

VERBALE DI ACCORDO

In data 27 ottobre 2012

TRA

AIDEPI

AIRI

AIPA

ANCIT

ANICAV

ASSALZOO

ASSICA

ASSITOL

ASSOBIBE

ASSOBIRRA

ASSOCARNI

ASSODISTIL

ASSOLATTE

FEDERVINI

ITALMOPA

MINERACQUA

UNA

UNIONZUCCHERO

con la partecipazione di FEDERALIMENTARE

E

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl 22 settembre 2009 per l'Industria alimentare

ENTE BILATERALE DI SETTORE

Art. Ibis - Ente Bilaterale di Settore (EBS)

Le Associazioni degli industriali e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, firmatarie del presente contratto, per:

- valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare ai lavoratori dell'industria alimentare servizi ed interventi di sostegno o di integrazione al reddito;
- rispondere adeguatamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti di efficienza gestionale, di qualità dei prodotti e incrementi di produttività e di redditività e assicurando lo sviluppo della capacità competitiva delle imprese che costituisce condizione essenziale anche in considerazione della progressiva globalizzazione dei mercati e del processo di integrazione europea, per confrontarsi validamente con la concorrenza interna ed internazionale;
- salvaguardare il normale svolgimento dell'attività produttiva ed assicurare maggiore certezza alla programmazione dei costi aziendali, assecondando la positiva evoluzione e attuazione, nelle diverse realtà merceologiche e aziendali, dei processi di ristrutturazione, di innovazione e di sviluppo, in un quadro volto a perseguire la ottimizzazione delle risorse, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione;

si danno reciprocamente atto dell'opportunità di costituire, in presenza di una legislazione nazionale di favore in termini di defiscalizzazione e decontribuzione, e ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, ~~di costituire l'Ente Bilaterale di Settore, nei modi ed entro i termini stabiliti dalle parti specificati, contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo, nell'allegato al presente contratto, al quale vengono attribuite le due specifiche aree di intervento di cui appresso:~~

Oltre alle finalità richiamate in premessa, l'EBS, ~~inoltre,~~ organizzerà e gestirà attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare previsti dal CCNL ovvero individuati dal Comitato di Indirizzo di cui all'art. 1, con particolare riferimento:

- all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa *post partum*;
- alla attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

Nelle more dell'emanazione della richiamata normativa di legge, le Parti concordano di assicurare la gestione dell'intervento di cui al primo alinea di cui sopra, a partire dal 1.1.2013, attraverso il Fondo sanitario integrativo di settore (FASA), al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 2 euro, ~~che le imprese verseranno all'EBS in un'unica soluzione, entro il 31 gennaio dell'anno successivo, con riferimento ad ogni lavoratore. e secondo le modalità che saranno convenute dalle parti~~

Inoltre l'EBS avrà tra le sue prerogative di svolgere ricerche e condurre analisi sulle occasioni di sviluppo e sulle soluzioni atte a favorirlo, nonché sui punti di debolezza e sulle possibilità di superamento anche attraverso ristrutturazioni, razionalizzazioni e mobilità basata sulla riutilizzazione economicamente valida delle risorse produttive e professionali.

In particolare saranno oggetto di analisi:

1. il quadro macroeconomico e la situazione competitiva del Settore;
2. le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea con riferimento anche all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;

3. le linee di politica agroindustriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;

4. l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita;

5. i sistemi di relazioni industriali in Europa, l'evoluzione della normativa comunitaria in materia sociale ed il ruolo delle Parti Sociali;

6. le esperienze di organizzazione del lavoro e di inquadramento professionale in Europa;

7. la normativa nazionale emergente in tema di rapporti di lavoro;

8. il mercato unico europeo ed i rapporti con i Paesi dell'Europa extra UE: prospettive produttive ed occupazionali;

9. l'andamento congiunturale anche con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;

10. l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività in rapporto con gli altri Paesi concorrenti, Comunitari ed extra Comunitari;

11. l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;

12. gli investimenti globali sulla ricerca sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo, di sviluppo sperimentale o volta al risparmio di energia o di materie prime;

13. le tematiche della sicurezza del lavoro - per eliminare eventuali fonti di rischio - e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive CEE in materia;

14. le problematiche occupazionali poste dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche o derivanti da processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, da nuove iniziative produttive o da decentramento produttivo, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;

15. l'andamento del mercato del lavoro del settore con particolare riferimento al Mezzogiorno, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro per genere e livelli di inquadramento;

16. l'andamento del costo del lavoro - con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati per genere e livelli di inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria - il rapporto fra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale;

17. le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento a consuntivo della stessa. Ai fini di cui sopra, secondo quanto previsto dai commi 6 e 7 dell'Allegato 2 al presente contratto, nell'ambito dell'EBS le Parti proseguiranno ed implementeranno l'attività di monitoraggio della contrattazione di secondo livello, già iniziata dall'Osservatorio nazionale anche al fine di indirizzare la contrattazione aziendale e promuovere buone pratiche negoziali;

18. le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti. Specifiche informazioni in esito alle suddette analisi, per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche", verranno rese nelle sedi di cui ai punti 2), 3) e 4) del successivo articolo 2 (Sistema di informazione e di esame congiunto) del presente ccnl;

19. le problematiche concernenti l'occupazione giovanile;

20. le problematiche connesse all'inserimento lavorativo dei lavoratori extra-comunitari e dei lavoratori disabili, intendendosi per tali quelli la cui capacità lavorativa sia stata accertata ai sensi della L. 104/1992;

21. le varie fasi di crescita ed affermazione di ALIFOND nel settore, in raccordo con la Consulta delle Parti fondatrici, con particolare riferimento all'incremento delle adesioni ed alle

eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;

22. il tema della responsabilità sociale dell'impresa;

23. fermo restando quanto convenuto in occasione del rinnovo contrattuale relativo al biennio economico del 2001 (v. Allegato 13), i temi della qualità, della sicurezza alimentare e del "risk assessment".

Le analisi effettuate nell'ambito dell'EBS saranno esaminate in appositi incontri attivati dalle Parti, con cadenza di norma semestrale, tra le Associazioni dell'industria alimentare e le Organizzazioni sindacali nazionali congiuntamente stipulanti anche eventualmente delegando propri rappresentanti aventi le specifiche caratteristiche professionali ritenute di volta in volta necessarie.

Previa istruttoria compiuta nell'ambito del Comitato di indirizzo di cui al precedente art. 1, le Parti stipulanti potranno costituire in via sperimentale, d'intesa con le Associazioni territoriali competenti, Osservatori di carattere territoriale (regionali o provinciali) raccordati a all'EBS.

In tale contesto e con riferimento al punto 11 del precedente comma 2, al fine di fornire un supporto alle Parti stipulanti il CCNL, in particolare potrà essere esaminato il fenomeno degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro.

Sempre previa istruttoria del richiamato Comitato di indirizzo, potranno essere realizzati, d'intesa tra le singole Associazioni di categoria e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori congiuntamente stipulanti il presente ccnl, specifici Osservatori di comparto merceologico, raccordati all'EBS, per l'analisi, per quanto di rispettiva competenza, delle medesime tematiche previste dall'EBS.

Restano validi gli eventuali Osservatori di carattere territoriale e/o di comparto merceologico già in essere alla data di stipula del presente Ccnl.

Nota a verbale

~~Con riferimento alle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale di Settore, di cui al precedente punto 3), su iniziativa delle singole Associazioni di categoria interessate e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori congiuntamente stipulanti il presente CCNL, potranno essere attivati specifici tavoli di filiera o di comparto per la definizione di protocolli condivisi, che nel rispetto dei relativi contratti di lavoro applicabili e con particolare attenzione alle tematiche della sicurezza sul lavoro, sviluppino una politica industriale da svolgere nei confronti delle Istituzioni.~~

B)

~~L'EBS, inoltre, organizzerà e gestirà attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare previsti dal CCNL ovvero individuati dal Comitato di Indirizzo di cui all'art. 1, con particolare riferimento:~~

~~– all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa *post partum*;~~

~~– alla attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.~~

~~Al finanziamento dell'intervento di cui al comma precedente è destinata, a partire dall'1.1.2011, una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) di 2 euro che le imprese verseranno all'EBS in un'unica soluzione, entro il 31 gennaio dell'anno successivo, con riferimento ad ogni lavoratore e secondo le modalità che saranno convenute dalle parti.~~

~~Le modalità di erogazione delle prestazioni di cui sopra saranno concordate tra le parti in apposito regolamento attuativo.~~

FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'art. 3 (Formazione professionale) è modificato come segue:

“Art. 3 – Formazione professionale

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti riconoscono concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto le Parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

In questo quadro i gruppi industriali e le aziende, nel corso degli incontri rispettivamente previsti nei punti 3) e 4) dell'art. 2 forniranno alla Rsu o al Comitato esecutivo della stessa informazioni, sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterne all'azienda.

Le Rsu potranno fornire proprie valutazioni in ordine a tali programmi.

I medesimi gruppi industriali e aziende forniranno al lavoratore interessato l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti.

Le modalità di rilascio delle attestazioni verranno definite aziendalimente.

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata – anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica Sezione dell'EBS di cui all'art. 1bis - l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

- a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 40 ter del presente contratto;
- e) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'articolo 62 del ccnl.

Omissis

LAVORATORI TRANSNAZIONALI

Le parti si impegnano a redigere un avviso comune entro 30 giorni dalla stipula del CCNL, che in coerenza con l'azione congiunta intrapresa a livello europeo dalle OO.SS e dalla Federazione Europea del settore, contrasti gli effetti di dumping relativi all'utilizzo del lavoro transnazionale.

ASSETTI CONTRATTUALI

La nota a verbale sub art. 5 è inserita come ultimo comma dell'articolo, come sotto riportato :

Art. 5. - Sistema contrattuale

Il sistema contrattuale di cui al presente capitolo intende dare attuazione ai principi ispiratori dei Protocolli interconfederali - le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono qui integralmente richiamate – nonché delle intese di cui all'allegato 1 al presente ccnl.

Alla luce di quanto sopra, il sistema contrattuale prevede:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- un livello di contrattazione aziendale.

Il presente contratto nazionale, ha durata triennale per la materia normativa e retributiva.

Il contratto nazionale ed il protocollo aggiuntivo relativo ai viaggiatori o piazzisti fissano l'ambito di contrattazione a livello aziendale, consentendo una maggiore aderenza della disciplina contrattuale a talune caratteristiche settoriali e di azienda. Il contratto, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce l'esigenza per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva per la durata del presente contratto e degli accordi integrativi stipulati in attuazione delle sue norme.

Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci in cui si articola la contrattazione aziendale di cui all'articolo seguente.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto nazionale e le norme integrative aziendali da esso previste. A tale fine, anche attraverso il ricorso agli strumenti ed alle procedure di cui all'art. 79, le Associazioni industriali ai vari livelli sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle Aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori, ivi comprese le loro articolazioni periferiche, si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

Nel quadro di quanto sopra convenuto, si è stipulato il presente contratto di lavoro da valere per i lavoratori addetti alle aziende, così come rappresentate dalle singole associazioni stipulanti, e/o esercenti le rispettive attività industriali qualunque sia la ragione sociale e l'inquadramento agli effetti previdenziali e/o fiscali.

Le Parti, come convenuto con Accordo interconfederale del 28.6.2011, ribadiscono che “è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuovere l'effettività di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori”.

Le Parti, nel condividere l'obiettivo della diffusione della contrattazione integrativa a livello di settore, di macroarea o di filiera di cui al presente articolo, in particolare verso le realtà dove non è operante, si danno l'impegno di studiare a livello di comparto produttivo, in accordo con le Associazioni di settore interessate, modelli di incentivazione salariale legata al raggiungimento di incrementi di produttività, efficienza e redditività.

Nota a verbale

~~Le Parti, nel condividere l'obiettivo della diffusione della contrattazione integrativa a livello di settore, di macroarea o di filiera di cui al presente articolo, in particolare verso le realtà dove non è operante, si danno l'impegno di studiare a livello di comparto produttivo, modelli di incentivazione salariale legata al raggiungimento di incrementi di produttività, efficienza e redditività.~~

~~La Parti individuano nell'EBS di cui all'articolo 1 bis l'Organismo preposto agli impegni di cui sopra.~~

~~Esso nell'espletamento dei compiti sopra descritti opererà in accordo con le Associazioni di settore interessate, con le quali, a titolo sperimentale, potranno essere individuati parametri di competitività, produttività, efficienza e redditività cui collegare il premio di cui all'art. 55.~~

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

L'Art. 6 "contrattazione aziendale" è modificato come segue:

"La contrattazione aziendale è prevista nello spirito della prassi negoziale previgente all'Accordo di settore 13 gennaio 1994, con particolare riferimento alle piccole imprese.

Pertanto, la contrattazione aziendale potrà essere svolta solo per le materie per le quali nel presente contratto è prevista tale possibilità nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate, e ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale di cui al comma successivo, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente Ccnl relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

In applicazione degli Accordi di settore 13 gennaio 1994 e 12 maggio 1994, soggetti negoziali di parte sindacale per la contrattazione aziendale saranno le R.S.U. di cui all'art. 7 del presente contratto e, secondo le indicazioni fornite dal Protocollo 20 dicembre 1993 e la prassi esistente, le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il ccnl."

RAPPRESENTANZA SINDACALE

Art.7-Rappresentanza Sindacale Unitaria

La R.S.U. o il comitato esecutivo della stessa è l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale, fermo restando il disposto di cui al terzo comma dell'art. 6 e al quarto comma dell'art. 5 e salvo quanto previsto al riguardo dall'allegato protocollo per i Viaggiatori o Piazzisti.

La regolamentazione che segue integra e specifica quanto previsto dall'Accordo Interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Confindustria, Intersind e Cgil, Cisl, Uil il 20 dicembre 1993, sulla base di quanto disposto sulla materia dall'Accordo di settore 12 maggio 1994.

1.Costituzione della RSU

La Rsu viene costituita ad iniziativa delle Associazioni sindacali Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil **congiuntamente stipulanti il Ccnl** in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori o Piazzisti ed inclusi i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 8 del Decreto Legislativo n. 368 del 2001.

La costituzione avverrà secondo la disciplina e le procedure di elezione previste nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al secondo comma, punto 1, parte prima, e al punto 4, lettera b), parte seconda, del richiamato Accordo Interconfederale.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente Accordo o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

Omissis...

7. Procedure per le elezioni

a) Modalità delle votazioni e disciplina della elezione della RSU.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonchè durante l'orario di lavoro, in tale ultima ipotesi utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n° 300.

La commissione elettorale fisserà la data delle elezioni d'intesa con la direzione aziendale entro i quindici giorni immediatamente successivi alla scadenza del termine utile per la presentazione delle liste di cui al punto 1 parte seconda dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993.

Per quanto riguarda la disciplina della elezione della RSU, si fa integrale rinvio a quanto previsto nella parte seconda dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

b) Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale e del Comitato dei garanti.

Fermo restando quanto previsto alla precedente lettera a) i membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8, 13 e 20, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, dovranno espletare il loro incarico al di

fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n° 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte seconda, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 (vedasi articolo 9 del presente ccnl).

Resta ovviamente inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge a favore dei dirigenti delle RSA, e ora trasferiti ai componenti le RSU in forza dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Per la composizione della Commissione elettorale di cui al punto 5, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, nelle unità produttive con più di 500 dipendenti, ogni organizzazione sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare due lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati.

Omissis...

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

L'Art. 13 del Ccnl è soppresso:

~~Art. 13. Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa~~

~~A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, le aziende distribuiranno gratuitamente una copia del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo le modalità che verranno concordate tra le parti stipulanti ai lavoratori in forza alla data di distribuzione del testo a stampa~~

~~Per l'applicazione di quanto sopra disposto, avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti il presente contratto.~~

~~E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.~~

MERCATO DEL LAVORO- CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'art. 18 (Disciplina del rapporto a tempo determinato) è sostituito dal seguente:

“Art.18. Disciplina del rapporto a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Le parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

Il presente articolo 18 è stato modificato, alla luce della legge n. 247/2007, con l'Accordo di settore del 17.3.2008, cui si rinvia (v. allegato 30).

In applicazione di quanto previsto dal comma 3, art. 5, DLgs 368/2001, come novellato dalla Legge 92/2012 e successive modifiche e integrazioni, le Parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue:

- **il menzionato Accordo del 17.3.2008 sulla stagionalità soddisfa i requisiti legali per l'applicazione dei termini obbligatori ridotti di interruzione tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;**
- **i medesimi termini ridotti di intervallo temporale sono altresì applicabili in tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di cui all'art. 1 del citato DLgs n. 368/2001.**

Le Parti a livello nazionale convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.).

Quanto sopra definito, finalizzato ad incrementare l'occupazione e la competitività, in coerenza con la specifica disciplina prevista dalla vigente normativa, sarà realizzato attraverso specifica intesa al secondo livello di contrattazione su richiesta di una delle parti.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1-bis, del DLgs 368/2001, come novellato dalla Legge 92/2012 e successive modifiche e integrazioni, il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'art. 1 del citato Decreto (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro), non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, non prorogabili.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del DLgs n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, co. 1, del DLgs 368/2001, in relazione a quanto disposto dal comma 7, prima parte, dell'art. 10 del citato decreto legislativo, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche

dell'organizzazione d'impresa;

- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato per le ipotesi specifiche sopra indicate. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

La percentuale di cui all'**undicesimo** comma potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello aziendale.

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 2 del presente ccnl, forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati, nonché informazioni in merito all'utilizzo degli stagisti.

L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine. Alla scadenza di detto contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso e pari al trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto nazionale.

Ferie, 13^a e 14^a mensilità saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 30.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia si applica la specifica disciplina di cui alla Prima nota a verbale dell'art. 47 del ccnl.

A decorrere dal 22 settembre 2009, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi dell'Accordo di settore del 17 marzo 2008 in tema di stagionalità hanno diritto di precedenza ~~ai sensi dell'art. 5, comma 4 quinquies del DLgs 368 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni~~, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.

Il diritto di precedenza si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di tre mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro **14 mesi un anno** dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le Parti, ai sensi dell'art. 5, comma 4-quater del DLgs 368/01 e successive modificazioni e integrazioni, riconoscono al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Tale diritto si esercita mediante richiesta scritta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro un anno dalla data di cessazione dei rapporti di lavoro.

In occasione della necessità aziendale di instaurare rapporti di lavoro a tempo indeterminato

nell'ambito di posizioni di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori di cui alle ipotesi già previste dall'art. 1, lett. A), della l. n. 230/1962 e dal D.P.R. n. 1525 del 1963, l'azienda esaminerà la possibilità di ricercare modalità di stabilizzazione, facendo ricorso, in modo non esclusivo, ai suddetti lavoratori, fermo restando le indispensabili compatibilità professionali necessarie e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro.

Le modalità di stabilizzazione, che prevedono anche la valorizzazione delle iniziative formative già effettuate, delle posizioni di lavoro ricoperte e della conseguente professionalità maturata, potranno riguardare anche il ricorso al part-time verticale con le caratteristiche di flessibilità ed elasticità che rendano le modalità di stabilizzazione idonee a rispondere in maniera coerente alle esigenze organizzative del sistema produttivo”.

Prima Nota a verbale

~~Le Parti confermano che le assunzioni effettuate ai sensi dei commi 16, 17, 18 e 19 del presente articolo non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di “quote di riserva” così come in passato previste dall'articolo 25, commi 1 e 6, della legge 223/91.~~

Seconda Nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lettere a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10, D.Lgs. n. 368 del 2001 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

Dichiarazione congiunta

Le Parti convengono sulla necessità di utilizzare strumenti di flessibilità del mercato del lavoro finalizzati a sostenere processi di sviluppo aziendale ed occupazionale.

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

Prima Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale

NOTA A VERBALE PER L'INDUSTRIA DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE

In relazione alle peculiarità del settore avicolo connotato dalle problematiche dell'allevamento e della macellazione nonché della deperibilità del prodotto, le parti riconoscono l'importanza di individuare strumenti gestionali che consentano di far fronte in maniera più efficace alle esigenze sopra indicate.

In tal senso, allo scopo di favorire la crescita e lo sviluppo aziendale e contemporaneamente creare le condizioni per nuove e più significative opportunità di lavoro, le parti convengono sull'opportunità di fare ricorso eventualmente allo strumento delle convenzioni di cui alla Legge n. 56/87 per disciplinare in maniera più ampia, il ricorso al personale a tempo determinato.

Le parti concordano che i titolari per l'introduzione e la disciplina dello strumento di cui sopra siano le organizzazioni sindacali territoriali, le R.S.U. e le direzioni aziendali .

MERCATO DEL LAVORO - PART-TIME

L'art. 20 (part-time) è modificato come segue:

“Art. 20. - *Part-time*

Allo scopo di utilizzare le possibili occasioni di lavoro e nell'intento di favorire l'occupazione e la flessibilità, le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere a prestazioni con orario inferiore a quello contrattuale.

In attuazione dei rinvii disposti dal Dlgs. 10.9.2003 n. 276 e **successive modifiche e integrazioni**, il part-time, cioè il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal ccnl, viene regolato come segue.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) gli elementi previsti dall'art. 15 del presente contratto;
- 2) la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario.

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente e nel modo cd. misto; il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Saranno valutate le possibilità di reversibilità in relazione alle esigenze aziendali e del lavoratore e quando ciò sarà compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere.

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, **fino al limite del 5%** del personale in forza a tempo pieno, ~~ovvero del 3% nelle aziende fino a 100 dipendenti~~, alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di: a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati (1) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; b) accudire i figli fino al compimento dei sette anni; c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea; d) accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.

Tali domande saranno prese in considerazione in ordine cronologico di presentazione:

- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;
- se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;
- qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno

Nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui alla lett. d) del precedente sesto comma, è possibile rientrare a tempo pieno, previa richiesta scritta da presentare alla direzione aziendale almeno 60 giorni prima della data di rientro a full time.

Negli altri casi in cui il lavoratore - il cui rapporto sia stato in precedenza trasformato da tempo pieno a tempo parziale - chieda di ritornare a full time, l'azienda, ove intenda procedere a nuove assunzioni a tempo pieno, per le medesime mansioni, prenderà in considerazione in via prioritaria, ma non esclusiva le relative richieste, purché già presentate per iscritto alla Direzione aziendale.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, co. 2 e dall'art. 3, commi 7, 8, 9 del DLgs n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del DLgs 276/03, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- a) clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche

determinando i passaggi da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;

b) nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa

(1) Per gravi malattie le parti intendono quelle di cui alla lett. A) della “Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza” di cui all’art. 47 del CCNL

Con riferimento a quanto previsto dall’ipotesi a), di cui al comma 10 del presente articolo, l’azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità) dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all’ultimo comma dell’art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell’orario di lavoro che interessino l’intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

Con riferimento a quanto previsto dall’ipotesi b), di cui al comma 10 del presente articolo, l’azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part-time verticali o misti) dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all’ultimo comma dell’art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell’orario di lavoro che interessino l’intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

In attuazione del rinvio disposto dall’art. 3 del DLgs n. 61/2000, come modificato ed integrato dalla Legge n. 92 del 28.6.2012, il lavoratore ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto.

Tale comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di:

- **patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ex Legge 104/1992);**
- **lavoratore con figlio convivente portatore di handicap (ex Legge 104/1992).**

La medesima comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 20 giorni, fino al limite massimo del 13%, ovvero del 8% nelle aziende fino a 100 dipendenti, del totale dei dipendenti occupati con contratto a tempo parziale nell’unità produttiva, nei casi documentati di:

- **lavoratore con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici;**
- **lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, abilitate al rilascio di titoli di studio legali (art. 10, comma 1, Legge n. 300/1970).**

Al venir meno delle condizioni sopra indicate che hanno dato luogo alla revoca o modifica

delle clausole flessibili o elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

Con riguardo al part-time orizzontale, in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive, nei casi e nei limiti di cui all'art. 31 del ccnl, è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltreché nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni – che costituiscono lavoro supplementare – sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale.

Le ore di lavoro supplementare, come sopra definite, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 31, maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti tale limite, la maggiorazione sarà del 30%, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale, e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo verticale o misto.

In ogni caso, ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana saranno compensate con la maggiorazione del 45%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni del presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Le intese vigenti a livello aziendale con trattamenti complessivamente di miglior favore rispetto alla disciplina di cui sopra sono fatte salve e si intendono comunque non cumulabili con la disciplina medesima.

In relazione a quanto sopra le Parti potranno incontrarsi a livello aziendale per valutarne l'applicazione.

In considerazione del periodo di tempo variabile necessario alla cura delle patologie oncologiche, e al fine di tutelare unitamente alla salute, la professionalità e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva, ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Esclusivamente per il caso sopra indicato, sempre su richiesta del lavoratore, previa idoneità certificata dal medico competente, il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Chiarimento a verbale

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui ai commi 8 e 10 nei casi in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelta.

Nota a verbale

Per il settore saccarifero nella fattispecie di cui al dodicesimo comma la maggiorazione sarà del 40%

DICHIARAZIONE SU COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Le Parti si impegnano, ognuna per quanto di propria competenza, a sensibilizzare gli Enti preposti affinché i lavoratori che divengono inabili, in vigenza di rapporto di lavoro, vengano inseriti nelle quote di riserva al fine di soddisfare l'obbligo degli avviamenti obbligatori.

MERCATO DEL LAVORO – APPRENDISTATO

L'Art. 21, lett. A (Contratto Formativo Professionalizzante) è sostituito dal seguente:

“Art. 21 – Disciplina del Contratto Formativo Professionalizzante (Apprendistato professionalizzante ex **DLgs 167/2011 276/2003**), omissis

A) Contratto Formativo Professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante **di cui all'art. 4 del DLgs 167 del 2011 ed alla Legge n. 92/2012** e successive modificazioni e integrazioni viene denominato Contratto Formativo Professionalizzante; la sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al **DLgs 167 del 2011 ed alla Legge n. 92/2012**, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, **ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.**

Per i soggetti in possesso di un qualifica professionale, ~~ai sensi della legge 53/2003, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226~~ il contratto di apprendistato professionalizzante può esser stipulato dal diciassettesimo anno di età.

L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova, ai sensi dell'art. 17 del presente Ccnl per l'industria alimentare, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 5°, 4°, 3°, 3A, 2° e 1° livello. **Per il settore oleario e margariniero, si rinvia alle disposizioni di cui allo specifico Addendum al Ccnl 22.9.2009 per l'Industria alimentare.**

La durata massima del periodo di apprendistato, **di tre anni**, e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

Livelli	Durata complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
5	24	6	18	-
4	36	6	14	16
3	36	10	12	14
3A	36	10	12	14
2	36	10	12	14
1	36	10	10	16

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale
- nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale

Gli apprendisti con destinazione finale al 5° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100 per cento della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50 per cento della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato (*).

Le ferie di cui all'art. 35 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Formazione

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

In attuazione del comma 2, art. 6, Dlgs 167/2011, le Parti si danno atto che relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano formativo individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, va fatto riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali di cui al documento allegato, che sostituisce gli allegati all'Accordo del 26.6.2006 (v. all. ...al Ccnl).**

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato all'Accordo del 24.4.2012, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel ccnl. La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche *on the job*, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali, ecc.. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n.167.

(*) Al riguardo, si veda il Messaggio INPS n. 8615 del 3.4.2007

(**) All...al Ccnl

Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di

lavoro attesta l'attività formativa svolta.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato all'Accordo del 24.4.2012.

Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni

Nota a verbale

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del Dlgs ~~276/2003~~ **167/2011** continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

ALLEGATI

ELENCO ESEMPLIFICATIVO DI GRUPPI PROFESSIONALI

Amministrazione e Gestione Aziendale

- Addetto amministrazione/finanza/controllo di gestione
- Addetto area risorse umane
- Addetto amministrazione del personale
- Addetto affari legali/**legislazione alimentare/marchi e brevetti**
- **Controller junior**
- Addetto servizi generali
- **Addetto segreteria**
- Operatore di contabilità
- **Addetto tesoreria**

Ricerca e sviluppo del prodotto/processo

- Tecnico ricerca e sviluppo alimentare
- Tecnologo di industrializzazione prodotto/processo
- Tecnico sistemi assicurazione e/o qualità (processi e prodotti)
- Tecnico di laboratorio
- **Addetto packaging/ Tecnico packaging**
- **Addetto analisi dati e progetti di sviluppo**
- **Addetto studi nutrizionali**
- **Addetto ricerche motivazionali/mercato**

Produzione

- Tecnico di produzione (gestione reparto/unità operativa)
- Addetto al Controllo Qualità
- Addetto/Tecnico di ambiente/sicurezza/igiene
- **Tecnico di Progettazione**
- **Tecnico di industrializzazione**
- Conduttore di linea e area
- Conduttore di impianti automatizzati
- Operatore di produzione

Logistica/supply chain

- Addetto programmazione della logistica
- Tecnico approvvigionamenti / **Addetto approvvigionamenti**
- Addetto alla programmazione della produzione
- Addetto trasporti / spedizioni
- Addetto agli acquisti
- Addetto alla Gestione Ordini
- Magazziniere
- Operatore alla movimentazione e stoccaggio
- **Addetto alla logistica di controllo**
- **Coordinatore magazziniere**

Sistemi informativi

- Tecnico sistema informativo aziendale
- Tecnico e/o programmatore informatico

Commerciale e Comunicazione

- Operatore servizi commerciali

- Addetto marketing
- Addetto trade marketing
- **Tecnico commerciale – marketing**
- **Addetto comunicazione pubblicitaria**
- **Addetto multimedia**
- **Account pubblicitario**
- Addetto customer service
- Addetto comunicazione
- Addetto vendite
- **Merchandiser**
- **Addetto pianificazione vendite**
- **Addetto servizi marketing al consumatore**
- **Consumer service**

Manutenzione – Impiantistica

- Tecnico di manutenzione
- Manutentore
- Progettista impianti
- Tecnico disegnatori/progettisti cad

Ruoli trasversali

- **Ricercatore**
- **Project manager**
- **Auditor**
- **Process manager**

AREA: AMMINISTRAZIONE E GESTIONE AZIENDALE

PROFILO: addetto amministrazione/finanza/controllo di gestione

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Amministrazione e gestione aziendale	<p>§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro.</p> <p>§ Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro.</p> <p>§ Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure (su tutti i seguenti dell'area) e del ciclo produttivo.</p>		<p>§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare.</p> <p>§ Nozioni di contabilità generale.</p> <p>§ Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale.</p> <p>§ Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione.</p> <p>§ Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali.</p> <p>§ Conoscenza dei cicli di lavorazione.</p> <p>§ Conoscenza della linea di produzione.</p> <p>§ Lettura e analisi dati.</p> <p>§ Business planning.</p> <p>§ Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento.</p> <p>§ Conoscenza della struttura e costruzione del costo industriale.</p> <p>§ Conoscenza, interpretazione e costruzione del conto economico.</p> <p>§ Conoscenza, interpretazione e analisi di una proposta di investimento.</p>	<p>§ Teamwork.</p> <p>§ Gestione del tempo.</p> <p>§ Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno.</p> <p>§ Problem solving.</p> <p>§ Comunicazione.</p> <p>§ Capacità relazionali.</p>

PROFILO: addetto area risorse umane

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Amministrazione e gestione aziendale	<p>§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro.</p> <p>§ Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro.</p> <p>§ Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo</p>	<p>§ Lingue</p> <p>§ Utilizzo del Personal Computer</p>	<p>§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare.</p> <p>§ Nozioni di contabilità generale.</p> <p>§ Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale.</p> <p>§ Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione.</p> <p>§ Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali.</p> <p>§ Conoscenza della struttura organizzativa.</p> <p>§ Conoscenza delle tecniche di gestione del personale.</p> <p>§ Conoscenza del diritto del lavoro (provvedimenti disciplinari, contenzioso ecc.).</p> <p>§ Conoscenza e applicazione della normativa sulla privacy.</p> <p>§ Conoscenza del contesto normativo e dei principali aspetti applicativi delle relazioni sindacali e del contratto collettivo in uso in azienda.</p> <p>§ Conoscenza dei sistemi retributivi.</p> <p>§ Conoscenza dei principali sistemi informativi del personale.</p>	<p>§ Teamwork.</p> <p>§ Gestione del tempo.</p> <p>§ Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno.</p> <p>§ Comunicazione.</p> <p>§ Capacità relazionali.</p> <p>§ Innovazioni di processo.</p> <p>§ Project management.</p>

PROFILO: addetto amministrazione del personale

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Amministrazione e gestione aziendale	<p>§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro.</p> <p>§ Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro.</p> <p>§ Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo.</p>	<p>§ Lingue</p> <p>§ Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali</p> <p>§ Materiali di lavoro.</p>	<p>§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare.</p> <p>§ Nozioni di contabilità generale.</p> <p>§ Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale.</p> <p>§ Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione.</p> <p>§ Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali.</p>	<p>§ Teamwork.</p> <p>§ Gestione del tempo.</p> <p>§ Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno.</p> <p>§ Capacità relazionali.</p>

			§ Nozioni di contabilità del personale. § Procedure, norme e tecniche di amministrazione del personale. § Utilizzo dei principali sistemi informativi del personale. § Tecniche di reportistica degli organici. § Elaborazione dei fogli paga e delle retribuzioni del personale. § Normativa sulla gestione degli agenti di commercio. § Conoscenza del contesto normativo e dei principali aspetti applicativi delle relazioni sindacali e del contratto collettivo in uso in azienda. § Adempimenti annuali di amministrazione del personale. § Tecniche di archiviazione.	
--	--	--	--	--

PROFILO: addetto affari legali/legislazione alimentare/marchi e brevetti

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Amministrazione e gestione aziendale	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo.	§ Lingue § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Nozioni di contabilità generale. § Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. § Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. § Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. § Gestione e studio di properties. § Tecniche di gestione del contenzioso. § Redazione di testi contrattuali. § Nozioni di diritto commerciale, societario e assicurativo. § Nozioni di diritto penale e penale commerciale. § Nozioni di diritto industriale. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Conoscenza delle normative del settore alimentare.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione. § Capacità relazionali.

PROFILO NUOVO: controller junior

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Amministrazione e gestione aziendale	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo.	§ Lingue § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. § Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Nozioni di contabilità generale. § Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. § Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. § Conoscenza dei cicli di lavorazione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza della struttura e costruzione del costo industriale. § Conoscenza, interpretazione e costruzione del conto economico. § Conoscenza, interpretazione e analisi di una proposta di investimento. § Business planning. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Problem solving. § Capacità relazionali.

PROFILO: addetto servizi generali

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Amministrazione e gestione aziendale	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo.	§ Lingue § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Nozioni di contabilità generale. § Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. § Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. § Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione. § Capacità relazionali.

PROFILO: addetto segreteria

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Amministrazione e gestione aziendale	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo.	§ Lingue § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Nozioni di contabilità generale. § Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. § Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. § Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione. § Capacità relazionali.

PROFILO: addetto contabilità

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Amministrazione e gestione aziendale	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo.	§ Lingue § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Nozioni di contabilità generale. § Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. § Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. § Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione. § Capacità relazionali.

Addetto Tesoreria:

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Amministrazione e gestione aziendale	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo.	§ Lingue § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Nozioni di contabilità generale. § Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. § Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. § Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione. § Capacità relazionali.

AREA: RICERCA E SVILUPPO DEL PRODOTTO/ PROCESSO

PROFILO: Tecnico ricerca e sviluppo alimentare

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§Ricerca e sviluppo del processo/prodotto.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. § Conoscenza dei cicli di lavorazione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Nozioni di etichettatura. § Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Conoscenza della linea di produzione. § Applicazione tecniche di marketing strategie. § Conoscenza delle certificazioni di qualità. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Comunicazione. § Gestione del tempo. § Project Management.

PROFILO: Tecnologo di industrializzazione prodotto/processo

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§Ricerca e sviluppo del processo/prodotto.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. § Conoscenza dei cicli di lavorazione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Nozioni di etichettatura. § Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Conoscenza della linea di produzione. § Applicazione tecniche di marketing strategie. § Conoscenza delle certificazioni di qualità. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Comunicazione. § Gestione del tempo. § Project Management.

PROFILO: Tecnico sistemi assicurazione e/o qualità (processi e prodotti)

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§Ricerca e sviluppo del processo/prodotto.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. § Conoscenza dei cicli di lavorazione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Nozioni di etichettatura. § Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro dei sistemi Haccp. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Conoscenza delle certificazioni di qualità. § Conoscenza delle tecniche di auditing. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. § Conoscenza della linea di produzione. § Applicazione tecniche di marketing strategico.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Comunicazione. § Gestione del tempo. § Project Management.

PROFILO: Tecnico di laboratorio

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§Ricerca e sviluppo del processo/prodotto.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. § Conoscenza dei cicli di lavorazione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Nozioni di etichettatura. § Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro dei sistemi Haccp. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Conoscenza delle certificazioni di qualità. § Conoscenza delle tecniche di auditing. § Conoscenza delle tecniche di analisi chimiche. § Conoscenza delle tecniche di analisi microbiologiche. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. § Conoscenza della linea di produzione.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Comunicazione. § Gestione del tempo.

PROFILO: Addetto packaging/Tecnico packaging

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§Ricerca e sviluppo del processo/prodotto.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza dei cicli di lavorazione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Nozioni di etichettatura. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Conoscenza delle caratteristiche tecniche delle materie plastiche per imballi e dei materiali cartotecnici. § Conoscenza Cad e disegno industriale. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategie e merchandising. § Elaborazioni grafiche. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Comunicazione. § Gestione del tempo. § Conoscenza dei principi di project management.

PROFILO: Addetto analisi dati e progetti di sviluppo

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§Ricerca e sviluppo del processo/prodotto.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari. § Conoscenza dei cicli di lavorazione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Nozioni di etichettatura. § Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Lettura e analisi dati. § Conoscenza dei profili del consumatore. § Business planning. § Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Comunicazione. § Gestione del tempo. § Project Management.

PROFILO: Addetto studi nutrizionali

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§Ricerca e sviluppo del processo/prodotto.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza delle tecnologie e processi alimentari.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno.

	aziendale e del ciclo produttivo.	aziendali.	§ Conoscenza dei cicli di lavorazione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Nozioni di etichettatura. § Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Psicologia della salute. § Trend alimentari. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	§ Comunicazione. § Gestione del tempo. § Project Management.
--	-----------------------------------	------------	---	--

PROFILO: Addetto ricerche motivazionali/mercato

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Logistica distributiva. § Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. § Applicare strategie di documentazione relazionali. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. § Lettura e analisi dati. § Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza dei profili del consumatore. § Psicologia della salute. § Trend alimentari. § Conoscenza delle tecniche di assaggio e valutazione sensoriale. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza delle tecnologie e dei processi alimentari.	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

AREA: PRODUZIONE

PROFILO: Tecnico di produzione (gestione reparto/unità operativa)

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Produzione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza dei sistemi informatici di stabilimento. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. § Nozioni di ecologia e tutela ambientale. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. § Conoscenza del sistema di rintracciabilità. § Nozioni di sicurezza alimentare.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Capacità relazionali. § Gestione del tempo.

			§ Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	
--	--	--	--	--

PROFILO: Addetto al Controllo Qualità

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Produzione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. .	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza dei sistemi informatici di stabilimento. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. § Nozioni di ecologia e tutela ambientale. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. § Conoscenza del sistema di rintracciabilità. § Nozioni di sicurezza alimentare. § Conoscenza delle tecnologie e dei processi alimentari. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Conoscenza delle tecniche di assaggio e valutazione sensoriale. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Gestione del tempo. § Comunicazione. § Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto/Tecnico di ambiente/sicurezza/igiene

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Produzione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza dei sistemi informatici di stabilimento. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. § Nozioni di ecologia e tutela ambientale. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. § Conoscenza del sistema di rintracciabilità. § Nozioni di sicurezza alimentare. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. § Nozioni di etichettatura. § Conoscenza della normativa del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Conoscenza delle tecniche di analisi microbiologiche. § Conoscenza delle tecniche di analisi chimiche. § Conoscenza della normativa sulla sicurezza sul lavoro, e prevenzione infortuni e metodologie di valutazione del rischio.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Gestione del tempo. § Comunicazione. § Capacità relazionali

PROFILO NUOVO: **Tecnico di Progettazione**

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Produzione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Contestualizzazione soluzioni progettuali. § Sviluppo disegni tecnici. § Organizzazione sistemi informatizzati § Conoscenze di stampaggio. § Conoscenza di tampografia, premontaggio e spruzzo. § Conoscenza CAD. § Conoscenza duplicatori. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione. § Capacità relazionali. § Gestione del tempo.

PROFILO NUOVO : **Tecnico di industrializzazione**

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Produzione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Contestualizzazione di soluzioni progettuali. § Conoscenza dei materiali per stampaggio termoplastico. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. § Analisi e controllo dei costi. § Conoscenza di tampografia, premontaggio e spruzzo. § Conoscenza CAD. § Conoscenza duplicatori. § Nozioni normativa sicurezza . gioielli. § Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. § Conoscenza della linea di produzione.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione. § Capacità relazionali. § Gestione del tempo.

PROFILO: **Conduttore di linea/area**

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Produzione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. .	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza dei sistemi informatici di stabilimento. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. § Nozioni di ecologia e tutela ambientale. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. § Conoscenza del sistema di rintracciabilità. § Nozioni di sicurezza alimentare. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Capacità relazionali. § Gestione del tempo.

PROFILO: Conduttore di impianti automatizzati:

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Produzione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. .	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza dei sistemi informatici di stabilimento. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. § Nozioni di ecologia e tutela ambientale. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. § Conoscenza del sistema di rintracciabilità. § Nozioni di sicurezza alimentare. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Capacità relazionali. § Gestione del tempo.

PROFILO: Operatore di produzione

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Produzione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali. .	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza dei sistemi informatici di stabilimento. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. § Nozioni di ecologia e tutela ambientale. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. § Conoscenza del sistema di rintracciabilità. § Nozioni di sicurezza alimentare. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Capacità relazionali. § Gestione del tempo.

AREA: LOGISTICA/SUPPLY CHAIN

PROFILO: Addetto programmazione della logistica

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ logistica	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. § Organizzazione delle spedizioni. § Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. § Preparazione dell'ordine. § Modalità di consegna. § Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. § Attrezzature e mezzi di movimentazione. § Contrattualistica. § Strumenti informatici per la ricerca ed elaborazione dei dati. § Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. § Realizzazione della campagna vendite/vendite.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione.

			§ Conoscenza delle tecniche di trade marketing. § Conoscenza delle tecniche di elaborazione dei piani di vendita e delle richieste di produzione. § Gestione stock e analisi criticità.	
--	--	--	---	--

PROFILO: Tecnico approvvigionamenti/Addetto approvvigionamenti

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ logistica	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. § Organizzazione delle spedizioni. § Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. § Preparazione dell'ordine. § Modalità di consegna. § Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. § Attrezzature e mezzi di movimentazione. § Contrattualistica. § Strumenti informatici.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione.

PROFILO: Addetto alla programmazione della produzione

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ logistica	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. § Organizzazione delle spedizioni. § Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. § Preparazione dell'ordine. § Modalità di consegna. § Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. § Attrezzature e mezzi di movimentazione. § Contrattualistica. § Strumenti informatici. § Conoscenza dei cicli di lavorazione. § Conoscenza degli impianti di produzione. § Conoscenza delle tecniche di elaborazione dei piani di vendita e delle richieste di produzione. § Conoscenza delle tecniche di distribuzione, di immagazzinaggio, di spedizione e di trasporto. § Conoscenza delle tecniche di pianificazione e programmazione della produzione. § Gestione stock e analisi criticità. Nozioni di contabilità generale.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione.

PROFILO: Addetto Trasporti/Spedizioni

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Logistica	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. § Organizzazione delle spedizioni. § Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. § Preparazione dell'ordine. § Modalità di consegna. § Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. § Attrezzature e mezzi di movimentazione. § Contrattualistica.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione.

			§ Strumenti informatici.	
--	--	--	--------------------------	--

PROFILO: Addetto agli acquisti

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Logistica	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. § Organizzazione delle spedizioni. § Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. § Preparazione dell'ordine. § Modalità di consegna. § Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. § Attrezzature e mezzi di movimentazione. § Contrattualistica. § Strumenti informatici. § Utilizzazione delle tecniche di campionatura. § Utilizzazione delle tecniche di valutazione del fornitore. § Conoscenza delle tecnologie e dei processi alimentari. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. Conoscenza delle normative tecniche. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. § Conoscenza della componentistica degli impianti. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza del processo produttivo.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione.

PROFILO: Addetto alla Gestione Ordini

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ logistica	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. § Organizzazione delle spedizioni. § Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. § Preparazione dell'ordine. § Modalità di consegna. § Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. § Attrezzature e mezzi di movimentazione. § Contrattualistica. § Strumenti informatici.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione.

PROFILO: Magazziniere

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ logistica	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. § Organizzazione delle spedizioni. § Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. § Preparazione dell'ordine. § Modalità di consegna. § Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. § Attrezzature e mezzi di movimentazione. § Contrattualistica. § Strumenti informatici.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione.

PROFILO: Operatore alla movimentazione e stoccaggio

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ logistica	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. § Organizzazione delle spedizioni. § Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. § Preparazione dell'ordine. § Modalità di consegna. § Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. § Attrezzature e mezzi di movimentazione. § Contrattualistica. § Strumenti informatici.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione.

PROFILO: Addetto alla logistica di controllo:

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ logistica	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. § Organizzazione delle spedizioni. § Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. § Preparazione dell'ordine. § Modalità di consegna. § Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. § Attrezzature e mezzi di movimentazione. § Contrattualistica. § Strumenti informatici.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione.

PROFILO: Coordinatore Magazziniere

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ logistica	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei semilavorati, dei materiali di imballaggio. § Organizzazione delle spedizioni. § Sistemi di gestione del magazzino e delle scorte. § Preparazione dell'ordine. § Modalità di consegna. § Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. § Attrezzature e mezzi di movimentazione. § Contrattualistica. § Strumenti informatici.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Negoziazione.

AREA: SISTEMI INFORMATIVI

PROFILO: Tecnico sistema informativo aziendale

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
----------------	--------------------	------------------------	--------------------------------	----------

§ Sistemi informativi	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer.	§ Conoscenza dei prodotti e dei servizi di settore. § Conoscenza dei linguaggi di programmazione. § Architetture di rete. § Creazione ed implementazione siti internet aziendali. § Prodotti software e hardware.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno e esterno.
-----------------------	---	--	---	---

PROFILO: Tecnico e/o programmatore informatico

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Sistemi informativi	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer.	§ Conoscenza dei prodotti e dei servizi di settore. § Conoscenza dei linguaggi di programmazione. § Architetture di rete. § Creazione ed implementazione siti internet aziendali. § Prodotti software e hardware.	§ Teamwork. § Problem solving. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno e esterno.

AREA: COMMERCIALE E COMUNICAZIONE

PROFILO: Operatore servizi commerciali

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Logistica distributiva. § Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. § Conoscenza delle tecniche di promozione della marca. § Conoscenza delle tecniche di programmazione pubblicitaria. § Analisi dei media. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. § Conoscenza delle tecniche di presidio del mercato. § Conoscenza ed analisi ed analisi della reportistica fornita dalle rilevazioni interne del mercato. § Conoscenza della gamma prodotto	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto marketing

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Logistica distributiva. § Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza delle tecniche di assaggio e valutazione sensoriale. § Applicazione strategie di documentazione relazionali. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Lettura e analisi dati. § Nozioni normative sulle licenze.	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

			§Processi di approvazione delle licenze. §Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. §Tecniche pubblicitarie. §Nozioni normativa giocattoli. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Conoscenza delle tecniche di promozione della marca. § Conoscenza delle tecniche di programmazione pubblicitaria. § Analisi dei media. § Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza. §Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. §Conoscenza della gamma prodotto. § Nozioni normative relative all'area di competenza (privacy, normativa su comunicazione non tradizionale, etc...)	
--	--	--	---	--

PROFILO: Addetto trade marketing

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Logistica distributiva. § Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza delle tecniche di assaggio e valutazione sensoriale. § Applicazione strategie di documentazione relazionali. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Lettura e analisi dati. § Nozioni normative sulle licenze. §Processi di approvazione delle licenze. §Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. §Tecniche pubblicitarie. §Nozioni normativa giocattoli. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Conoscenza delle tecniche di promozione della marca. § Conoscenza delle tecniche di programmazione pubblicitaria. § Analisi dei media. § Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza. §Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. §Conoscenza della gamma prodotto. § Nozioni normative relative all'area di competenza (privacy, normativa su comunicazione non tradizionale, etc...)	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

PROFILO :Tecnico commerciale - marketing

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
----------------	--------------------	------------	--------------------------------	----------

		trasversali	
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Logistica distributiva. § Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza delle tecniche di assaggio e valutazione sensoriale. § Applicazione strategie di documentazione relazionali. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Lettura e analisi dati. § Nozioni normative sulle licenze. § Processi di approvazione delle licenze. § Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Tecniche pubblicitarie. § Nozioni normativa giocattoli. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Conoscenza delle tecniche di promozione della marca. § Conoscenza delle tecniche di programmazione pubblicitaria. § Analisi dei media. § Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza. § Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. § Conoscenza della gamma prodotto. § Nozioni normative relative all'area di competenza (privacy, normativa su comunicazione non tradizionale, etc...)

PROFILO : Addetto comunicazione pubblicitaria

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Logistica distributiva. § Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. § Conoscenza delle tecniche di elaborazione dei testi pubblicitari. § Conoscenza delle tecniche di elaborazione dei testi promozionali. § Conoscenza delle tecniche di realizzazione dei progetti di comunicazione. § Conoscenza delle tecniche di produzione di radiodiffusione. § Conoscenza delle tecniche di produzione artistica. § Conoscenza delle tecniche di cinematografia. § Conoscenza delle tecniche di scrittura creativa.	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto multimedia

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
----------------	--------------------	------------	--------------------------------	----------

		trasversali		
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Progettazione prodotti MultiMedia e siti Web curandone gli aspetti grafici e di comunicazione § Conoscenza e governo delle caratteristiche tecniche di internet § Gestione della costruzione di prodotti multimediali e Siti Web § Valutazione della qualità del prodotto MultiMedia e del Sito Web § Conoscenza delle tecniche di produzione di contenuti per cartoons. § Nozioni normative relative all'area di competenza (privacy, normativa su comunicazione non tradizionale, etc...) § Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Tecniche pubblicitarie.	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

PROFILO : Account pubblicitario

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Interpretazione delle indicazioni dello staff creativo/committente, sul piano grafico, estetico, funzionale e dei costi. § Conoscenza delle tecniche di elaborazione dei testi promozionali § Conoscenza delle tecniche di realizzazione dei progetti di comunicazione. § Valutazione dei testi pubblicitari. § Valutazione dei testi promozionali. § Gestione di una commessa. § Collaborazione con la stesura dei preventivi § Conoscenza dei tempi per la realizzazione del prodotto a stampa. § Distribuzione di ruoli alle sezioni delle aziende di produzione. § Distribuzione dei compiti alle sezioni delle aziende di produzione. § Controllo dello sviluppo. § Controllo della produzione. § Verifica successiva con la committenza. § Verifica della corrispondenza ad un progetto di qualità. § Verifica dei consuntivi di spesa. § Verifica della corrispondenza alle specifiche dei preventivi.	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto customer service

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Logistica distributiva. § Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising.	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto comunicazione

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e	§ Nozioni di igiene, sicurezza e	§ Lingue.	§ Logistica distributiva.	§ Negoziazione.

comunicazione	prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising. § Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare; § Conoscenza delle caratteristiche dei canali di distribuzione e dei clienti specifici dell'azienda; § Conoscenza delle tecniche e degli strumenti per elaborare, lanciare, attuare e monitorare un piano di comunicazione integrata; § Conoscenza dei principi e delle tecniche di comunicazione, in particolare scritta; § Conoscenza delle caratteristiche dei diversi canali di informazione interna/esterna; § Conoscenza dei referenti esterni (agenzie e fornitori) e delle loro modalità operative; § Conoscenza delle tecniche di misurazione dell'efficacia dei progetti di comunicazione; § Conoscenza delle tecniche di gestione di un ufficio stampa e di realizzazione di sponsorizzazioni ed eventi speciali.	§ Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.
---------------	--	---	---	--

PROFILO: Addetto vendite

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Logistica distributiva. § Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising.	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

PROFILO: Merchandiser

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Logistica distributiva. § Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising.	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto pianificazioni vendite

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Logistica distributiva. § Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising.	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

PROFILO: Addetto Servizi Marketing al Consumatore

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Logistica distributiva. § Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising.	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

PROFILO: Consumer service

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale e comunicazione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Logistica distributiva. § Struttura trade. § Tecniche di vendita e strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer satisfaction. § Conoscenza delle tecniche di esposizione di prodotti, di marketing strategico e merchandising.	§ Negoziazione. § Teamwork. § Problem solving. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. § Tecniche di presentazione. § Capacità relazionali.

AREA: MANUTENZIONE-IMPIANTISTICA

PROFILO: Tecnico di manutenzione

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Manutenzione e impiantistica.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). § Conoscenza della normativa in materia. § Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. § Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. § Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. § Prevenzione guasti. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. § Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza delle materie prime. § Conoscenza dei principi nutrizionali. § Conoscenza dei cicli di lavorazione. § Conoscenza delle tecnologie e dei processi alimentari. § Conoscenza delle certificazioni di qualità. § Conoscenza della normativa tecnica. § Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza della sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Problem solving. § Capacità relazionali.

PROFILO: Manutentore

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Manutenzione e impiantistica.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). § Conoscenza della normativa in materia. § Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. § Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. § Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. § Prevenzione guasti. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Problem solving. § Capacità relazionali.

PROFILO: Progettista impianti

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Manutenzione e impiantistica.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). § Conoscenza della normativa in materia. § Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. § Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. § Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. § Prevenzione guasti. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. § Conoscenza dei cicli di lavorazione. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/preparazione e sviluppo prodotti/ricette. § Conoscenza delle certificazioni di qualità. § Progettazione e realizzazione macchine e impianti. § Stesura capitolati tecnici. § Installazione degli impianti e messa in produzione. § Conoscenza delle tecniche di manutenzione. § Conoscenza della componentistica degli impianti. § Conoscenza del Cad e del disegno industriale. § Conoscenza della sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale. § Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Conoscenza della sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Problem solving. § Capacità relazionali. § Conoscenza dei principi di project management.

PROFILO: Tecnico disegnatori/progettisti cad

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Manutenzione e impiantistica.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). § Conoscenza della normativa in materia. § Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. § Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. § Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. § Prevenzione guasti. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Problem solving. § Capacità relazionali.

Ruoli trasversali

PROFILO: Ricercatore

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Manutenzione e impiantistica.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). § Conoscenza della normativa in materia. § Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. § Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. § Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. § Prevenzione guasti. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Problem solving. § Capacità relazionali.

PROFILO: Project Manager

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Manutenzione e impiantistica.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). § Conoscenza della normativa in materia. § Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. § Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. § Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. § Prevenzione guasti. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Problem solving. § Capacità relazionali.

PROFILO: Auditor

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Manutenzione e impiantistica.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	§ Lingue. § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). § Conoscenza della normativa in materia. § Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. § Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. § Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. § Prevenzione guasti. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Problem solving. § Capacità relazionali.

PROFILO: Process Manager

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Manutenzione e impiantistica.	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel	§ Lingue. § Utilizzo del Personal	§ Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione. § Conoscenza degli impianti di produzione	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Problem solving.

	<p>rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.</p>	<p>Computer e Sistemi Informativi aziendali.</p>	<p>(focus sull'area in cui opera). § Conoscenza della normativa in materia. § Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. § Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. § Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. § Prevenzione guasti. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione.</p>	<p>§ Capacità relazionali.</p>
--	--	--	--	--------------------------------

ORARIO DI LAVORO – FLESSIBILITA'

L'art. 30, paragrafo "Flessibilità degli orari" è modificato come segue:

Omissis

FLESSIBILITA' DEGLI ORARI.

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può, a decorrere dal 1 luglio 2003, essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo per il superamento dell'orario settimanale medesimo – di 72 ore per anno solare o per esercizio **calcolate a livello individuale**. Fermo restando in ogni caso il nuovo limite orario di cui al periodo precedente, sono fatte salve le intese già esistenti a livello aziendale sulla medesima materia.

In tali casi l'azienda informerà la R.S.U. o il comitato esecutivo della stessa, per esaminare preventivamente le esigenze anzidette ai fini di determinare la realizzazione per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore settimanali, entro il limite di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori a 40 ore. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alla R.S.U. o al comitato esecutivo della stessa.

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario come sopra programmate saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario di 40 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 20%, calcolata secondo i criteri di cui all'art. 31 - ultimo comma, da liquidarsi nei periodi di superamento, e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

A partire dal 1° gennaio 1993, in deroga a quanto previsto dal precedente comma, la maggiorazione del 20% ivi prevista si cumula con la maggiorazione - ove spettante - del 6,50% di cui all'art. 32, comma 4.

La cumulabilità delle maggiorazioni di cui sopra è esclusivamente riferibile ai valori previsti dal presente titolo e dal successivo art. 32 e pertanto non è estensibile a situazioni di miglior favore praticate a livello aziendale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario anche agli effetti degli istituti contrattuali.

Le modalità applicative, relative all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione ed R.S.U. o comitato esecutivo della stessa.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.

~~L'attuazione della flessibilità così come indicata è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.~~

La flessibilità, così come indicata, è obbligatoria e impegnativa per ogni lavoratore interessato giornaliero e/o turnista, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti, qualunque ne sia la tipologia contrattuale e può di volta in volta essere articolata su uno o più turni in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Omissis

ORARIO DI LAVORO – UTILIZZO BANCA ORE

Art. 30-bis

In relazione alle peculiarità proprie del sistema produttivo alimentare, rigidamente condizionato dagli andamenti di mercato e delle materie prime, da stagionalità dei consumi e della produzione, da esigenze specifiche dei consumatori, le Parti riconoscono l'importanza che le realtà industriali alimentari possano ricercare ulteriori strumenti concordati atti a favorire opportunità di crescita ed affermazione, con conseguenti positive implicazioni sulle condizioni e le opportunità di lavoro.

Le Parti, nel confermare l'impianto normativo dell'art. 30 e dei successivi articoli 30-ter e 31, riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriori e diverse rispetto a quanto previsto dagli artt. 30, 30ter e 31.

Tali intese potranno anche individuare, per i dipendenti coinvolti, diverse articolazioni dell'orario di lavoro inferiori a quello del precedente art. 30, correlando la distribuzione nel tempo, la durata e la remunerazione della prestazione.

Le suddette intese a livello aziendale potranno altresì consentire ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti quanto contemplato dagli artt. 30 e 31 di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione (ad. es. Banca ore).

I predetti riposi compensativi accantonati nella Banca ore potranno essere individualmente utilizzati, sempre nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione, anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle di cui all'art. 34.

Sono fatte salve le disposizioni e le soluzioni già definite sulla materia a livello aziendale.

RICONGIUNGIMENTI FAMILIARI LAVORATORI EXTRA UE

L'art. 35 – Ferie, è modificato come segue:

“Art. 35. - Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito nella misura di:

- 22 gg. lavorativi (173 ore): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;
- 26 gg. lavorativi (173 ore): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;
- 22 giorni lavorativi per il viaggiatore o piazzista sia nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 5 giornate intere o 4 giornate intere e 2 mezze giornate.

In quest'ultimo caso la giornata di ferie coincidente con la prevista mezza giornata di prestazione sarà calcolata in ragione di mezza giornata di ferie.

Fermo restando quanto previsto nel comma precedente le festività cadenti nel periodo di ferie comportano un corrispondente prolungamento del periodo medesimo.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

Il periodo di godimento delle ferie annuali sarà concordato in sede aziendale entro il primo trimestre di ogni anno, in modo da assicurare un periodo minimo continuativo feriale di 2 settimane purché maturato, eccezion fatta per i settori indicati in nota(1) per i quali i periodi minimi continuativi feriali sono due, uno di due settimane e l'altro di una purché maturato.

In caso di ferie collettive e in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia maturato il diritto all'intero periodo feriale annuale spetteranno i dodicesimi delle ferie annuali corrispondenti alla parte di anno feriale maturata.

A tale effetto la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero. La frazione inferiore a 15 giorni non viene considerata.

Il periodo di ferie non può coincidere con il periodo di preavviso.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate secondo i mezzi normali impiegati per il viaggio, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende potranno accogliere, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal contratto.

NORMA TRANSITORIA

Restano fermi i trattamenti individuali di miglior favore già acquisiti dal personale dipendente conformemente a quanto previsto dai c.c.n.l. di ciascun settore rinnovati nel 1974 e, per quanto concerne i viaggiatori o piazzisti, dall'applicazione dell'art. 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro 9 dicembre 1969 nei confronti del personale che abbia maturato entro il 31 dicembre 1976 le anzianità di servizio prestate al terzo e quarto scaglione del citato articolo.

~~Dichiarazione comune~~

~~Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende accoglieranno, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal contratto~~

(3) Cfr. legge 54/1977 e D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

PERMESSI PER I PORTATORI DI HANDICAP E PER LORO ASSISTENTI

L'art. 40-bis, lett. B) è modificato come segue:

“Art. 40-bis - A) Permessi per eventi e cause particolari - B) Permessi per i portatori di handicap grave e per i loro assistenti”

OMISSIS

Let. B) Permessi per i portatori di handicap grave ed i loro assistenti

Il lavoratore è tenuto a preavvertire per iscritto il datore di lavoro dell'assenza, almeno 10 giorni prima, indicando il periodo di utilizzo del permessi previsti dalla Legge n. 104/1992.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a rendere la comunicazione di cui sopra almeno tre giorni prima dell'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel solo caso di preavviso di tre giorni, sulla base delle esigenze tecnico organizzative, la direzione aziendale può differire il periodo di utilizzo del permessi (entro il mese di riferimento), informando il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione, **fatte salve improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione medica.**

CONGEDI PARENTALI

L'Art. 40-ter (Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari), lett. B) è modificato come segue:

“Art. 40-ter – Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari

OMISSIS

B) Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di ~~otto~~ **nove** giorni lavorativi all'anno – fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative - per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e ~~gli otto~~ **i nove** anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

OMISSIS

LAVORATORI STUDENTI

Art. 44. - *Lavoratori studenti: facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami.*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio, in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, **nonché corsi universitari per il conseguimento del diploma di laurea**, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni in esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 45.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i congedi per la formazione previsti dall'art. 40-ter, lettera C), i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

MISURE PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 47. – *Malattia e infortunio non sul lavoro*

L'assenza e la **prosecuzione d'assenza** per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda entro 4 ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e **turnisti** ~~ed entro l'inizio del turno successivo a quello al quale doveva essere adibito il lavoratore interessato~~, salvo il caso di giustificato impedimento, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione farà seguito, entro 2 giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n. 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n. 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico, fatte salve le disposizioni regionali, dal quale risulti che gli stessi non presentino pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento:

1) *Conservazione del posto.*

Il lavoratore, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: mesi 6;
- b) anzianità oltre 5 anni: mesi 12.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Nel caso delle patologie gravi di cui alla successiva lett. A (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie), debitamente accertate e certificate, i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di comportamento, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della

domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

Sempre nel caso delle patologie gravi di cui sopra che richiedano terapie salvavita, anche i giorni di assenza dal lavoro per sottoporsi a tali terapie - debitamente certificati dalla competente ASL o Struttura convenzionata - danno diritto a permessi ai sensi dell'art. 40, ove la fattispecie sia al di fuori dell'ambito nel quale le disposizioni Inps ravvisino uno stato morboso assistibile. In tale caso i predetti giorni di assenza non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comporto sopra indicati né ai fini del computo degli archi temporali di cui al precedente comma 2.

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la Direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1 e 2 del presente articolo.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto dall'art. 49.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma, del Codice Civile.

Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 2), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'Inail, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'Inail stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

2) *Trattamento economico.*

Il trattamento economico viene stabilito come segue:

<i>Anzianità</i>	<i>Corresponsione dell'intera retribuzione</i>	<i>Corresponsione della mezza retribuzione</i>
Fino a cinque anni compiuti.....	Per sei mesi	-
Oltre i cinque anni.....	Per sei mesi	Per sei mesi

Agli effetti del trattamento economico l'azienda su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100 o il 50 per cento della retribuzione normale netta.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di Tbc. In tale ipotesi il trattamento

ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

Omissis

DISTACCO

Inserire la seguente Dichiarazione comune in calce all'art. 60 (Trasferimenti):

“Dichiarazione comune in materia di distacco

Fermo restando il rinvio alla legislazione vigente in tema di distacco, le Parti si danno reciprocamente atto che allo stato dell'attuale normativa legale, ove l'azienda intenda distaccare temporaneamente, nel proprio interesse, uno o più lavoratori presso altro datore di lavoro, con mutamento di mansioni, il distacco stesso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

Quando il distacco comporti un trasferimento del lavoratore ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.”

SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

L'art. 62, co. 1, punto 1) lett. b, e punto 5) è modificato come segue:

“Art. 62. – Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

In applicazione di quanto previsto dal DLgs n. 81 del 2008 e sue successive modificazioni e integrazioni, dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 – le cui disposizioni si intendono integralmente richiamate – e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, è stata definita la seguente disciplina in merito al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

1) *Numero dei rappresentanti.*

a) All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti a tempo indeterminato;

3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti a tempo indeterminato;

6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti a tempo indeterminato.

b) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si applicheranno le specifiche norme dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 e del **D.Lgs. n. 81/2008.**”

Omissis..

5) *Permessi*

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, a ciascun rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento della sua attività, 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si fa riferimento a quanto previsto dalla parte I, punto 1.1 dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 e dal **D. Lgs. N. 81 del 2008.**

Omissis..

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'art.74-quater è modificato come segue:

“Art. 74-quater - Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, convengono di attivare, a partire dal 1.1.2011, un Fondo sanitario integrativo a favore dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del rapporto pari o superiore a nove mesi nell'arco dell'anno solare.

Le parti convengono di istituire una Commissione per definire gli atti giuridici necessari (Atto costitutivo, Statuto, Regolamento) e tutti gli adempimenti propedeutici alla operatività del Fondo stesso.

La suddetta Commissione dovrà terminare i lavori entro il 30/06/2010, data entro la quale le Parti formalizzeranno l'intesa operativa.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti al Fondo i dipendenti di cui sopra per i quali non siano attive forme di assistenza sanitaria previste da accordi collettivi e/o regolamenti aziendali.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 10 euro al mese per 12 mensilità.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

A far data dal ~~1° gennaio 2013~~ **1° giugno 2016** il finanziamento al Fondo potrà essere implementato di ulteriori 2 euro mensili (per 12 mensilità) a carico del lavoratore dipendente, dietro espressa volontà dello stesso.

A seguito del suddetto incremento dovranno essere deliberati i miglioramenti delle prestazioni convenute.

Laddove il lavoratore non manifesti la volontà di partecipare con la propria quota al Fondo, lo stesso decade dall'iscrizione e cessa automaticamente la contribuzione da parte dell'impresa.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

In occasione del rinnovo degli accordi integrativi, in sede aziendale potranno essere definiti specifici accordi di confluenza e/o di armonizzazione, fermo restando che con il presente articolo si è disciplinata a livello di ccnl la materia.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

L'art. 86 è modificato come segue:

“Art. 86. - Decorrenza e durata e procedure di rinnovo

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico decorre dal **1° ottobre 2012** ed ha validità per la parte normativa ed economica fino al **30 novembre 2015**.

Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle Parti stipulanti, con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di ritardato rinnovo del Ccnl, per ogni mese intercorrente tra la scadenza del previgente Ccnl stesso e la sottoscrizione del nuovo Contratto, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti

DISPOSIZIONE FINALE EX ART. 87

All'Art. 87 è aggiunto il seguente comma:

Art. 87. - Disposizione finale

Qualora Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali o cooperative di trasformazione, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

Nel caso di eventuali richieste di firma per adesione al presente Ccnl, da parte di altre Associazioni di datori di lavoro e/o di altre Organizzazioni sindacali, le Parti stipulanti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, si consulteranno reciprocamente in merito agli effetti delle predette richieste di adesione.

PROTOCOLLO VV. PP.

Gli artt. 10 e 14 sono modificati come segue:

Art. 10. - *Trattamento di malattia e di infortunio.*

Nel caso di malattia o di infortunio, il lavoratore dovrà comunicare l'assenza entro le prime 24 ore e far pervenire alla azienda il relativo certificato medico non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza. In mancanza di tali comunicazioni, salvo i casi di provato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore da un medico dei servizi ispettivi dei competenti istituti assicuratori.

Omissis

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'Inail. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'Inail, che dovessero insorgere dal 1° ottobre 1987, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- euro 26.500,00 per morte elevata ad euro 35.000,00 (*), a decorrere dal 1.1.2010;
- euro 35.500,00 per invalidità permanente totale, elevata ad euro 45.000,00, a decorrere dal 1.1.2010.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa.

Art. 14. - *Rischio macchina.*

Le spese di riparazione automezzo per danni provocati - senza dolo - da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro ~~5.000,00~~ **5.500,00** (1), per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e della rispondenza della fattura.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire il suddetto importo nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

(*)

Tale polizza esclude la applicazione della copertura assicurativa prevista dall'art. 74-ter, parte comune, per il caso di morte come conseguenza di infortunio sul lavoro

(1) Massimale attestato all'importo indicato a decorrere dal **1.1.2013**..... ~~1.1.2010~~. Le Parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.

SCAMBIO DI LETTERE SU BILATERALITÀ

Le Parti, nel comune convincimento dell'importanza che riveste la bilateralità nel settore, concordano il versamento a carico delle imprese, a decorrere dal 1.1.2013 e sino al 31.12.2015, di 1 euro/mese, con riferimento a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore (FASA), che confluiranno su apposita sezione separata contabile ed amministrativa secondo le modalità che saranno concordate tra le Parti in seno al CdA.

Le Parti concordano inoltre di sospendere per analogo periodo quanto previsto dall' Art. 1-bis, punto a), co. 2, e dall'Art. 13 del Ccnl 22.9.2009.

La predetta contribuzione sarà versata anche dalle aziende per le quali non corre l'obbligo di iscrivere lavoratori al FASA.

Il versamento di cui sopra sarà effettuato contestualmente a quello concernente la contribuzione mensile (di 10 euro) che le aziende già versano per la copertura sanitaria dei propri dipendenti.

Tali risorse saranno finalizzate ad una maggiore diffusione sul territorio della conoscenza da parte dei lavoratori iscritti della polizza sanitaria integrativa, mediante attività formative/informative realizzate dalle strutture delle Organizzazioni sindacali volte ad una maggiore diffusione delle potenzialità offerte dal Fondo di previdenza complementare Alifond, nonché al raggiungimento dell'obiettivo di incrementare il numero di adesioni al medesimo Fondo.

Le Parti confermano che per le aziende che hanno definito norme di miglior favore relative all'aspettativa di cui all'art. 31 della Legge n. 300 del 1970 ai propri dipendenti chiamati a ricoprire cariche sindacali, continua ad applicarsi, ai fini del finanziamento di cui sopra, l'importo concordato di 0,50 euro/mese.

Roma, 27 ottobre 2012

SCAMBIO DI LETTERE SU FASA - EBS

Le Parti convengono che una quota parte pari a 2 euro/mese dell'incremento salariale mensile riconosciuto nel presente accordo di rinnovo del Ccnl 22.9.2009 azzerata:

- la quota una tantum pari ad 80 euro accantonata da parte delle imprese per lo start-up del FASA ai sensi dell'Accordo sindacale di settore del 10.1 2011;
- la contribuzione pari a 48 euro riferiti al biennio 2011/2012 (24 euro per ciascun anno) che le aziende avevano l'obbligo di versare all'EBS ai sensi dell'art. 1-bis, sez. B), del Ccnl 22.9.2009.

Roma, 27 ottobre 2012

Art. 51 – Minimi tabellari mensili

I minimi tabellari sono quelli che risultano dalla tabella che segue:

TABELLA MINIMI

Liv.	Par	Vecchi minimi al 30/9/2012	Aumenti dal 1/10/2012	Nuovi minimi dal 1/10/2012	Aumenti dal 1/4/2013	Nuovi minimi dal 1/4/2013	Aumenti dal 1/5/2014	Nuovi minimi dall'1/5/2014	Aumenti dal 1/10/2015	Nuovi minimi dal 1/10/2015
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
1S	230	1.948,23	67,15	2.015,38	67,15	2.082,53	67,15	2.149,68	10,07	2.159,75
1	200	1.694,10	58,39	1.752,49	58,39	1.810,88	58,39	1.869,27	8,76	1.878,03
2	165	1.397,66	48,17	1.445,83	48,17	1.494,00	48,17	1.542,17	7,23	1.549,40
3A	145	1.228,25	42,33	1.270,58	42,33	1.312,91	42,33	1.355,24	6,35	1.361,59
3	130	1.101,18	37,96	1.139,14	37,96	1.177,10	37,96	1.215,06	5,69	1.220,75
4	120	1.016,46	35,04	1.051,50	35,04	1.086,54	35,04	1.121,58	5,25	1.126,83
5	110	931,76	32,12	963,88	32,12	996,00	32,12	1.028,12	4,82	1.032,94
6	100	847,07	29,20	876,27	29,20	905,47	29,20	934,67	4,38	939,05

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

Liv.	Par.	Vecchi minimi al 30/09/2012	Aumenti dal 1/10/2012	Nuovi minimi dal 1/10/2012	Aumenti dal 1/4/2013	Nuovi minimi dal 1/4/2013	Aumenti dal 1/5/2014	Nuovi minimi dall'1/5/2014	Aumenti dal 1/10/2015	Nuovi minimi dal 1/10/2015
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
I	165	1.397,66	48,17	1.445,83	48,17	1.494,00	48,17	1.542,17	7,23	1.549,40
II	130	1.101,18	37,96	1.139,14	37,96	1.177,10	37,96	1.215,06	5,69	1.220,75

DICHIARAZIONE COMUNE

Con riferimento al triennio **dicembre 2015 novembre 2018**, le Parti convengono che per ogni 1 per cento di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto - tenendo conto dell'andamento del settore, delle indicazioni del Governo e delle Parti Sociali, delle ragioni di scambio, dell'obiettivo della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, ecc. - sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari ad euro **20,38** , da raggugliare in ragione di eventuali frazioni di punto.

Omissis