC,



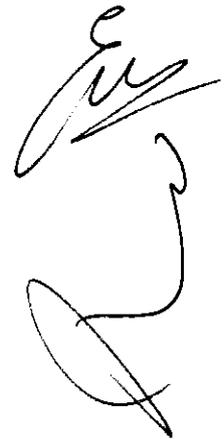
- al fine di migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori, la loro occupabilità e l'inserimento dei lavoratori stranieri;
- individuazione di attività formative specifiche nei confronti dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente.

#### **Misure a sostegno dell'occupazione e dell'occupabilità**

- possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti offerti dalla legislazione e dal CCNL, funzionali al rafforzamento dell'impresa, alla salvaguardia ed allo sviluppo dell'occupazione, per favorire l'occupabilità senza pregiudicare la base di occupazione stabile, anche attraverso il "Progetto Ponte" di cui alla Parte XIII;
- applicazione degli strumenti individuati per favorire l'occupazione, l'avvio, lo sviluppo dell'attività produttiva, la gestione delle ricadute occupazionali, anche con ricorso a risorse derivanti dalla contrattazione di secondo livello;
- condivisione di specifiche opportunità ed esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari.

#### **Miglioramento continuo del livello di Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e tutela dell'Ambiente**

- diffusione di comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge;
- realizzazione di una strategia ambientale basata sulla prevenzione e sul metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi, coniugando la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'innovazione, di competitività delle imprese;
- miglioramento del livello di formazione, informazione e coinvolgimento di tutti i lavoratori e dei loro rappresentanti per la realizzazione degli obiettivi;
- adozione ed integrazione di sistemi di gestione in forma volontaria, che tengano in debita considerazione anche le opere, e i servizi conferiti in appalto, per una prevenzione sistematica dei fattori di rischio.



## PARTE VIII

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE SETTORIALE - FONCHIM

Le Parti, al fine di rendere possibile un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, hanno convenuto la seguente regolamentazione contrattuale e la costituzione del Fondo pensione complementare a capitalizzazione Fonchim.

#### 1) Normativa

- In materia di previdenza complementare si richiamano gli Accordi nazionali sottoscritti nonché lo Statuto di Fonchim e le relative disposizioni regolamentari.
- Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi sindacali aziendali, i diritti e gli obblighi previsti dal presente CCNL e dagli Accordi nazionali richiamati costituiscono condizioni minime inderogabili per le imprese e i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL.
- All'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore documentazione sulla previdenza complementare: scheda informativa di Fonchim o altro fondo contrattuale chiuso applicabile, modulo di iscrizione e copia dello Statuto.
- Fermi restando gli adempimenti informativi inerenti il Fondo all'atto dell'assunzione, il lavoratore dichiara espressamente la propria volontà di aderire o non aderire a FONCHIM, mediante compilazione e sottoscrizione della specifica modulistica predisposta dal Fondo, che dovrà essere consegnata e ritirata a cura dell'azienda. La manifestazione di volontà di cui sopra dovrà essere confermata nei termini e con le modalità previste dalle norme di legge e statutarie.
- Le aziende forniranno annualmente alle RSU e al livello territoriale delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL i dati dell'iscrizione articolati per categoria di inquadramento e fascia di età.
- Nelle Unità con più di 100 addetti le aziende metteranno a disposizione della RSU adeguata strumentazione informatica che consenta alla RSU di conoscere le disposizioni e le novità contenute nel sito internet di Fonchim e permetta al singolo lavoratore, con modalità da regolamentare a livello aziendale, di acquisire informazioni sulla propria posizione individuale.
- Le aziende sono impegnate a distribuire adeguata informativa predisposta dalle Parti a tutti i lavoratori non iscritti a Fonchim o a Fondi aziendali.



## 2) Permessi ed assemblee

- Ai lavoratori membri dell'Assemblea del Fondo di previdenza complementare (nazionale o aziendale) per la partecipazione alle riunioni di tale organo vengono riconosciuti, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi retribuiti fino ad un giorno per ogni assemblea.
- L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli Organi del Fondo.
- In ogni unità lavorativa la RSU potrà convocare annualmente una assemblea retribuita della durata di un'ora, per informare i lavoratori dell'andamento di Fonchim.  
Tale ora sarà aggiuntiva alle ore previste dall'art. 59 del CCNL qualora le stesse, al momento dell'assemblea, risultassero esaurite.



## 3) Contribuzioni

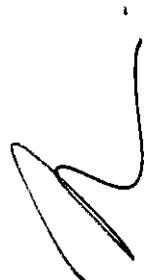
### TFR

A decorrere dall'1/1/1999 i versamenti a Fonchim del trattamento di fine rapporto, da parte dei lavoratori iscritti, sono previsti nelle seguenti misure:

a) 100% per i lavoratori con prima occupazione dopo il 28/4/1993;

b) 33% per tutti gli altri lavoratori.

A decorrere dall'1/1/2007, su base volontaria e secondo le modalità operative che saranno individuate da Fonchim, tale aliquota è elevabile fino al 100%.

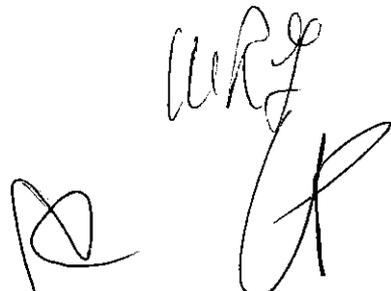


### Aliquote contributive

- A carico del lavoratore e dell'impresa, a decorrere dall'1/1/2001, l'aliquota contributiva è fissata nell' 1,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.
- A carico dell'impresa:
  - a decorrere dall'1/7/2011, l'aliquota contributiva è fissata nell'1,65% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.
  - a decorrere dall'1/1/2014, l'aliquota contributiva è fissata nell'1,85% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.



Omissis ...



## PARTE IX

### ASSISTENZA SANITARIA SETTORIALE - FASCHIM

Le Parti, pur riconoscendo il principio della centralità del Servizio Sanitario Nazionale pubblico, confermando la volontà di effettuare all'interno del CCNL scelte socialmente responsabili, con Accordo Nazionale del 29 luglio

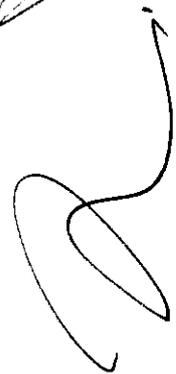
2003, hanno istituito il Fondo di Assistenza Sanitaria settoriale "FASCHIM" la cui finalità è quella di contribuire alle spese sanitarie sostenute dagli iscritti e dal loro nucleo familiare, se iscritto.

A tale scopo le Parti hanno convenuto la seguente regolamentazione.

#### 1) Normativa

- In materia di assistenza sanitaria si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti nonché lo Statuto di FASCHIM e le relative disposizioni regolamentari.
- All'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore documentazione su FASCHIM: brochure informativa, copia dello Statuto e del Regolamento, modulo di iscrizione.
- Fermi restando gli adempimenti informativi inerenti il Fondo all'atto dell'assunzione, il lavoratore dichiara espressamente la propria volontà di aderire o non aderire a FASCHIM, mediante compilazione e sottoscrizione della specifica modulistica predisposta dal Fondo, che dovrà essere consegnata e ritirata a cura dell'azienda. La manifestazione di volontà di cui sopra dovrà essere confermata nei termini e con le modalità previste dalle norme statutarie.
- Fermo restando quanto previsto all'alinea successivo, possono iscriversi a FASCHIM con espressa manifestazione di volontà, tutti i lavoratori non in prova con orario di lavoro pari o superiore al 50% dell'orario normale legale.
- Possono iscriversi al Fondo i lavoratori con contratto di lavoro non a tempo indeterminato purché la durata del contratto, determinata o determinabile, sia pari o superiore sei mesi, anche per effetto di eventuali proroghe, al netto del periodo di prova.
- Il lavoratore associato al Fondo potrà decidere di iscrivere in qualità di nucleo familiare il proprio coniuge, il proprio convivente e/o i figli fiscalmente a carico, nelle modalità ed entro i limiti previsti dallo Statuto di FASCHIM e dalle relative disposizioni regolamentari.

Omissis ...



## PARTE X

### FORMAZIONE

#### PREMESSA

Le Parti considerano strategico l'impegno delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione finalizzata a valorizzare le risorse umane, a migliorare la loro occupabilità ed il loro arricchimento professionale, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche e organizzative, agli obiettivi di qualità, di sicurezza e di mercato, ad esigenze di sviluppo della cultura di impresa nella quale cresca la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori.

#### FORMAZIONE ED ETICA DEL LAVORO

La formazione è un tema trasversale, funzionale sia alla produttività sia all'occupabilità, e deve essere considerato uno strumento essenziale per la qualità delle risorse umane, per la qualità delle relazioni industriali, per sviluppare e incentivare una cultura di relazioni partecipative utile anche a garantire la esigibilità delle norme del ccnl, la certezza delle regole e la coerenza e eticità dei comportamenti a tutti i livelli.

E' necessario diffondere la consapevolezza che la formazione è essenziale e non risponde solo a esigenze aziendali ma anche a esigenze del lavoratore.

Le Parti sono impegnate a incentivare la realizzazione di progetti formativi finalizzati ad accrescere la cultura di Relazioni Industriali costruttive e a migliorare la esigibilità delle norme del ccnl.

In relazione a quanto sopra a livello aziendale potrà essere definita la figura del delegato alla formazione.

#### 1. INVESTIMENTO PER LA FORMAZIONE

Con l'obiettivo di promuovere e favorire tale formazione le Parti concordano la possibile utilizzazione di 1,5 giornate di riposi spettanti ai sensi dell'articolo 13 per la partecipazione a progetti formativi:

- collettivi, concordati a livello aziendale e/o territoriale anche secondo quanto previsto al successivo paragrafo 2;
- individuali, nell'ambito del Patto formativo di cui al successivo paragrafo 3.

Omissis ...



### PARTE XIII PRODUTTIVITÀ E OCCUPABILITÀ

#### Gli ambiti su cui investire

Le imprese possono crescere e conseguire una redditività soddisfacente e tutelare quindi il lavoro, il benessere dei lavoratori, la crescita delle retribuzioni e in particolare della quota di retribuzione variabile e il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione – solo attraverso il miglioramento complessivo della loro competitività.

L'industria chimica e farmaceutica è da anni impegnata nel miglioramento dei fattori interni di competitività (innovazione, qualità, organizzazione). Questo impegno tuttavia non è sufficiente in un settore in cui la competitività dipende in modo rilevante da condizioni al di fuori del controllo delle imprese, riconducibili essenzialmente al Sistema-Paese, alla produttività di sistema, che non sono certamente favorevoli.

Per questa ragione, ferma restando l'azione congiunta nei confronti delle Istituzioni per scelte di Politica industriale adeguate a migliorare la produttività di Sistema, le Parti condividono la necessità di un impegno supplementare per promuovere la produttività del lavoro che rappresenta un elemento fondamentale della competitività.

Le Parti ritengono in primo luogo che l'incremento della produttività sia strettamente correlato con la ricerca, gli investimenti tecnologici, l'innovazione di processo e di prodotto e con le necessarie flessibilità che richiedono un atteggiamento partecipativo e di apertura al cambiamento.

In uno scenario caratterizzato da forte instabilità potenziale e da necessità di riposizionamento competitivo di molte imprese anche l'occupabilità, e cioè lo sviluppo di competenze e strumenti utili per agevolare l'ingresso (in particolare dei giovani), la permanenza e la eventuale ricollocazione nel mercato del lavoro, assume un ruolo di primo piano nell'ambito della Responsabilità sociale dell'impresa.

La produttività e la "buona occupazione" sono temi centrali per il lavoro, per il sostegno e il rilancio della competitività delle imprese.

Handwritten signatures and marks on the right side of the page, including a large signature at the top, a stylized mark in the middle, and a circled 'X' at the bottom.

Handwritten signatures at the bottom right of the page, including a signature that appears to be 'MRG' and another signature below it.

## Produttività

Le Parti condividono che il miglioramento della produttività del lavoro si possa realizzare intervenendo nei seguenti ambiti:

1. Qualità delle risorse umane: formazione ed etica del lavoro
2. Qualità delle Relazioni Industriali: esigibilità e fruibilità del ccnl. A tal fine le Parti si impegnano a dare piena attuazione all'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 sui temi della rappresentanza e delle RSU
3. Flessibilità organizzativa: strumenti contrattuali e contrattazione aziendale

## Occupabilità

Le Parti condividono che:

- la individuazione e la realizzazione, a tutti i livelli, di strumenti utili a favorire l'ingresso, la permanenza e il ricollocamento nel mercato del lavoro sia una scelta di Responsabilità sociale da favorire e incentivare anche con i necessari supporti legislativi.
- l'occupabilità e l'inclusione sociale debbano essere rafforzate, oltre che attraverso gli interventi per migliorare la qualità delle risorse umane, prevedendo strumenti da offrire alla contrattazione aziendale, tra questi in particolare il Progetto Ponte di cui al punto successivo

## PROGETTO "PONTE"

Le Parti ritengono opportuno sviluppare a livello aziendale l'ipotesi di un Patto di solidarietà generazionale denominato «Progetto Ponte» fondato sulla disponibilità dell'azienda ad investire su nuove assunzioni di giovani in cambio della disponibilità di lavoratori anziani in forza a trasformare, in vista della pensione, il proprio contratto da full time a part time.

Gli obiettivi di tale Progetto sono:

- aumentare e favorire l'occupazione giovanile
- creare un «ponte» tra la popolazione giovanile e la popolazione più anziana, massimizzando il passaggio di conoscenze tra i due gruppi
- ridurre il carico di lavoro e realizzare un «maggior coinvolgimento» delle persone più anziane

Le Parti auspicano e hanno sollecitato i necessari interventi legislativi che possano consentire una ampia adesione al Progetto.

Tra questi le Parti auspicano anche interventi inerenti le modalità di accantonamento e trattamento fiscale delle ore di riposo accantonate dai lavoratori nel Conto ore che, rimossi i vincoli oggi esistenti, potrebbero essere utilizzate anche nell'ambito del Progetto o comunque nella fase finale del rapporto di lavoro.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten mark consisting of a vertical line with a diagonal slash through it, resembling a stylized 'X' or a checkmark.A handwritten signature in black ink, appearing to be the letters 'URZ' written in a cursive, slightly slanted style.Two handwritten initials in black ink, one on the left and one on the right, both appearing to be stylized letters.

### Art. 3 - Tipologie di rapporto di lavoro

#### PREMESSA

Le Parti condividono l'importanza di far coesistere una pluralità di strumenti contrattuali e normativi e di rendere gli stessi quanto più possibile funzionali e adeguati a dare risposte per una migliore organizzazione aziendale in relazione alle diversificate esigenze delle imprese e dei lavoratori.

L'applicazione di tali strumenti, che dovranno essere utilizzati coerentemente con le loro finalità, dovrà essere quindi funzionale al rafforzamento delle imprese e alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione.

Nel sottolineare l'importanza di cogliere tutte le opportunità utili a favorire sia l'occupabilità dei lavoratori sia la stabilità del rapporto di lavoro per le diverse tipologie contrattuali contenute nel presente articolo, le Parti:

1. ritengono opportuno regolamentare la successione di contratti a termine stabilendo che:
  - la successione di contratti a tempo determinato, effettuati per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali o a commesse specifiche, in capo allo stesso lavoratore, non superi la durata complessiva di 48 mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione,
  - ove l'impresa decidesse di proseguire oltre i limiti temporali suindicati il rapporto di lavoro, tale rapporto sia a tempo indeterminato;
2. condividono che, in relazione alle caratteristiche settoriali e alle imprescindibili prerogative professionali degli addetti, l'applicazione delle nuove forme contrattuali non potrà pregiudicare la necessaria base di occupazione stabile;
3. ritengono opportuno che nelle tipologie contrattuali a tempo determinato il lavoratore sia informato con un congruo preavviso sulle prospettive di prosecuzione dell'attività lavorativa successivamente alla scadenza del termine previsto;
4. si impegnano affinché a livello aziendale siano positivamente colte le opportunità di lavoro a tempo parziale purché esse siano compatibili con le esigenze organizzative aziendali.

Omissis ...

## A) APPRENDISTATO

### PREMESSA

Il Testo Unico sull'apprendistato, D.Lgs. 167/11 così come modificato dal D.Lgs. 92/12, ha introdotto la nuova disciplina per il contratto di apprendistato.

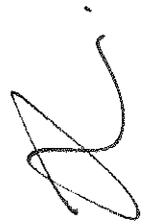
Le Parti con la seguente normativa completano e integrano la disciplina dell'apprendistato professionalizzante per le imprese che applicano il CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva, ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. 167/11, al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste un'importanza significativa per il settore.

Quanto sopra premesso le Parti convengono che il contratto di apprendistato, dovrà rappresentare lo strumento privilegiato di ingresso nel mondo del lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani e a costruire professionalità anche elevate da inserire nell'impresa.

Le Parti riconoscono l'importanza che può avere l'apprendistato di alta formazione e di ricerca sia per promuovere lo sviluppo di alte professionalità e dell'innovazione in impresa, sia per attuare efficaci collaborazioni con le istituzioni scolastiche e universitarie. A tal fine convengono sull'opportunità, a valle di un progetto sperimentale da realizzarsi a livello territoriale e con il coinvolgimento delle Istituzioni scolastiche e universitarie, di valutare la definizione di una specifica normativa contrattuale per le tipologie di apprendistato, ulteriori a quello professionalizzante, previste dal D.Lgs.167/11.

### FORMAZIONE

Le Parti condividono la necessità di valorizzare per ogni tipologia di contratto la formazione svolta sotto la responsabilità delle imprese, anche con modalità on the job ed in affiancamento che andrà certificata secondo modalità da definire alla luce delle future disposizioni di legge. A tal fine l'azienda dovrà essere in condizione di garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire competenze. Gli interventi formativi relativi potranno essere realizzati anche attraverso forme di finanziamento pubblico e/o per il tramite di Fondimpresa.



## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Durata

Da un minimo di 6 mesi fino a 3 anni

### Ore di formazione

Le ore annue medie di formazione, compresa la formazione generale e specifica prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, sono stabilite tra 80 e 120 complessive, comprensive, fino a concorrenza, anche di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica ai sensi dell'art 4 comma 3 del D.Lgs. 167/11. Tale monte ore sarà modulato in relazione alla complessità delle competenze necessarie alla figura professionale indicata nel Piano formativo individuale dell'apprendista.

### d) Tutor aziendale

Il tutor aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista, deve essere inserito nell'organizzazione dell'impresa ed essere in possesso di adeguata professionalità.

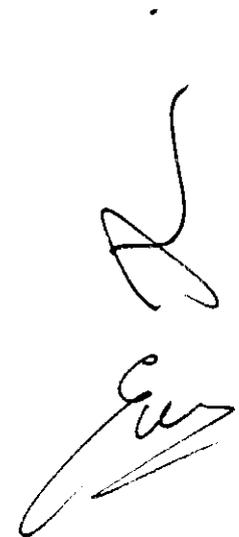
In via esemplificativa il tutor aziendale ha il compito di:

- partecipare attivamente alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista
- facilitare l'apprendista nelle fasi di apprendimento e presidiare l'andamento del processo di apprendimento nelle sue diverse fasi
- facilitare la realizzazione di momenti di verifica dell'apprendimento e di valutazione finale delle competenze
- assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale
- facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto organizzativo aziendale
- al raggiungimento della metà della durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, effettuare una verifica sullo stato di avanzamento del progetto.

### e) Piano formativo individuale

Il Piano formativo individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute e indicare i contenuti di eventuali esperienze di lavoro e l'articolazione della formazione.

Il piano formativo individuale dovrà avere la forma scritta ed essere definito contestualmente alla stipula del contratto o comunque entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto, secondo quanto definito nelle linee guida di cui all'Appendice 8 del presente CCNL.



Fermi restando i vincoli legislativi e contrattuali, le conoscenze da acquisire e la durata della formazione potranno subire variazioni nel corso della durata del contratto qualora se ne ravvisasse la necessità.

#### f) Valutazione e certificazione degli esiti formativi

La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia e le indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato.

L'effettuazione e registrazione dell'attività formativa prevista dal piano formativo individuale lascia impregiudicato il diritto del datore di lavoro di recedere, con formale disdetta, al termine del contratto di apprendistato.

#### COMPETENZE NELL'AMBITO DELLE AREE FUNZIONALI

Le competenze necessarie alle figure professionali contrattualmente individuate ai sensi dell'art. 4 del CCNL devono essere conseguite mediante la formazione sul lavoro e sono suddivise in:

A) competenze generali di carattere trasversale previste e rese disponibili dalla disciplina regionale ai sensi dell'art. 4 comma 3 D.Lgs. n. 167/2011, o espressamente demandate al CCNL da parte della disciplina regionale.

B) competenze tecnico-professionali specifiche caratteristiche e proprie delle figure professionali relative alle aree funzionali, di seguito individuate, per il settore chimico, chimico-farmaceutico e delle fibre chimiche:

- 1) Amministrazione e controllo
- 2) Commerciale marketing/vendite
- 3) Logistica/acquisti
- 4) Produzione
- 5) Qualità
- 6) Ricerca e sviluppo
- 7) Risorse umane e organizzazione
- 8) Servizi tecnici (composta da Manutenzione, Ingegneria, Tecnologia)
- 9) Servizi vari
- 10) Sicurezza Salute Ambiente
- 11) Sistemi informativi

Per le imprese che applicano il sistema di inquadramento previsto dall'art. 4 bis del CCNL, considerato che per le stesse, in relazione alla specifica tipologia organizzativa, non è stata contrattualmente prevista una suddivisione



in aree funzionali né specifiche figure professionali, le competenze a cui far riferimento sono quelle dell'area funzionale o delle aree funzionali nelle quali si può collocare la posizione di lavoro.

Le competenze necessarie per la figura professionale indicata nel contratto di apprendistato e riportate nel Piano formativo individuale devono essere individuate all'interno di quelle di seguito riportate e modulate in relazione alla attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali e merceologiche dell'impresa.

**A) Competenze generali settore chimico, chimico-farmaceutico e delle fibre chimiche (in caso di espresso demando alle materie definite dal CCNL ad opera della disciplina regionale competente)**

- Possedere strumenti conoscitivi per comprendere la gestione economica dell'impresa, le sue esigenze strategiche e le caratteristiche dei mercati
- Conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale e la sua struttura organizzativa
- Conoscere la collocazione della propria attività nell'ambito dell'impresa e sapersi rapportare alle altre aree organizzative, conoscere i codici etici di comportamento aziendale ove esistenti
- Acquisire tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace ed efficiente e nozioni di comportamenti organizzativi
- Conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge, contrattuali e aziendali del rapporto di lavoro
- Conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge di tutela dei dati personali
- Conoscere le fondamentali norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza salute e ambiente, sapere applicare le previste misure di sicurezza e tutela ambientale e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Conoscere gli strumenti informatici adottati nella propria attività
- Conoscere nozioni di base delle lingue straniere

**B) Competenze professionali specifiche settore chimico, chimico-farmaceutico e delle fibre chimiche**

**1. Area funzionale Amministrazione e controllo**

- Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità
- Acquisire criteri e impostazione di controllo di gestione
- Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza (per esempio gestione della contabilità generale, della contabilità industriale, della contabilità di magazzino, della contabilità fornitori, del bilancio consolidato, del conto clienti, del budget, elaborazioni di dati e statistiche sull'andamento aziendale)
- Conoscere elementi delle normative fiscali e previdenziali



## 2. Area funzionale Commerciale marketing/vendite

- Acquisire una approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda
- Conoscere i metodi e le tecniche di comunicazione efficace sui prodotti
- Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato
- Acquisire tecniche di marketing operativo
- Conoscere le tecniche di promozione (per esempio campagne pubblicitarie, fiere, comunicati stampa, redazione di cataloghi informativi sui prodotti aziendali)
- Acquisire un'approfondita conoscenza dei prodotti dell'azienda
- Acquisire tecniche di:
  - vendita e gestione dei contratti - comunicazione sui prodotti
  - gestione delle reti vendita (distributori, agenti)
  - gestione dei clienti e della relativa documentazione (per esempio gestione del conto clienti, della pianificazione delle politiche di fido e dei conti deposito anche attraverso la conoscenza di elementi di budget e di lettura dei bilanci)
- Acquisire tecniche di negoziazione
- Acquisire tecniche di gestione dei reclami della clientela
- Acquisire competenze tecnico - commerciali di assistenza al cliente nella fase pre vendita e nella fase post vendita

### Informatore scientifico del farmaco:

- Approfondire la conoscenza dell'anatomia, fisiologia e patologia del corpo umano, relativamente alle aree terapeutiche dei farmaci correlati con l'attività svolta
- Acquisire la conoscenza delle caratteristiche farmacologiche e terapeutiche dei farmaci
- Acquisire capacità tecniche e di linguaggio che consentano di interloquire con gli operatori sanitari per trasmettere le informazioni sul corretto impiego dei farmaci (indicazioni, modalità di impiego, effetti secondari e farmacovigilanza)
- Conoscere le normative del settore farmaceutico sia per quanto riguarda l'informazione scientifica sia per quanto riguarda i doveri e le responsabilità attinenti alla professione in coerenza con le indicazioni di legge vigenti
- Conoscere la struttura e l'organizzazione del Servizio Sanitario Nazionale relativamente alle figure professionali ed ai processi inerenti l'impiego dei farmaci.

## 3. Area funzionale Logistica/acquisti

### Approvvigionamenti

- Acquisire tecniche e conoscere strumenti relativi a:
  - magazzino e stoccaggio
  - gestione delle scorte inventari di magazzino
  - anagrafica prodotti e clienti
- Acquisire tecniche di negoziazione per la gestione dei rapporti con i

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, a signature below it, a crossed-out mark, and several other initials and signatures at the bottom.

- fornitori di materiali e servizi
- Conoscere le modalità per la conservazione e la distribuzione dei materiali affidati

#### **Pianificazione**

- Acquisire tecniche e conoscere strumenti relativi a:
  - programmazione della distribuzione
  - pianificazione della produzione sulla base del programma di vendita, delle richieste provenienti dai clienti, dei vincoli di produzione
  - gestione dei magazzini dei prodotti finiti, delle materie prime e degli imballi

#### **Trasporti**

- Acquisire tecniche e conoscere strumenti relativi a:
  - gestione dei mezzi di trasporto
  - predisposizione dei programmi di spedizione e relative documentazioni

#### **4. Area funzionale Produzione**

- Acquisire un'approfondita conoscenza dell'organizzazione aziendale della produzione
- Conoscere i prodotti e i processi di produzione
- Acquisire tecniche per:
  - la pianificazione della produzione
  - la gestione degli ordini di lavoro e delle commesse
  - la gestione degli appalti
- Conoscere strumentazioni e i sistemi hardware e software utilizzati (per esempio per l'analisi dei processi e dei prodotti)
- Conoscere le norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza, salute e ambiente connesse con il processo produttivo e conoscere e sapere applicare le specifiche procedure aziendali

#### **5. Area funzionale Qualità**

- Conoscere le caratteristiche del prodotto e la documentazione del Sistema Gestione Qualità
- Acquisire tecniche e strumenti per il controllo della qualità
- Acquisire tecniche per effettuare le verifiche, l'individuazione delle non conformità e per la gestione delle azioni correttive

#### **6. Area funzionale Ricerca e Sviluppo**

- Acquisire approfondite conoscenze tecniche sui prodotti dell'azienda
- Conoscere l'organizzazione ed i processi produttivi
- Acquisire tecniche di negoziazione e di relazioni con riferimento ad interlocutori di differenti livelli (altri centri di ricerca, università, professionisti, ospedali)
- Acquisire conoscenza sulle varie fasi di ricerca e sviluppo e relativa legislazione

## 7. Area funzionale Risorse umane e organizzazione

- Acquisire una significativa conoscenza della struttura e dell'organizzazione aziendale
- Acquisire una adeguata conoscenza delle norme legislative in materia di diritto del lavoro e delle norme contrattuali collettive
- Acquisire tecniche di negoziazione nell'ambito delle relazioni industriali
- Acquisire tecniche per:
  - la gestione dei costi del personale (per esempio gestione delle paghe, dei contributi e dei servizi previdenziali)
  - l'elaborazione dei piani di sviluppo
  - l'analisi dei bisogni formativi e la gestione dei piani di formazione

## 8. Area funzionale Servizi tecnici (manutenzione, ingegneria, tecnologia)

- Conoscenza di base di organizzazione della produzione
- Conoscere le tipologie dei materiali utilizzati, degli strumenti e delle tecniche di lavoro applicate
- Conoscere e sapere applicare i criteri di gestione osservanti efficienza - costi - qualità - sicurezza e acquisire le relative tecniche aziendali per la gestione (per esempio delle anagrafiche materiali, delle scorte dei pezzi di ricambio per la manutenzione, della pianificazione degli acquisti)
- Conoscere le logiche della manutenzione preventiva
- Conoscere le procedure di controllo per la sicurezza degli impianti
- Acquisire metodologie e tecniche per la pianificazione dei progetti
- Conoscere i software applicati nell'impresa (per esempio sistemi autocad)
- Sapere analizzare i dati ed i requisiti di base per lo sviluppo della progettazione
- Conoscere gli aspetti legislativi relativi alla messa a norma degli impianti
- Acquisire metodologie di archiviazione di progetti (disegni)
- Acquisire criteri e impostazione di sistemi di contabilità
- Acquisire tecniche per l'analisi dei dati
- Conoscere le tecniche e gli strumenti utilizzati nell'area di competenza

## 9. Area funzionale Servizi vari

- Conoscere elementi di pronto soccorso
- Conoscere norme di legge in materia di protezione dei dati personali
- Capacità di utilizzo degli strumenti informatici e degli applicativi aziendali
- Acquisire tecniche di programmazione delle proprie attività
- Acquisire nozioni di comunicazione

## 10. Area funzionale Sicurezza Salute Ambiente (SSA)

- Conoscere l'organizzazione della produzione
- Conoscere le normative di riferimento in materia di autorizzazioni e permessi, rapporti con gli Enti esterni e con i differenti interlocutori aziendali (per esempio medico competente, RSPP, RLSSA)
- Acquisire metodi e tecniche per individuare, analizzare e valutare i fattori di rischio
- Conoscere e sapere applicare le procedure aziendali ed i sistemi di



- gestione della sicurezza ed i piani di emergenza
- Conoscere elementi di pronto soccorso

**11. Area funzionale Sistemi informativi**

- Conoscere elementi di programmazione
- Conoscere gli strumenti e le tecniche proprie della funzione di appartenenza

**Specificità settoriali: Abrasivi**

Le Parti convengono che per il settore Abrasivi, in relazione alle specifiche caratteristiche settoriali per la individuazione delle aree funzionali, delle competenze e delle figure professionali e loro suddivisione nelle differenti aree funzionali si deve fare riferimento a quanto riportato nell'appendice 6 del ccnl, che si provvederà ad aggiornare in relazione alle novità introdotte.

**Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL**

Le Parti convengono che per i settori Lubrificanti e GPL, in relazione alle specifiche caratteristiche settoriali per la individuazione delle aree funzionali, delle competenze e delle figure professionali e loro suddivisione nelle differenti aree funzionali si deve fare riferimento a quanto riportato nell'appendice 7 del ccnl, che si provvederà ad aggiornare in relazione alle novità introdotte.

**INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO**

Con riferimento al trattamento economico e all'inquadramento dell'apprendista il contratto è suddiviso in due periodi di uguale durata per i quali si applicherà quanto segue:

Periodo	Inquadramento	Retribuzione
Primo periodo	Una categoria inferiore a quella di destinazione	Minimo contrattuale senza I.P.O.
Secondo periodo	Categoria di destinazione	Minimo contrattuale senza I.P.O.

L'apprendista assunto nell'arco di vigenza contrattuale per la figura professionale di destinazione dell'Informatore scientifico del farmaco sarà inquadrato in categoria C.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large stylized signature at the top, a signature below it, a signature with a large 'X' below that, a signature below that, and two more signatures at the bottom.

### Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL, in considerazione del differente sistema di inquadramento:

Periodo	Inquadramento	Retribuzione
Primo periodo	Due livelli inferiori a quella di destinazione	Minimo contrattuale
Secondo periodo	Un livello inferiore	Minimo contrattuale

I lavoratori apprendisti destinati al livello H saranno inquadrati per il primo periodo nel livello I e per il secondo periodo, da assumere in questo specifico caso trascorsi due terzi della durata del contratto, nel livello H, con il riconoscimento del relativo trattamento minimo contrattuale.

### PERIODO DI PROVA E DECORRENZA ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Il periodo di prova è disciplinato dall'art.2 del ccnl, avendo come riferimento la durata massima prevista per ogni categoria.

Il periodo di prova non potrà comunque superare il 40% della durata del contratto.

L'anzianità di servizio sarà computata, in caso di conferma del rapporto a tempo indeterminato, dalla data di instaurazione dell'apprendistato.

### POSSIBILITÀ DI PROLUNGARE IL PERIODO DI APPRENDISTATO

In caso di malattia, infortunio o altra causa involontaria del rapporto di lavoro superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato potrà essere prolungato di comune accordo tra le Parti per un periodo congruo laddove tale assenza avesse comportato l'impossibilità di completare il percorso formativo programmato.

### PREAVVISO

Fermo restando le previsioni di legge e contrattuali, al termine del periodo di formazione, e cioè al termine della durata prevista per il contratto di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto con un periodo di preavviso di 15 giorni.

Qualora al termine del periodo di apprendistato le Parti non abbiano esercitato la facoltà di recesso nei termini di cui sopra, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Analogo preavviso è dovuto in caso di recesso dal rapporto di apprendistato, quando consentito dalle disposizioni legislative vigenti, prima del termine del contratto pattuito.



### CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La contrattazione di secondo livello troverà applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

### CONDIZIONI PER LA STIPULA DI NUOVI CONTRATTI

Fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, le Parti convengono che il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti:

- risolti per recesso durante il periodo di prova;
- cessati per licenziamento per giusta causa;
- risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore;

E' comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti o di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 addetti non trovano applicazione limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale.

### DECORRENZA E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente regolamentazione trova applicazione, per i contratti stipulati a far data dal 1° marzo 2013, su tutto il territorio nazionale in armonia con le vigenti norme di legge nazionali e regionali.

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

### PREMESSA ALL'ART. 4

Le Parti nazionali:

- preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, sistema degli inquadramenti e organizzazione del lavoro,
- considerato il ruolo svolto dalle Parti nell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, del sistema classificatorio e delle mansioni,
- verificato che l'evoluzione nell'organizzazione del lavoro e nella distribuzione delle mansioni ha dato luogo a figure professionali nuove che caratterizzandosi con una più elevata professionalità contribuiscono in modo significativo allo sviluppo della produttività tecnica ed economica delle imprese,

hanno sviluppato all'interno della Commissione bilaterale contrattualmente prevista nell'ambito dell'Osservatorio nazionale (Parte I, punto 1, Capitolo I del vigente CCNL) una revisione del sistema classificatorio finalizzata a:

- valorizzare e rafforzare il rapporto tra organizzazione del lavoro, ruoli e professionalità e sistema di inquadramento del personale,
- supportare ed aderire al cambiamento e alle evoluzioni presenti nelle organizzazioni,
- introdurre riferimenti oggettivi nelle declaratorie di ciascuna categoria in grado di facilitare il corretto inquadramento delle posizioni di lavoro all'interno delle organizzazioni,
- aumentare la trasparenza del sistema di inquadramento contribuendo a renderne più coerente l'applicazione a livello aziendale.

Il sistema di inquadramento rappresenta quindi lo strumento capace di cogliere le evoluzioni e gli sviluppi dei sistemi organizzativi offrendo contestualmente percorsi di crescita professionale attraverso la mobilità dei lavoratori verso diverse e nuove figure professionali, presenti nelle organizzazioni.

Le Parti sottolineano inoltre l'importanza che lo sviluppo professionale dei lavoratori sia sostenuto:

- dalla realizzazione di programmi formativi mirati a facilitare la crescita professionale in connessione con le esigenze organizzative delle imprese,
- dalla diffusione di tecnologie informatiche, che rendano possibile la realizzazione di nuovi modelli organizzativi e comportino, laddove



previsto dalla mansione, l'utilizzo degli strumenti forniti dall'impresa finalizzati a garantire la connettività e lo scambio di informazioni e di dati a distanza,

- dallo sviluppo e sempre più estesa diffusione dei sistemi di certificazione che migliorino e amplino la conoscenza dei processi presenti nelle organizzazioni rendendoli più efficaci ed efficienti.

Le Parti confermano che lo sviluppo della produttività tecnico-economica passa anche attraverso il migliore utilizzo di tutte le risorse tecniche, umane e la valorizzazione della professionalità da ricercarsi anche mediante nuovi modelli organizzativi comportanti, coerentemente con il sistema classificatorio, una diversa configurazione delle mansioni e delle figure professionali.

Tale ricerca può comprendere da parte delle aziende l'accorpamento e l'arricchimento di più mansioni, senza peraltro escluderne le singole effettuazioni, anche mediante fasi di lavoro di gruppo compatibili con le esigenze di produttività e realizzate anche attraverso fasi sperimentali reversibili supportate all'occorrenza da iniziative di formazione.

Le Parti condividono che l'esperienza, la polivalenza e la polifunzionalità, siano fattori da valorizzare perché consentono flessibilità della prestazione, mobilità interna, maggiore flessibilità del lavoro e organizzativa, quindi più produttività, ma anche più professionalità e più occupabilità. A tal fine concordano che tali fattori siano incentivati nell'ambito della contrattazione aziendale, ai sensi di quanto previsto dall'art.25 del presente CCNL.

Per l'attuazione delle nuove configurazioni organizzative è possibile la sperimentazione ed è necessaria la consultazione preventiva e l'esame delle questioni connesse con la RSU.

Le imprese condividono l'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<sup>1</sup>

... Omissis

### e) DECLARATORIE E FIGURE PROFESSIONALI

Nell'Appendice 1 del presente CCNL vengono riportate le declaratorie delle categorie e le figure professionali.

Omissis ...

### IMPEGNI DELLE PARTI

... Omissis

Inoltre le Parti, rilevato che il settore farmaceutico attraversa una fase di profonda trasformazione che impatta su occupazione e organizzazione delle attività aziendali, convengono sulla necessità di svolgere nell'Osservatorio farmaceutico ulteriori approfondimenti sui ruoli coinvolti nella attività di informazione scientifica del farmaco, da riportare nell'ambito della Commissione bilaterale, al fine di formulare eventuali proposte.



---

<sup>1</sup> Per le imprese del settore Abrasivi si applica la classificazione del personale riportata al Capitolo XIV. Per le imprese dei settori Lubrificanti e GPL si applica la classificazione del personale riportata al Capitolo XV del presente CCNL.

## PREMESSA ALL'ART. 4bis

Le Parti nazionali:

hanno sviluppato all'interno della Commissione bilaterale contrattualmente prevista nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale una nuova regolamentazione che introduce una riforma del sistema classificatorio per le PMI finalizzata a:

- cogliere la realtà delle PMI che è caratterizzata da snellezza organizzativa e dall'espletamento di più mansioni in capo allo stesso lavoratore con conseguente necessità di una elevata flessibilità nell'esercizio della prestazione lavorativa,
- valorizzare e rafforzare il rapporto tra organizzazione del lavoro, ruoli e professionalità e sistema di inquadramento del personale,
- introdurre riferimenti oggettivi e qualitativi nelle declaratorie di ciascuna categoria in grado di facilitare il corretto inquadramento delle professionalità delle PMI,
- aumentare la leggibilità del sistema di inquadramento contribuendo a renderne più coerente l'applicazione a livello aziendale.

Il sistema di inquadramento deve essere uno strumento capace di cogliere la realtà e gli sviluppi dei sistemi organizzativi offrendo contestualmente percorsi di crescita professionale attraverso la mobilità dei lavoratori verso diverse e nuove figure professionali che siano richieste dai modelli organizzativi.

Le Parti condividono che l'esperienza, la polivalenza e la polifunzionalità, siano fattori da valorizzare perché consentono flessibilità della prestazione, mobilità interna, maggiore flessibilità del lavoro e organizzativa, quindi più produttività, ma anche più professionalità e più occupabilità. A tal fine concordano che tali fattori siano incentivati anche nell'ambito della contrattazione aziendale, ai sensi di quanto previsto dall'art.25 del presente CCNL.

Nell'ambito della sezione dell'Osservatorio Nazionale dedicata alle PMI, anche attraverso specifiche indagini conoscitive sulla situazione degli inquadramenti e sulle dinamiche retributive, sarà realizzato il monitoraggio sulla applicazione della normativa e laddove concordemente valutato, saranno apportati i necessari correttivi in sede di rinnovo contrattuale.



Le Parti sottolineano l'importanza che l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento sia supportata dalla realizzazione dei programmi formativi che saranno messi a disposizione dall'OBC anche accedendo alle risorse di Fondimpresa.

Le Parti auspicano lo sviluppo e la diffusione di sistemi gestione formalizzati che migliorino e amplino la conoscenza dei processi presenti nei vari modelli organizzativi rendendoli più efficaci, efficienti e sicuri.

Le imprese condividono l'opportunità di ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione della legge di parità, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.

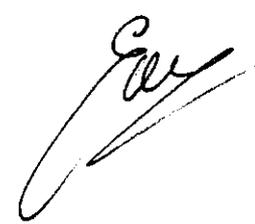
#### **ART. 4bis - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DELLE PMI<sup>2</sup>**

... Omissis

##### **e) DECLARATORIE**

Nell'Appendice 1 del presente CCNL vengono riportate le declaratorie delle categorie e, per ogni declaratoria, le relative definizioni del glossario.

Omissis ...



<sup>2</sup> Per le imprese dei settori Abrasivi, Lubrificanti e GPL non trova applicazione la presente disciplina.

**Art. 9 - Maggiorazioni per lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni<sup>1</sup>**



**... Omissis**

Per il lavoro effettuato in turno notturno in aggiunta alle maggiorazioni previste al punto 5) per le prestazioni effettivamente svolte, sarà corrisposto un importo in cifra, rapportato ad 8 ore, di 8,5 euro con decorrenza 1/1/2013, 9,5 euro con decorrenza 1/1/2014 e 10,5 euro con decorrenza 1/1/2015.



Le Parti si danno atto che hanno inteso definire tale importo in cifra fissa in senso omnicomprensivo. In sede di quantificazione si è infatti tenuto conto di ogni incidenza e pertanto l'importo definito non ha riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto al secondo comma dell'articolo 2120 c.c., le Parti convengono che tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.



L'indennità di cui sopra non è assorbibile da identiche erogazioni concordate a livello aziendale che non prevedano una espressa clausola di assorbimento.

**Specificità settoriali: Fibre**

Per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore Fibre l'indennità in cifra di cui sopra per le prestazioni effettivamente svolte in turno notturno sarà di 1 euro con decorrenza 1/1/2013, 2 euro con decorrenza 1/1/2014 e 3 euro con decorrenza 1/1/2015.

**Omissis ...**



---

<sup>1</sup> Per le imprese del settore Abrasivi l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo XIV del presente Contratto.  
Per le imprese dei settori Lubrificanti e GPL l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo XV del presente Contratto.

## Art. 16 - Minimi contrattuali<sup>1</sup>

### Settore Chimico e Chimico-farmaceutico

... Omissis

### Note a verbale

... Omissis

- 3) Con riferimento al triennio 2016-2018, le Parti concordano che per ogni 1% di inflazione stabilita sarà erogato un aumento complessivo per il settore Chimico e Chimico-farmaceutico (minimo + I.P.O.) determinato all'interno dei valori parametrali di seguito indicati per ciascuna categoria. Le Parti assumono un valore punto 100 pari a euro 15,21 (composto da minimo, I.P.O., trattamento economico per la Pasqua, valore scatti congelati).

Categoria	Parametro
A	220
B	180
C	160
D	147
E	125
F	100

I parametri sopra considerati fanno riferimento alla posizione organizzativa massima di ciascuna categoria.



<sup>1</sup> Per le imprese del settore Abrasivi si applica il trattamento economico previsto al Capitolo XIV del presente CCNL. Per le imprese dei settori Lubrificanti e GPL si applica il trattamento economico previsto al Capitolo XV del presente CCNL.

**Specificità settoriali: Fibre**

Le Parti assumono un valore punto 100 pari ad euro 14,77.

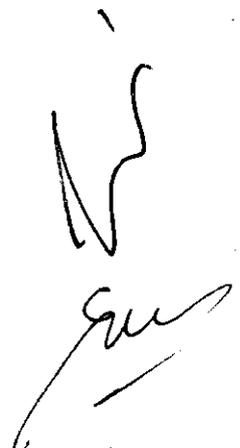
Inoltre le Parti convengono che, per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 2004, di età inferiore a 32 anni, non sarà corrisposta l'indennità di posizione organizzativa.

Categoria	Parametro
A	220
B	175
C	150
D	142
E	122
F	100

**... Omissis**

Clausola in calce alle tabelle dei trattamenti contrattuali mensili di tutti i settori e delle PMI (Appendice 3):

**"Le decorrenze degli incrementi dei trattamenti contrattuali mensili stabilite con il ccnl 22 settembre 2012 potranno essere posticipate con accordo aziendale fino ad un massimo di sei mesi in caso di crisi e start-up . Il posticipo non potrà comunque superare la vigenza contrattuale (31.12.2015)"**



## Art. 25 – CCNL e contrattazione aziendale

A. Le Parti assegnano al CCNL un ruolo fondamentale e strategico non solo per l'evoluzione della normativa che regola i rapporti di lavoro del settore ma anche per lo sviluppo di relazioni e di politiche industriali funzionali alla crescita dell'impresa nel suo complesso.

Le Parti sono impegnate a rafforzare e sviluppare il sistema di relazioni industriali settoriale per renderlo sempre più funzionale a migliorare la competitività delle imprese e a rafforzare la professionalità dei lavoratori, l'occupazione e l'occupabilità.

1) In tale ottica, al fine di sostenere, anche a livello aziendale, un partecipativo modello di relazioni industriali finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise e ispirate alla discussione, al confronto ed al dialogo continuo e aderente alle effettive esigenze emergenti a tale livello, fermo restando quanto previsto nel Capitolo I Parte II - relazioni industriali a livello aziendale - in materia di informazione, il CCNL affida alla contrattazione di secondo livello la opportunità di prevedere, attraverso l'iniziativa delle Parti aziendali:

- la costituzione di Osservatori aziendali (Capitolo I, Parte II, n. 3);
- la realizzazione di iniziative in tema di Responsabilità sociale (Capitolo I, Parte III);
- gli strumenti di sostegno del reddito e dell'occupazione offerti dal CCNL (Capitolo I, Parte IV);
- la utilizzazione del conto ore, anche con modalità collettive, per finalità e modalità aggiuntive a quelle espressamente previste dal CCNL (Art. 8, lett. F).
- la realizzazione di accordi per la sicurezza dei lavoratori e la salvaguardia degli impianti (Art. 45).

2) Fermo restando quanto sopra, le Parti hanno convenuto di rimandare alla contrattazione aziendale:

- la collocazione dei 28,5 giorni di riposo nell'orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x7 e 2x7 (Art. 8, lett. B, n. 3, 2° comma);
- la definizione di modalità attuative per una diversa distribuzione dell'orario settimanale rispetto a quello in atto (Art. 8, lett. C);
- la definizione di eventuali ulteriori ipotesi di prestazioni eccedenti o straordinarie, oltre quelle giustificate da necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico (Art. 8, lett. E);
- la definizione del Premio di partecipazione (Art. 26);
- la individuazione di criteri e modalità per l'applicazione della contrattazione di secondo livello per contratto di apprendistato, contratto di inserimento, contratto a tempo determinato e prestatori di lavoro in somministrazione a tempo determinato (Art. 3, lett. A, B, C, D).



B. Le Parti confermano il loro impegno a rendere il CCNL e la contrattazione aziendale strumenti moderni e adeguati a rispondere alle nuove esigenze delle imprese e dei lavoratori e sono impegnate per:

1) una puntuale applicazione e gestione a livello aziendale delle normative previste dal CCNL che sono e devono essere esigibili per entrambe le Parti aziendali nei termini e secondo le modalità individuate e disciplinate dal CCNL,

2) una contrattazione aziendale rispettosa delle regole e coerente con gli indirizzi e le linee guida definite a livello nazionale.

In particolare le Parti sono impegnate a far sì che i premi di partecipazione di cui all'art. 26 del CCNL siano strettamente collegati ai risultati di andamento economico e di produttività,

3) una contrattazione aziendale nella quale si tenga in opportuna considerazione il tema della Responsabilità sociale in merito al quale potrà anche essere preliminarmente sottoscritto il Patto di Responsabilità sociale di cui alla Parte III del presente CCNL.

In questo ambito tra le Parti aziendali potrà essere anche predisposto un piano concordato su base annua o pluriennale volto a definire iniziative tese a sostenere e sviluppare la Responsabilità sociale dell'impresa, con la individuazione dei tempi, delle modalità di realizzazione e del relativo monitoraggio.

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

A tal fine le Parti si impegnano a definire apposite linee guida per agevolare la realizzazione di quanto sopra.

4) la valorizzazione del ruolo del livello aziendale di contrattazione.

a) In questo ambito, al fine di 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 coerenza con l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, è consentito di realizzare, con l'eventuale assistenza delle strutture territoriali imprenditoriali e sindacali firmatarie del CCNL o direttamente con queste ultime in mancanza della RSU/RSA (memo nota RSA /AI), specifiche intese temporanee modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL.

Al fine di agevolare una coerente applicazione della norma, ad integrazione delle Linee guida realizzate con Accordo del 29 giugno 2007 e di seguito riportate, le Parti definiranno specifiche linee guida sui temi



della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

Le intese di cui trattasi non potranno comunque comportare interventi sui minimi contrattuali (fatto salvo quanto previsto alla successiva lettera b) e sui diritti individuali irrinunciabili.

b) Per i giovani non assumibili con contratto di apprendistato assunti con contratto a tempo indeterminato, fermo restando l'impegno formativo, potranno essere definite con intese a livello aziendale modifiche temporanee anche ai minimi contrattuali.

Le eventuali modifiche relative ai minimi contrattuali:

- non potranno essere di durata superiore a 36 mesi,
- dovranno garantire, al momento dell'assunzione, un minimo contrattuale non inferiore al 80% di quello previsto dalla categoria di inquadramento
- potranno prevedere, a metà dell'arco di tempo concordato per la modifica, un incremento del minimo previsto all'atto dell'assunzione.

Il periodo di prova per i giovani di cui trattasi sarà pari a 6 mesi.

c) Esclusivamente in merito agli istituti contrattuali del Conto ore, del Premio presenza (art. 8, lettere F e G) e della Trasferta (art. 22), potranno essere definite intese modificative anche di natura non temporanea.

L'andamento della contrattazione aziendale sarà monitorato nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale al quale le Parti aziendali trasmetteranno le intese realizzate.

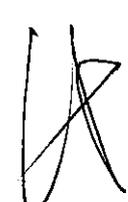
5) una contrattazione aziendale che valorizzi e incentivi l'esperienza, la polivalenza e la polifunzionalità, fattori utili sia alla produttività delle imprese sia all'occupabilità dei lavoratori, attraverso:

- la definizione di lavoratore polivalente e polifunzionale
- il riconoscimento economico collegato al possesso di tali caratteristiche e al loro effettivo utilizzo
- l'inserimento della mobilità interna tra i possibili parametri cui collegare il Premio di Partecipazione.

In merito le Parti definiranno specifiche Linee guida.

#### **Chiarimento a verbale**

La disciplina relativa alle intese modificative di cui al precedente punto 4) si riferisce esclusivamente alle modifiche in peius delle norme contrattuali nazionali e non riguarda eventuali accordi di modifica di normative e trattamenti di miglior favore concordati a livello aziendale.

Handwritten signature and initials in black ink, located on the right side of the page.Handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.Handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.Handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.

## IMPEGNO DELLE PARTI

Le Parti firmatarie il presente CCNL

- in considerazione del dibattito avviato a livello governativo sui temi della produttività e delle possibili evoluzioni normative, anche di carattere fiscale e previdenziale, finalizzate ad implementare la contrattazione di secondo livello,
- qualora nella vigenza del CCNL 2013-2015 intervengano modifiche e/o innovazioni normative di legge e/o confederali in tal senso
- al fine di cogliere ogni opportunità utile ad incrementare il beneficio reale per i lavoratori e a incentivare la produttività,

si impegnano a rendere tempestivamente disponibili alla contrattazione aziendale gli istituti economici negli ambiti già definiti dal presente ccnl, per i quali fosse prevista tale possibilità.

## LINEE GUIDA SU INTESE TEMPORANEE MODIFICATIVE DELLE REGOLAMENTAZIONI CONTENUTE NEL CCNL

### 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 25 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 signatory parties, including the CGIAA, CGIA, and the Unione delle Imprese Artigiane e Piccole e Medie Imprese (UPI).

## 2) L'articolo 25 del CCNL: CCNL e contrattazione aziendale

L'art.25 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, e per il sostegno di un partecipativo modello di relazioni industriali a livello aziendale finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise, richiamando:
  1. le opportunità affidate dal CCNL alla contrattazione di secondo livello
  2. la disciplina degli istituti demandati alla contrattazione aziendale
- la lettera B, con riferimento alla contrattazione aziendale, esplicita e formalizza l'impegno delle Parti per:
  1. una puntuale applicazione, gestione ed esigibilità a livello aziendale delle norme del CCNL
  2. il rispetto delle regole e la coerenza con le linee guida definite dal livello nazionale
  3. l'opportuna considerazione del tema della Responsabilità sociale
  4. la valorizzazione del ruolo della contrattazione aziendale.
  5. la valorizzazione dell'esperienza, della polivalenza e della polifunzionalità

Nell'ambito del punto 4, relativo alla valorizzazione del ruolo della contrattazione aziendale, è stata prevista la possibilità di realizzare intese temporanee modificative delle regolamentazioni contenute nel 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.

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

Tali accordi, dovranno essere conformi alle finalità sopra ricordate, in coerenza con il modello di relazioni industriali richiamato nella Premessa delle presenti linee guida.

I requisiti utili a realizzare accordi coerenti con quanto sopra sono riconducibili principalmente ai seguenti aspetti:

- Situazione e prospettive dell'impresa
- Sviluppo dell'occupazione giovanile stabile
- Durata dell'accordo
- Coerenza tra situazione dell'impresa, tipologia della deroga e durata dell'accordo
- Percorso informativo preliminare all'accordo e successivo allo stesso finalizzato alla piena conoscenza e condivisione dei lavoratori sulle finalità dell'accordo



### **Intese temporanee modificative connesse 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.

#### *Tipologia delle intese*

- a) Le intese modificative potranno riguardare istituti normativi e/o retributivi disciplinati dal CCNL (fatto salvo quanto previsto al successivo lettera (c) in materia di minimi contrattuali) così come istituti normativi e/o retributivi disciplinati da accordi aziendali.
- b) 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.

- c) 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 (fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo in materia di agevolazione dell'occupazione giovanile) e sui diritti individuali irrinunciabili.

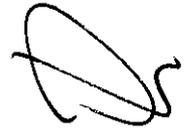
Considerato che non è prevista una formale definizione normativa di diritto irrinunciabile, la irrinunciabilità del diritto individuale è desumibile nelle singole disposizioni di legge o di CCNL.

### **Intese temporanee modificative finalizzate allo sviluppo di un'occupazione giovanile stabile**

Nell'ambito degli strumenti individuati per favorire lo sviluppo dell'occupazione giovanile nell'impresa, come espressamente previsto dalla norma contrattuale, le intese, potranno riguardare anche i minimi contrattuali, nel caso di assunzione a tempo indeterminato di giovani non assumibili con contratto di apprendistato per ragioni inerenti la normativa di riferimento o per altre motivazioni connesse al ruolo da ricoprire nell'impresa. Con tale scelta le Parti, anche attraverso la previsione di un adeguato periodo di prova, hanno inteso incentivare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

#### **Durata dell'accordo**

Gli accordi aziendali modificativi, 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, abbia durata non superiore a un triennio.

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

La qualità e l'entità degli interventi modificativi dovranno essere calibrati sulla situazione dell'impresa e sugli obiettivi condivisi, tenendo in attenta considerazione l'equilibrio tra situazione dell'impresa, tipologia della modifica, durata degli interventi e funzionalità degli stessi al raggiungimento degli obiettivi condivisi.

**Adeguatezza del percorso informativo preliminare all'accordo e successivo allo stesso, monitoraggio nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale.**

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 modificativo.

Alla scadenza dell'accordo le Parti aziendali realizzeranno una valutazione congiunta sui risultati raggiunti.

Al fine di assicurare un adeguato monitoraggio sull'andamento della contrattazione aziendale nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, le intese realizzate dovranno essere trasmesse alle Parti nazionali.

**4) Accordi modificativi e rinnovi del CCNL**

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

b) Nei tre mesi antecedenti la scadenza del ccnl e fino al rinnovo dello stesso, fatti salvi casi di particolare urgenza, non si ritiene opportuna la realizzazione di accordi modificativi su istituti contrattuali oggetto della trattativa nazionale.

**Art. 26 – Premio di Partecipazione**

**Omissis ...**

È facoltà delle Parti aziendali:

1. prevedere l'inserimento nel premio di partecipazione delle risorse correlate con il premio presenza, quantificate nella media del premio erogato negli ultimi tre anni. L'applicazione dell'articolo 8 lettera G) del CCNL non troverà applicazione in vigenza della scelta aziendaliamente

concordata;

2. prevedere la destinazione di quote del premio di partecipazione a Fonchim e a FASCHIM, a copertura totale o parziale della contribuzione dovuta al Fondo.

... Omissis

#### LINEE GUIDA SUL PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Omissis ...

- 4) Rientrano a pieno titolo nel concetto di miglioramento della produttività programmi ed azioni che accrescano e consolidino la qualità dei prodotti, dei processi e servizi, riducano i costi e migliorino l'efficienza dell'azienda nonché programmi che in situazioni di congiuntura sfavorevole realizzino l'obiettivo di un miglioramento della situazione aziendale in atto. In un settore tecnologicamente avanzato e fortemente competitivo la ricerca della "qualità" e dell'eccellenza assume infatti un significato particolarmente rilevante. La produttività poi è chiaramente il frutto dell'ottimale combinazione di più fattori. In tal senso è preferibile che, ai fini del collegamento con il premio, si faccia riferimento ad un insieme articolato di elementi sia pure attribuendo agli stessi, se del caso, un peso diverso in rapporto alla prevalenza degli obiettivi specifici che si intendono realizzare. Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento utili per misurare la produttività.

- VOLUME PRODOTTO
- VOLUME SPEDITO
- QUANTITÀ ORE LAVORATE
- SCARTI DI PRODUZIONE
- RECLAMI DAI CLIENTI
- PRODOTTI A NORMA
- UTILIZZO IMPIANTI
- BILANCIO MATERIALI (CONSUMI ENERGETICI, CONSUMI SPECIFICI)
- TEMPI PROGETTI RISPETTO AI PREVENTIVI
- COSTO PROGETTI RICERCA RISPETTO AI PIANI
- TEMPI DI ATTRAVERSAMENTO
- CONSUMI ENERGETICI
- EFFICACIA SISTEMA PREVENZIONE SU SICUREZZA INTERNA ED ESTERNA
- ASSENTEISMO MEDIO AZIENDALE e PRESENZA INDIVIDUALE (in fase distributiva del premio)
- MOBILITÀ INTERNA

... Omissis

## Art. 40 - Malattia e infortunio

Le Parti confermano che l'esigenza di massima tutela dei lavoratori in malattia presuppone il corretto utilizzo delle tutele contrattuali.

In caso di assenze prolungate dal lavoro, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali, potranno essere adottate soluzioni utili a favorire il reinserimento del lavoratore.

### A) Assenza dal lavoro

In materia di infortunio e malattia professionale si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

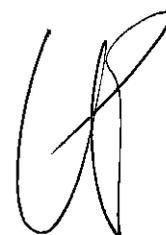
Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, deve immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, perché questi informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

La malattia e l'infortunio non professionale che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicate all'impresa il più presto possibile e comunque entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento.

Inoltre, il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'impresa, al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, **il numero di protocollo del certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non professionale previsto dalle disposizioni di legge in materia.**

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata alla impresa il più presto possibile e comunque entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, salvo il caso di giustificato impedimento. La prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere attestata da successivi certificati medici, e il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'impresa **i relativi numeri di protocollo** il più presto possibile e comunque entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

**Nel rispetto delle prassi in atto e di quanto definito a livello aziendale, la comunicazione del numero di protocollo identificativo dovrà avvenire prediligendo strumenti tecnologici che assicurino sia riduzioni in termini di costi e ulteriori oneri per impresa e lavoratori sia certezza e tempestività**



della comunicazione medesima.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore, previo tempestivo avviso all'impresa, provvederà consegnando o facendo pervenire la certificazione medica in luogo del numero di protocollo, nei termini di cui sopra.

Il lavoratore, sulla base della certificazione medica, segnalerà per le vie brevi all'impresa la durata prevista della malattia o della sua prosecuzione.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia le Parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato a norma del successivo penultimo comma della presente lett. A), dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00, disponibile per le visite di controllo (o negli eventuali diversi orari che fossero previsti per legge);
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopraindicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in impresa per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

**Omissis ...**

### **C) Trattamento economico durante l'assenza**

**... Omissis**

a) *in caso di malattia o infortunio:*

numero di protocollo del certificato medico o, in assenza, certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura della incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli e contenente le seguenti indicazioni: la data del rilascio; la prognosi; la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione;

**Omissis ...**

## Art. 51 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

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

- a) che utilizzi in modo improprio gli strumenti di lavoro aziendali (accesso a reti e sistemi di comunicazione, strumenti di duplicazione, ecc.);
- b) che non osservi le prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza;
- c) che non sia disponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza;
- d) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 37 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- e) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- f) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- g) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello;
- h) che costruisca entro le officine dell'impresa oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'impresa stessa;
- i) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'impresa, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- j) che effettui irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;
- k) che ricorra impropriamente alle vigenti norme (per esempio in materia di malattia, permessi, ecc.) o ne richieda non correttamente l'applicazione vulnerandone la funzione di tutela del lavoratore;
- l) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente CCNL, dei regolamenti interni e modelli di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, definiti in coerenza con le specifiche linee guida nazionali, o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa non può superare l'importo di 3 ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

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

### Art. 69 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015.

In relazione alla situazione economica in atto le Parti convengono in via eccezionale, salvo diverse scadenze espressamente previste, di dare applicazione alla parte normativa a partire dal 1 novembre 2012.

Il CCNL si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, entro 7 mesi dalla sua scadenza.

Successivamente alla comunicazione della disdetta di cui al comma precedente saranno presentate le proposte di rinnovo in tempi che consentano, tenuto anche conto di quanto previsto al comma successivo, l'apertura del negoziato 6 mesi prima della scadenza del CCNL.

La Parte che ha ricevuto le richieste di modifica del CCNL dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento dalle richieste medesime.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Entro i primi mesi del terzo anno di vigenza del CCNL, le Parti Nazionali si incontreranno, a livello di Segreterie Generali, per prendere atto degli eventuali scostamenti significativi tra l'inflazione prevista e quella reale registrati dagli Organismi competenti ed attuare la correlata variazione dei minimi entro la medesima vigenza contrattuale.

## SETTORE ABRASIVI

### Art. 16 - Minimi contrattuali

... Omissis

#### Note a verbale

- 1) Nel caso di passaggio di categoria la differenza esistente tra minimo tabellare della categoria di provenienza e minimo tabellare della categoria acquisita nonché quella relativa alla indennità di posizione organizzativa sarà assorbita dal superminimo individuale o da quello contrattato per il quale sia stata prevista la possibilità di assorbimento.
- 2) Nel caso di passaggio ad una posizione organizzativa superiore nell'ambito della categoria di appartenenza, la differenza esistente tra le indennità di posizione organizzativa sarà assorbita dal superminimo individuale o da quello contrattato per il quale sia stata prevista la possibilità di assorbimento.
- 3) Con riferimento al triennio 2016-2018, le Parti concordano che per ogni 1% di inflazione stabilita sarà erogato un aumento complessivo per il settore Abrasivi (minimo + I.P.O.) determinato all'interno dei valori parametrici di seguito indicati per ciascuna categoria. Le Parti assumono un valore punto 100 pari a Euro 14,22.

Categoria	Parametro
A	220
B	175
C	150
D	137
E	117
F	100

I parametri sopra considerati fanno riferimento alla posizione organizzativa massima di ciascuna categoria.

Omissis ...

## APPENDICE

- 1) DECLARATORIE CATEGORIE E FIGURE PROFESSIONALI
- 2) IMPORTI DEL PREMIO MENSILE APPLICABILE IN ALTERNATIVA AL PREMIO DI PARTECIPAZIONE NELLE IMPRESE DI CUI AL COMMA 13 DELL'ART. 26 DEL PRESENTE CCNL
- 3) TRATTAMENTI CONTRATTUALI MENSILI E AMMONTARE DELL'INCREMENTO ECONOMICO ASSORBIBILE PER IL PERSONALE DELLE PMI INQUADRATO AI SENSI DELL'ART. 4BIS
- 4) ACCORDO QUADRO SULLE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DELLA GIORNATA NAZIONALE SALUTE SICUREZZA AMBIENTE E DEL PREMIO MIGLIORI ESPERIENZE AZIENDALI
- 5) ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA (CURRICULUM FORMATIVO DEL LAVORATORE)
- 6) APPRENDISTATO: SPECIFICITÀ SETTORE ABRASIVI
- 7) APPRENDISTATO: SPECIFICITÀ SETTORI LUBRIFICANTI E GPL
- 8) APPRENDISTATO: LINEE GUIDA SU PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE E ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA
- 9) LINEE GUIDA SULLA GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI E DELLA TUTELA DELL'AMBIENTE A LIVELLO AZIENDALE
- 10) SALVAGUARDIA DEGLI IMPIANTI: LINEE GUIDA
- 11) LINEE GUIDA PER LA FORMAZIONE DEI COMPONENTI LA COMMISSIONE AMBIENTE/RLS - ACCORDO 14/10/1999
- 12) LINEE GUIDA SUI CRITERI DI GESTIONE DEGLI APPALTI
- 13) DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER GLI OPERATORI DI VENDITA GIÀ DENOMINATI VIAGGIATORI O PIAZZISTI: ARTICOLO 31 CCNL 20/7/1990
- 14) PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO - COMUNICATO CONGIUNTO FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA, FULC SUI LAVORI DELL'OSSERVATORIO DEL 10/12/1998
- 15) LAVORO A COTTIMO - ARTICOLO 17 DEL CCNL 4/6/1998

*Ri*

*Ge*

*JK*

*URZ*

*JK UP*

## APPENDICE 1

### ART. 4 CCNL CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

... Omissis

#### 64. *Informatore scientifico del farmaco (I)*

- Svolge, secondo le direttive aziendali e nel rispetto del D.Lgs. 30/12/1992 n. 541 come modificato dal D.Lgs. 24/04/2006 n. 219, attività di informazione scientifica presso i medici e gli operatori sanitari<sup>1</sup> illustrando loro le caratteristiche farmacologiche e terapeutiche dei farmaci al fine di assicurarne il corretto impiego.
- Riferisce all'impresa nel rispetto dell'art. 9, punto 6, del D.Lgs. 30/12/1992 n. 541 come modificato dall'art. 122, punto 6, del D.Lgs. 24/04/2006 n. 219, le osservazioni registrate nell'uso dei farmaci che emergono dal colloquio con gli operatori sanitari ed in particolare le informazioni sugli effetti secondari dei farmaci ad uso umano.
- Possiede un titolo di studio idoneo (art. 9, punto 2, D.Lgs. 30/12/1992, n. 541, come modificato dall'art. 122, punto 2, del D.Lgs. 24/04/2006 n. 219), un'alta qualificazione professionale ed adeguate conoscenze scientifiche sui farmaci che presenterà ai medici e agli operatori sanitari.
- Nell'ambito delle normative di legge in materia può essere chiamato a svolgere nell'area di pertinenza, secondo le direttive aziendali, ulteriori attività di supporto all'informazione scientifica del farmaco, anche di reportistica e gestione dei flussi informativi che comportino competenze, esperienze e responsabilità, ai fini dello sviluppo delle interazioni territoriali dell'area stessa.
- Nell'ottica di destinazione del paziente al miglior accesso alle cure che prevedano l'uso di farmaci di cui assicura l'informazione scientifica, raccoglie e riporta le scelte terapeutiche, lo sviluppo previsionale di attività conseguenti, raccoglie e sintetizza, per la propria direzione, le informazioni necessarie a tali fini.
- Può integrare, su indicazione e secondo le esigenze dell'azienda, l'informazione scientifica e la comunicazione, anche in remoto, mediante utilizzi di supporti tecnologici, con modalità e strumentistica stabilite dall'azienda.

<sup>1</sup> Per operatore sanitario si intende: il medico, il farmacista e il farmacista ospedaliero, come da normativa vigente.

Nota piè pagina

(2) Per favorire e fare fronte all'evoluzione del ruolo dell'ISF anche al fine di sostenere l'occupabilità, gli Informatori Scientifici del Farmaco senza esperienza specifica nella mansione, assunti a tempo indeterminato nell'arco della vigenza contrattuale, saranno inquadrati nella posizione organizzativa C1 – C2. **La permanenza in C dei lavoratori assunti quali ISF senza esperienza specifica nella mansione, sarà di 36 mesi che decorrono dalla data della assunzione.**

Omissis ...

**ART. 4 BIS CCNL CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE  
DELLE PMI**

Omissis ...

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Di' followed by a stylized flourish.A small, stylized handwritten signature or mark.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'UAG'.A handwritten signature or mark in black ink, appearing to be 'R'.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'LA'.

## APPENDICE 8

### APPRENDISTATO: LINEE GUIDA SU PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE E ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

#### PIANO FORMATIVO

#### PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

Il Piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze coerenti con la figura professionale di destinazione

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: \_\_\_\_\_

#### 1. Azienda

Ragione sociale \_\_\_\_\_

Sede (indirizzo) \_\_\_\_\_

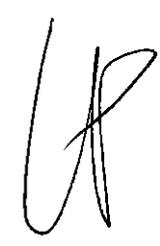
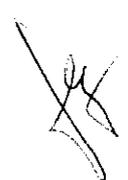
CAP (Comune) \_\_\_\_\_

Partita IVA \_\_\_\_\_ Codice Fiscale \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

e-mail \_\_\_\_\_

Legale rappresentante (nome e cognome) \_\_\_\_\_



## 2. Apprendista

### Dati anagrafici

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Cittadinanza \_\_\_\_\_

Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

Residenza/Domicilio \_\_\_\_\_

Prov. \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

### Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

\_\_\_\_\_

Esperienze lavorative \_\_\_\_\_

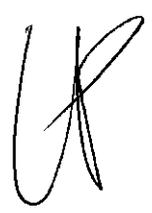
periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_



**Aspetti normativi**

Data di assunzione \_\_\_\_\_

Figura professionale di destinazione <sup>1</sup> \_\_\_\_\_

Durata \_\_\_\_\_

Area Funzionale \_\_\_\_\_

Categoria /Livello di inquadramento iniziale \_\_\_\_\_

Categoria /Livello di inquadramento finale \_\_\_\_\_

*Di*  
*Gu*

*X*

**3. Tutor**

Tutor aziendale sig./ra \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Categoria/Livello di inquadramento \_\_\_\_\_

Anni di esperienza \_\_\_\_\_

*LR*

*RA*

*UP*

<sup>1</sup> Individuare la figura professionale di destinazione dell'apprendista tra quelle: a) descritte nel ccnl; b) identificabili per analogia con quelle descritte nel ccnl; definite a livello aziendale. In caso di applicazione della disciplina di cui all'art 4 bis del ccnl indicare la posizione di lavoro di destinazione.

#### 4. Contenuti formativi

##### Competenze da conseguire

###### Competenze generali di carattere trasversale

Indicare le competenze professionali generali di carattere trasversale prescelte tra quelle previste dal ccnl art 3 lett A) (da compilare in caso di demando della legislazione regionale alle materie definite dal CCNL, in mancanza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 4 comma 3 D.lgs 167/11).

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_

(altro)

###### Competenze tecnico - professionali

Dopo aver individuato l'area funzionale (tra quelle previste dal ccnl) in cui si colloca la figura professionale di destinazione dell'apprendista, indicare le competenze tecnico professionali specifiche prescelte tra quelle declinate dal ccnl art 3 lett A).

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_

(altro)

#### 5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (.....altro)

Di

Es

~~Di~~

Di

Di

UP

**ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA**

**Dati apprendista/impresa**

<b>APPRENDISTA</b>
NOME E COGNOME _____
CODICE FISCALE _____
LUOGO E DATA DI NASCITA _____
RESIDENTE IN _____
VIA _____
TITOLO DI STUDIO _____
ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
DAL _____ AL _____
FIGURA PROFESSIONALE DI DESTINAZIONE _____
<b>IMPRESA</b>
RAGIONE SOCIALE _____
INDIRIZZO _____
TELEFONO _____ FAX _____
E-MAIL _____
NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE _____

*Ri*

*Gus*  
*XX*

*Lu Rg*

*AS*

*UP*

**Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato**

Competenze (con riferimento al piano formativo Individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento  <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento  <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento  <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore _____		

FIRMA TUTOR /REFERENTE AZIENDALE \_\_\_\_\_

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA \_\_\_\_\_

FIRMA APPRENDISTA \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_