

VERBALE DI ACCORDO
TRA

ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI – ASSOCAP rappresentata dal Presidente Sig. Marco Crotti, dal componente il Comitato Esecutivo Sig. Federico Dianin e dal Direttore Gaetano Varano

E

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA FAI CISL, FLAI CGIL, UIL TUCS E SINALCAP rappresentate dalle rispettive Segreterie Nazionali per la FAI CISL dal Sig. Antonio Chiesa e dal Sig. Rando Devole, per la FLAI CGIL dal Sig. Giovanni Mininni, dalla Sig.ra Sara Palazzoli, dalla Sig.ra Antonella De Marco, dal Sig. Dario Fazzese, per la UIL TUCS dal Sig. Antonio Vargiu e dal Sig.ra Michela Bacchiega e per la SINALCAP dal Sig. Vito Giannetta e Sig. Lorenzo Gibin, assistiti dalla delegazione trattante

il giorno 18 giugno 2014 in Roma presso la sede di ASSOCAP, in via Ventiquattro Maggio 43, si è stipulato il presente Accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti dei Consorzi Agrari

PARTE ECONOMICA

UNA TANTUM

Per il periodo di carezza contrattuale 1° giugno 2012 – 31 Marzo 2014 viene riconosciuta, al personale in servizio alla data del 1° Aprile 2014, l'importo "una tantum", uguale per tutti, pari ad euro 250,00, al lordo delle ritenute di legge, non operativa agli effetti dei vari istituti, da corrispondere unitamente alle retribuzioni dei mesi di luglio 2014, nella misura del 50 %, e di gennaio 2015, nella restante misura del 50 %.

STIPENDIO BASE

Lo stipendio base del 3° Livello viene incrementato con le decorrenze sotto specificate dei seguenti importi mensili:

- dal 1 Aprile 2014	€ 25,00
- dal 1 Gennaio 2015	€ 25,00
- dal 1 Maggio 2015	€ 25,00
- dal 1 Dicembre 2015	€ 25,00

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano ad incontrarsi prima della stesura del CCNL per la definizione dell'Allegato riguardante il contratto di apprendistato, per recepirne le modifiche di legge.

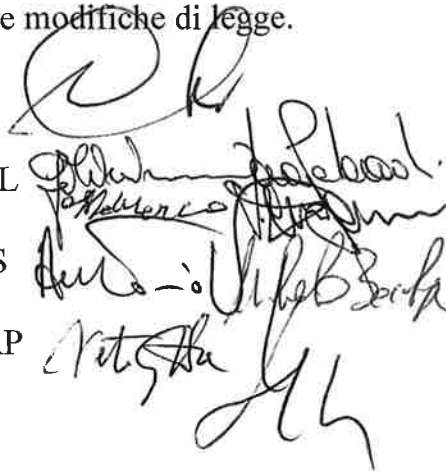
Per ASSOCAP

Per FAI CISL

Per FLAI CGIL

Per UIL TUCS

Per SINALCAP



VERBALE RINNOVO CONTRATTO CONSORZI AGRARI

E' riscritto completamente l'art. 1 come di seguito riportato:

Art. 1 - SISTEMA CONTRATTUALE E PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL C.C.N.I.

1. Il sistema contrattuale, di cui al presente articolo, intende dare attuazione ai principi ispiratori dei protocolli interconfederali, compreso l'accordo del 28 Giugno 2011, le cui disposizioni, anche non riprodotte, s'intendono qui integralmente richiamate. Alla luce di quanto sopra il sistema contrattuale prevede un contratto collettivo nazionale di lavoro e un secondo livello di contrattazione aziendale per le materie delegate.
2. Il contratto nazionale avrà durata triennale sia per la parte economica che per la parte normativa e 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.
3. Le richieste per il rinnovo del c.c.n.l. saranno presentate, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno cinque mesi prima della scadenza e le trattative per il rinnovo verranno aperte nei quindici giorni immediatamente successivi alla presentazione delle stesse in modo da pervenire alla stipulazione del nuovo contratto possibilmente entro il termine di scadenza di quello disdettato. Nei sette mesi decorrenti dalla data di presentazione delle richieste, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
4. L'aumento economico, definito dal rinnovo contrattuale, decorre dal primo del giorno successivo alla scadenza del contratto. Qualora nel termine dei successivi tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l. non si sia raggiunto alcun accordo per il suo rinnovo, le Parti definiranno gli aspetti economici relativi al periodo di carenza contrattuale.

SONO

~~E'~~ modificato il comma 3 e 5 dell'art. 2:

Art. 2 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

.....

3. Gli accordi integrativi aziendali hanno durata triennale e la loro stipulazione non potrà comunque avvenire prima che sia trascorso un anno dalla data di entrata in vigore del c.c.n.l. Le proposte per il rinnovo dell'accordo di secondo livello dovranno essere inviate al Consorzio e ad ASSOCAP tre mesi prima della scadenza ed l'Azienda dovrà avviare la trattativa entro un mese dal ricevimento delle stesse. In caso di mancato accordo le Parti nazionali interverranno per verificare i motivi che lo hanno impedito per tentare di rimuoverli. ~~In via transitoria gli accordi in atto vigenti resteranno in vigore sino alla loro scadenza. Se già scaduti e disdettati le trattative in corso resteranno sospese sino a rinnovo del contratto nazionale e potranno essere riprese dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dal predetto rinnovo.~~

5. La contrattazione aziendale riguarda le materie il cui rinvio è stato espressamente previsto dal c.c.n.l. con gli artt. 4, 8, 15 (secondo e terzo comma), 22 (sesto, ottavo, nono comma e decimo comma), 23 (terzo comma), 26 (terzo, quinto e settimo comma), 30 (quinto comma), 33 (secondo comma), 35 (terzo, quarto e sesto comma), 39 (secondo, terzo, quarto, sesto e settimo comma), 40, 45, 51 (primo, terzo e quarto comma).

~~E' modificato il 1° , 2° 11° e 17° comma dell'art. 3:~~

ALL'ART. 3 SI PREMETTE IL SEGUENTE COMMA 1 E VENGONO MODIFICATI

Art. 3 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

ICOMMI 2, 11, 17 NELLA NUOVA
NUMERAZIONE.

1. Le Parti s'impegnano reciprocamente a sviluppare un sistema di relazioni sindacali in grado di prevenire situazioni di conflittualità a livello locale nel verificarsi di scelte organizzative e societarie che incidano sulle attività svolte dai Consorzi Agrari e che abbiano ricadute occupazionali. A tal fine convengono, prima che vengano avviati processi di fusione, di costituzione di società controllate, a cui delegare specifiche attività, o di terzizzazione di altre, che le Parti nazionali in apposito incontro, assistite dalle rispettive rappresentanze aziendali, assumono tutte le informazioni necessarie, sia per verificare le possibili soluzioni da adottare, sia per contenere gli effetti di tali scelte sugli organici aziendali, sia, ancora, per convenire sull'eventuale diverso trattamento contrattuale applicabile.
2. Le Parti, ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle amministrazioni e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in relazione alle esigenze di una programmazione che tenga conto dello sviluppo sia dell'occupazione, con particolare riguardo ai giovani, sia delle attività consortili, ~~soprattutto nelle zone del Mezzogiorno~~, in collegamento alle eventuali iniziative regionali per il settore dell'agroindustria, convengono che i diritti d'informazione siano articolati a livello nazionale, regionale e aziendale. Le Parti in relazione a situazioni che possano verificarsi che riguardino la generalità dei Consorzi Agrari, verificheranno la possibilità di posizioni concertate nei riguardi delle istituzioni sia a livello centrale che in sede regionale, nel caso i problemi insorti riguardino le imprese di una data regione.

.....

11. Preventivi incontri avranno luogo in **caso di fusione, di ristrutturazioni aziendali o di riorganizzazioni aziendali**, modificative dell'organizzazione del lavoro, ~~quando ne derivino~~ **in relazione ai consistenti riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. e di ambiente per un esame congiunto dei connessi problemi.**

.....

17. In caso di fusioni, **di ristrutturazioni aziendali o di riorganizzazioni aziendali modificative dell'organizzazione del lavoro comportino nuovi assetti consortili, organizzativi** le Parti locali si incontreranno per una verifica della posizione professionale dei lavoratori. Analoga verifica, in presenza delle situazioni di cui sopra, sarà effettuata per quanto riguarda l'applicazione delle normative contenute negli articoli 39 e 40 riguardanti le trasferte e i trasferimenti.

E' modificato il 5° comma dell'art. 4:

Art. 4 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

.....

- 5 ~~X~~ Non possono essere instaurati rapporti di consulenza con il personale dipendente cessato dal servizio per un periodo superiore a sei mesi. Di particolari deroghe o eventuali proroghe, comunque eccezionali, sarà data comunicazione motivata alle R.S.U./R.S.A..

E' modificato il 2° comma dell'art. 5:

Art. 5 - ASSEMBLEE

.....

2. Dette riunioni potranno essere indette, singolarmente o congiuntamente, dalle R.S.U./R.S.A. costituite nell'ambito delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o dalle stesse Organizzazioni Sindacali territoriali, preavvisando la direzione del Consorzio almeno il giorno precedente. I nominativi dei dirigenti sindacali esterni del sindacato che si intendono ~~eventualmente far~~ partecipare all'assemblea, dovranno essere preventivamente comunicati alla Direzione aziendale.

.....

E' modificato il 3° comma dell'art. 10:

ART. 10 - AMBIENTE DI LAVORO

3. ~~Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903~~ Sono considerate mansioni particolarmente pesanti la movimentazione manuale dei carichi di peso superiore ai trenta chilogrammi. Per la movimentazione manuale dei carichi dovranno essere adottate le misure previste all'art. 168, secondo comma, del D. Lgs. n. 81/2008.

E' modificato il 1° comma dell'art. 14 :

ART. 14 - ASSUNZIONI

1. L'assunzione del personale deve essere effettuata nel rispetto degli obblighi di legge e di informazione sanciti dal D. Lgs. n. 181/2000 e successive modificazioni e comunicata dal Consorzio all'interessato con lettera nella quale devono essere specificati:

.....

RUBRICA

E' modificata la ~~dicatura~~ dell'art. 16:

Art. 16 – CONTRATTO DI APPRENDISTATO E DI INSERIMENTO

Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato (all. E) ~~e i contratti di inserimento (all. F)~~, valgono le norme di cui ~~agli~~ **all'apposito accordo collettivo.**

E' modificato il comma 1 dell'art. 18:

Art. 18 - PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:
- 6 mesi per il personale di 1° e 2° livello;
 - 3 mesi per il personale di 3° livello;
 - 2 mese per il personale di 4° e 5° livello;
 - 1 mese per il personale del 6° livello.

.....

A collection of approximately 15 handwritten signatures and scribbles in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple loops to more complex, stylized flourishes. Some appear to be initials or full names, while others are illegible scribbles.

E' riscritto completamente l'art. 19:

ART. 19 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Premessa


1. Per una esatta interpretazione dei profili del 1° e del 2° livello occorre fare riferimento alla struttura reale dei Consorzi che si diversifica a seconda della dimensione aziendale, dei servizi forniti agli agricoltori e delle scelte organizzative che sono state adottate in funzione delle esigenze dell'agricoltura delle varie Province. I Consorzi sono generalmente suddivisi in settori facenti capo alla dirigenza. Tali settori possono comprendere una o più delle attività tipiche del Consorzio a seconda delle dimensioni aziendali e dell'organizzazione adottata (ad esempio: un settore può comprendere tutte le attività commerciali o una parte di esse, ovvero tutte le attività amministrative o una parte di esse, non avendo rilevanza le denominazioni in uso, dato che in alcuni Consorzi il singolo settore viene definito servizio e il sottosettore ufficio mentre in altri, il settore viene definito ufficio e il sottosettore sezione, reparto, ecc.).
2. In alcuni Consorzi le attività istituzionali sono affidate a filiali con elevato grado di autonomia organizzativa paragonabile a quella del settore, fermo restando che per filiale si intende quell'unità periferica che svolge normalmente tutti i principali compiti del Consorzio e che controlla un'area territoriale in cui insistono più succursali o agenzie o rappresentanze.
3. Premesso quanto sopra, la classificazione del personale si articola nei seguenti livelli, sulla base delle declaratorie e dei profili professionali esemplificativi indicati per ciascun livello.

Livelli di professionalità

1° Livello - Lavoratori in possesso di preparazione e capacità professionali, che svolgono funzioni direttive con discrezionalità di poteri, autonomia di iniziativa e facoltà di decisione, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti dell'azienda.


Profili professionali esemplificativi:

- 1) Responsabile nella sede centrale di tutte le attività contabili (clienti, fornitori, banche, ecc.) nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 2) Responsabile nella sede centrale delle vendite e degli acquisti riguardanti un singolo settore, con compiti di coordinamento, che provveda alla soluzione dei connessi problemi commerciali nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 3) Responsabile di importante complesso industriale che provveda alla programmazione dell'attività produttiva nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 4) Lavoratori che svolgano funzioni di rilievo analogo a quello dei profili precedenti, con compiti di coordinamento e in piena autonomia organizzativa nel campo tecnico, commerciale e amministrativo, nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 5) Responsabile del centro elaborazione dati che operi con autonomia e coordini più addetti con ruoli operativi.

- 
- 6) Responsabile di filiale in cui svolga tutte le attività commerciali, si provveda alla raccolta dei prodotti agricoli e al coordinamento commerciale e ispettivo delle agenzie site nella sua zona assegnata.
 - 7) Responsabile dell'attività della agenzia generale FATA che, con autonomia organizzativa, sviluppi un rilevante volume d'affari e coordini il personale di produzione e amministrativo.
 - 8) Responsabile nella sede centrale dell'organizzazione logistica per il ritiro delle merci dai fornitori, la raccolta dei prodotti agricoli e la distribuzione delle merci alle unità periferiche.

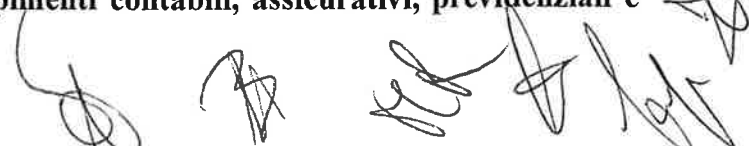
2° Livello - Lavoratori in possesso di preparazione e capacità professionali comportanti l'espletamento di importanti funzioni con discrezionalità operativa e decisionale nell'ambito delle direttive generali ricevute in uno specifico settore e/o nell'ambito di unità funzionali complesse.

Profili professionali esemplificativi:

- 
- 1) Responsabile, nell'ambito di unità funzionali complesse, di un sottosettore commerciale o amministrativo che operi con discrezionalità operativa e decisionale e coordini il personale addetto.
 - 2) Responsabile di sottosettore che provveda alla definizione con i vettori di contratti di trasporto
 - 3) Responsabile di centro elaborazione dati inserito in unità funzionale complessa.
 - 4) Ispettore commerciale, tecnico o amministrativo che proceda a rilevazioni sull'andamento gestionale dell'organizzazione periferica, con facoltà di adottare gli eventuali necessari provvedimenti tecnici e funzionali.
 - 5) Analista sistemista di centro elaborazione dati.
 - 6) Esperto di elevata qualificazione professionale (in possesso di laurea o diploma, in quest'ultimo caso con quattro anni di esperienza nel settore a cui è addetto) che in piena autonomia tecnica e decisionale, svolga compiti di assistenza agli imprenditori agricoli anche quando abbia accessorie funzioni di vendita.
 - 7) Responsabile del coordinamento operativo di una o più officine con funzioni organizzative, amministrative e tecniche.
 - 8) Responsabile del complesso dei magazzini centrali.
 - 9) Enologo, tecnico oleario o tecnico mangimistico responsabile del completo ciclo di lavorazione.
 - 10) Responsabile del magazzino per la stagionatura del formaggio.
 - 11) Responsabile dell'attività di agenzia generale FATA con una ridotta raccolta premi rispetto alla media generale, con coordinamento del personale di produzione e amministrativo.
 - 12) Coordinatore commerciale delle agenzie o di filiali operanti nella zona assegnata.

3° Livello super - Lavoratori in possesso di preparazione teorica e capacità professionali comportanti lo svolgimento in piena autonomia di importanti compiti e/o con incarico di guida e controllo di unità funzionali operative.

Profili professionali:

- 1) Consegnatario di magazzino centrale (anche settoriale), con responsabilità tecnica e amministrativa che provveda al ricevimento delle merci e alla loro distribuzione ai punti di vendita periferici, con scelte operative nella organizzazione della distribuzione, coordinamento dei lavoratori addetti e eventuali funzioni di vendita al pubblico.
 - 2) Addetto alla elaborazione delle paghe e stipendi che, con applicazione delle leggi e dei contratti collettivi, provveda ai vari adempimenti contabili, assicurativi, previdenziali e
- 

fiscali, collaborando con il C.E.D. per l'impostazione e l'aggiornamento delle necessarie procedure e che intrattenga i rapporti con i vari Enti.

- 3) Programmatore del C.E.D. minutatore di programmi.
- 4) Produttore commerciale di elevata professionalità che con autonomia e ampia iniziativa, collabori con il responsabile del settore alla definizione degli obiettivi di vendita e alla loro realizzazione.
- 5) Tecnico veterinario, sementiero o fitoiatra, con funzioni di vendita, che espliciti l'attività di assistenza agli imprenditori agricoli in attuazione degli indirizzi generali elaborati dai responsabili di settore alla loro prima esperienza di lavoro.
- 6) Tecnico di laboratorio o di ricerca applicata che raccolga e analizzi, con specifica valutazione, i risultati della produzione industriale, delle materie prime utilizzate, delle caratteristiche qualitative dei prodotti agricoli conferiti e delle sperimentazioni genetiche in campo, assumendo la responsabilità delle analisi sottoscritte verso i responsabili del settore.
- 7) Tecnico responsabile del funzionamento degli impianti elettronici con quattro anni di esperienza nella mansione.
- 8) Addetto al settore commerciale che collabori con il responsabile nella acquisizione di forniture o servizi con autonoma valutazione delle proposte.
- 9) Addetto all'espletamento di lavori di contabilità generale che provveda alla elaborazione di bilanci di attività autonome di modesta dimensione.
- 10) Responsabile di unità periferica, dotata di importanti attrezzature per la raccolta, conservazione e distribuzione dei prodotti, che provveda anche allo sviluppo delle vendite nella zona assegnata con compiti di coordinamento del personale assegnato.
- 11) Addetto all'esame della documentazione contabile delle agenzie e alla elaborazione dei relativi dati da trasmettere alla contabilità generale.
- 12) Addetto all'esame della documentazione amministrativa relativa alle forniture e provveda alla predisposizione di eventuali contestazioni.
- 13) Addetto alla contabilità clienti che con analisi delle singole situazioni debitorie provveda alla raccolta dei dati da trasmettere ai legali per il recupero crediti.
- 14) Cassiere della sede centrale svolgente i connessi lavori di contabilità e inserimento dati secondo il piano dei conti.
- 15) Capo officina preposto a unità tecnologicamente dotata delle attrezzature e impianti indispensabili nella normale attività di riparazione di tutte le macchine, attrezzature e mezzi trattati dal Consorzio, che svolga anche lavoro manuale.
- 16) Addetto al quadro centrale degli stabilimenti mangimistici che provveda alla realizzazione dei formulari in piena autonomia.
- 17) Cantiniere responsabile delle varie fasi di lavorazione delle uve con guida di altri lavoratori.
- 18) Lavoratore altamente specializzato che in piena autonomia provveda a riparazioni e effettui interventi di elevato grado di difficoltà sui mezzi meccanici commercializzati dal Consorzio (macchine movimento terra o lavorazione terreno, trattori, mietitrebbie, ecc.), o sui vari impianti produttivi o sulle attrezzature normalmente presenti nei Consorzi, sommando più specializzazioni.

3° livello - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali di elevata qualificazione o specializzazione, anche quando tali conoscenze siano state acquisite attraverso esperienze aziendali o con incarico di responsabili di unità funzionali periferiche.

Profili professionali esemplificativi:

- 1) Cassiere della sede centrale del Consorzio o di sede di equivalente importanza, che provveda alle sole registrazioni del libro cassa.
- 2) Addetto alla elaborazione di pratiche amministrative, finanziarie o di recupero crediti, espletando la relativa corrispondenza.

- 3) Contabile con compiti di codificazione della documentazione per l'imputazione in base al piano dei conti, controllo degli elaborati del C.E.D., emissione delle relative eventuali note di rettifica e predisposizione delle situazioni contabili e finanziarie periodiche delle varie gestioni.
- 4) Operatore di elaboratore con controllo di flusso.
- 5) Produttore addetto alla vendita dei mezzi tecnici o delle macchine agricole con ampie cognizioni sulle merci trattate.
- 6) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa e con coordinamento dei lavoratori addetti.
- 7) Responsabile di unità periferica dotata di limitate attrezzature con compiti di coordinamento del personale addetto.
- 8) Capo officina di riparazione e assistenza che svolga anche lavoro manuale.
- 9) Lavoratore di elevata specializzazione che provveda a riparazioni e interventi di notevole difficoltà sui vari mezzi meccanici commercializzati dal Consorzio (macchine movimento terra o lavorazione terreno, trattori, mietitrebbie, ecc.), o sugli impianti produttivi o sulle attrezzature normalmente presenti nei Consorzi.
- 10) Responsabile di riparazione e manutenzione degli impianti industriali con guida del personale addetto.
- 11) Addetto al quadro centrale di stabilimenti industriali.
- 12) Addetto al controllo di qualità delle produzioni.

4° Livello super - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali, acquisite anche attraverso esperienza aziendale, comportanti lo svolgimento di attività richiedenti una notevole qualificazione o specializzazione o comportanti la conduzione del personale addetto a strutture o impianti produttivi.

Profili professionali esemplificativi:

- 1) Addetto alla preparazione di pratiche di finanziamento agevolato o alla compilazione di prospetti relativi a situazioni amministrative o contabili che provveda alla elaborazione di corrispondenza tipo.
- 2) Addetto alla predisposizione di polizze assicurative e all'incasso dei premi.
- 3) Capo squadra di magazzino o di specifiche lavorazioni negli stabilimenti industriali o nelle centrali ortofrutticole.
- 4) Produttore con dodici mesi di esperienza nella mansione.
- 5) Magazziniere nelle unità periferiche con funzioni di vendita delle merci in consegna e di emissione e registrazione di documenti anche a mezzo terminale.
- 6) Addetto al ricevimento, alla distribuzione e alla vendita dei pezzi di ricambio con specifiche cognizioni tecniche e merceologiche con predisposizione delle segnalazioni reclamo.
- 7) Conduttore di caldaia a vapore quando per l'impianto sia necessaria la patente di 1° o di 2° grado.
- 8) Conducenti autocisterna con capacità superiore a 200 quintali, di automezzo articolato o di autotreno con patentino per il trasporto di merci classificate pericolose; conducenti di automezzo munito di gru; conduttori patentati di locomotore diesel.
- 9) Lavoratori specializzati che eseguano lavori complessi di riparazione e installazione di macchine utensili o apparecchiature varie.
- 10) Lavoratori specializzati che nei reparti di produzione regolino e conducano complessi impianti per la lavorazione e trasformazione dei prodotti (fiocatura mangimi, disidratazione erba medica o impianti di analoga complessità).
- 11) Lavoratori specializzati che effettuino, previa individuazione dei guasti, complessi interventi di riparazione, anche in assistenza esterna, sulle parti idrauliche o elettriche o meccaniche o di aggiustaggio sul banco motori.
- 12) Addetto alla correzione del formaggio in stagionatura.

4° Livello - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali, acquisite anche attraverso esperienza aziendale, comportanti lo svolgimento di compiti nell'ambito di metodologie o direttive permanenti.

Profili esemplificativi:

- 1) Lavoratori che effettuino operazioni contabili di riscontro e quadratura.
- 2) Lavoratori addetti alla raccolta e classificazione della documentazione amministrativa o contabile provvedendo alla conseguenti registrazioni.
- 3) Lavoratore addetto al servizio di esazione, in quanto autorizzato a rilasciare ricevute e versare.
- 4) Addetto alle esecuzioni di analisi di routine con strumentazioni automatiche.
- 5) Produttore commerciale alla prima esperienza nella mansione.
- 6) Cassiere/comMESSO di punto vendita o di negozio anche con mansioni di sistemazione dei prodotti.
- 7) Magazziniere con ampie cognizioni sulla classificazione e sulla qualità merceologica delle merci.
- 8) Gruista portuale.
- 9) Conducenti di autocisterna e di autobotte chilolitrate per la distribuzione dei carburanti responsabili della corretta documentazione di trasporto o conducenti di camion di portata superiore a 130 quintali dotati di patentino per il trasporto di merci pericolose.
- 10) Addetto al ricevimento, alla distribuzione e alla vendita dei pezzi di ricambio.
- 11) Addetto a linee di confezionamento con conduzione dell'intero impianto e regolazione dei vari macchinari che lo compongono.
- 12) Lavoratore specializzato nella normale riparazione, previa individuazione dei guasti, di macchine agricole anche in assistenza esterna.
- 13) Addetto alla cura del formaggio in stagionatura.
- 14) Conduttore di caldaia a vapore quando per l'impianto sia richiesta la patente di 3° grado.

5° Livello - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali comportanti lo svolgimento di compiti esecutivi variabili.

Profili professionali esemplificativi:

- 1) Addetto alla raccolta e collazione di dati o documenti amministrativi o contabili con relativa codificazione.
- 2) Addetto a mansioni d'ordine d'ufficio.
- 3) Addetto alla compilazione e trasmissioni di ordini ai fornitori.
- 4) Centralinista.
- 5) Lavoratore qualificato che esegua lavori di manutenzione o riparazione di macchine o attrezzature esistenti nel Consorzio (attrezzista, meccanico, aggiustatore, carpentiere, elettricista, muratore, addetto al tornio, alla fresa, alla rettificatrice, alla saldatrice o a mansioni equivalenti).
- 6) Lavoratori che nei reparti di lavorazione conducano macchine per la lavorazione o il confezionamento i prodotti o provvedano alla movimentazione di merci e prodotti nei reparti o nei magazzini.
- 7) Addetto alle operazioni di riempimento delle cisterne o dei silos con uso di apparecchiature elettromeccaniche, ovvero addetto al carico e allo scarico delle merci con ausilio di mezzi meccanici di cui curi anche la manutenzione ordinaria.
- 8) Addetto alla consegna o alla pesa e immagazzinamento delle merci ricevute senza effettuare campionamenti.
- 9) Portiere con compiti di controllo, o custode o pesatore che provveda alle relative registrazioni.

6° Livello - Lavoratori di prima assunzione o in possesso di capacità comportanti l'espletamento di lavori semplici o manuali.

Profili professionali esemplificativi:

- 1) Addetto a mansioni d'ordine d'ufficio alla prima esperienza di lavoro.
- 2) Addetto a operazioni di officina o di stabilimento industriale alla prima esperienza di lavoro.
- 3) Addetto a lavori di pulizia.
4. Non rientrano tra gli esperti tecnici del profilo n. 6 del 2° livello coloro che prevalentemente esplicano l'attività di assistenza in applicazione definiti indirizzi tecnici preordinati dal responsabile del settore
5. Si considera acquisita la qualifica di produttore comportante l'inserimento nel 3° livello, quando il lavoratore abbia in tali compiti una esperienza di ventiquattro mesi.
6. I lavoratori inquadrati nel 6° livello, fatto salvo quanto stabilito nell'accordo sul contratto di apprendistato (all. E) o di inserimento (all. F), passeranno al livello immediatamente superiore al compimento del primo anno di permanenza nel suddetto livello di partenza.
7. La classificazione unica di cui al presente articolo non implica il superamento della distinzione tra le varie categorie del prestatore d'opera agli effetti del norme di legge in vigore. Per quanto attiene al trattamento economico di malattia sono da qualificare come operaie le mansioni di cui ai seguenti livelli e profili professionali:
 - 3° livello super: 15, 16, 17, 18.
 - 3° livello: 8, 9, 10, 11, 12.
 - 4° livello super: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.
 - 4° livello: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.
 - 5° livello: 5, 6, 7, 8, 9.
 - 6° livello: 2, 3.

E' modificato il secondo comma dell'art. 21:

ART. 21 - TRATTAMENTO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO

2. Al dipendente che sia destinato a compiere mansioni di livello superiore verrà corrisposta una indennità temporanea pari alla differenza tra gli stipendi base. Trascorso un periodo di **due** mesi avverrà ~~senz'altro~~ il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, al livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di assenti con diritto alla conservazione del posto.

E' modificato il comma 12 dell'art. 23:

ART. 23 - LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

12. Le prestazioni effettuate in turni regolari periodici, nei limiti del normale orario di lavoro, saranno compensate come segue:

- ore di lavoro in turno notturno, dalle 22 alle 6: maggiorazione del **25%**;
- ore di lavoro diurno in giorni festivi: maggiorazione del **20%**;
- ore di lavoro diurno domenicale con riposo compensativo: sola maggiorazione del **20%**.

E' modificato il comma 3 dell'art. 25:

Art. 25 – ASSENZE - PERMESSI PERSONALI - CURE TERMALI

3. Al lavoratore che ne faccia richiesta, la direzione del Consorzio potrà accordare, compatibilmente con le esigenze del servizio ~~da essa valutate~~, permessi di breve durata non recuperabili, **per un massimo di 24 ore annue**, senza decurtazione del normale periodo di riposo annuale e senza detrazione di retribuzione, sempreché dette richieste siano adeguatamente motivate. Eguale trattamento è dovuto per le assenze di breve durata giustificate alla direzione nei termini prestabiliti e da essa riconosciute.

SONO MODIFICATI I CONTI

~~E' modificato il comma 3 e 4 dell'art. 26:~~

Art. 26 – PERMESSI DI STUDIO

3. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio, non dovranno superare il **5%** del totale della forza occupata. Dovrà essere, comunque, garantito, in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le R.S.U./R.S.A..

4. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di **250** ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo **anno per un massimo di 150 ore**, sempreché il corso al quale il lavoratore intenda partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine, il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda almeno tre mesi prima. Nell'anno in cui viene sostenuto l'esame per il conseguimento del diploma per acquisire il titolo di scuola media inferiore, di secondo grado o il diploma di laurea il monte ore dei permessi viene incrementato di ulteriori cinquanta ore.

~~E' aggiunto il comma 9 all'art. 27:~~

SONO AGGIUNTI AL COMMA 9 DELL'ARTICOLO 27 I SEGUENTI PERIODI

Art. 27 – CONGEDI PARENTALI E PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

9. Al lavoratore padre, in occasione della nascita, dell'adozione o di affido ^{FAMILIARE} di un figlio, verrà concessa una giornata di permesso retribuito. Per l'adozione e l'affido farà fede il provvedimento dell'autorità competente da cui risulta la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

E' modificato il comma 1 dell'art. 35:

Art. 35 - INDENNITA' VARIE

1. Ai lavoratori aventi responsabilità di cassa, in relazione all'effettivo e prevalente esercizio della mansione, competerà una indennità mensile, stabilita nelle seguenti misure:

- **cassiere della sede centrale e periferiche del Consorzio: € 50,00;**

LE DELLE SEDI

7. Al personale di 1° e 2° livello, tenuto anche conto di eventuali protrazioni dell'orario di lavoro, viene riconosciuta un'indennità di funzione nelle seguenti misure:

1° livello quadri € 305,00

ND

1° livello
2° livello

€ 175,00
€ 105,00

Art. 40 - TRASFERIMENTI

1. Il trasferimento disposto a norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, da una unità produttiva a un'altra per comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, sarà comunicato per iscritto con un congruo preavviso, sentito il preventivo e obbligatorio parere delle R.S.U./R.S.A.. **La contrattazione aziendale potrà prevedere, oltre ad un determinato limite Kilometrico, anche una specifica indennità e/o riduzione d'orario.**

E' modificato l'art. 53:

ART. 53 - NORME TRANSITORIE E AUMENTI ECONOMICI

1. UNA TANTUM

Per il periodo di carenza contrattuale 1° giugno 2012 - 31 Marzo 2014 viene riconosciuta, al personale in servizio alla data del 1 Aprile 2014, l'importo "una tantum", uguale per tutti, pari ad euro ~~2.500~~ ^{2.500} al lordo delle ritenute di legge, non operativa agli effetti dei vari istituti, da corrispondere unitamente alla retribuzione del mese di Maggio 2015. **LUGLIO 2014 E DI GENNAIO 2015 NELLA RESANTE**

2. STPENDIO BASE

Lo stipendio base del 3° Livello, viene incrementato con le decorrenze sotto specificate dei seguenti importi mensili:

- Dal 1 Aprile 2014 € ~~00,00~~ 25
- Dal 1 Gennaio 2015 € ~~00,00~~ 25
- Dal 1 Maggio 2015 € ~~00,00~~ 25
- DAL 1 DICEMBRE € 25

E' modificato l'art. 56:

Art. 56 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° giugno 2012 e la sua scadenza, originariamente prevista per il 31 maggio 2015, ~~verrà~~ ^{viene} prorogata al 31 Dicembre 2015. Sono fatte salve le diverse decorrenze stabilite nei vari articoli del presente contratto.