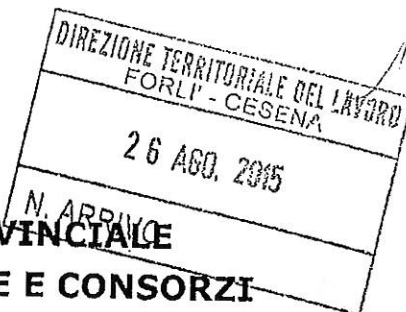




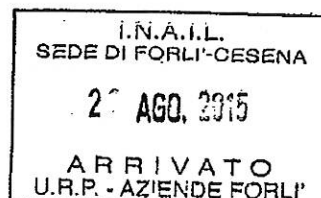
**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE
PER I DIPENDENTI DA COOPERATIVE E CONSORZI
AVICUNICOLI DELLA PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA
Dal 01/01/2015 - 31/12/2017**

Il settore avicunicolo della provincia di Forlì-Cesena è uno dei più importanti a livello nazionale e regionale, basti pensare che il 66% della produzione lorda vendibile avicola dell'Emilia Romagna deriva da imprese operanti sul territorio provinciale, mentre la PLV avicola provinciale per il 2011 è il 57% di quella totale agricola. Gli ultimi dati ufficiali pervenuti dicono che nel territorio provinciale si sono prodotti circa 58 milioni di polli da carne, 1,8 milioni di tacchini da carne e 4,3 milioni di galline ovaiole. La PLV dell'intero comparto ha segnato un incremento di 8,9% rispetto all'anno precedente. Il settore sviluppa un valore complessivo di rilevante importanza occupando direttamente più di 5.000 lavoratori a cui vanno aggiunti i dipendenti impegnati nelle altre fasi della filiera e nell'indotto. Alla luce di quanto sopra esposto le parti firmatarie del seguente contratto, pur consci della particolare situazione di difficoltà economica e sociale a livello nazionale e non solo, riconoscono il settore avicunicolo come strategico per l'economia provinciale e pertanto ritengono necessaria la contrattazione di settore per regolare i rapporti normativi ed economici per i dipendenti del comparto stesso.

A tal fine si incontrano oggi, venerdì 31/07/2015, presso la sede di Confcooperative Forlì-Cesena, in Cesena le seguenti delegazioni trattanti:

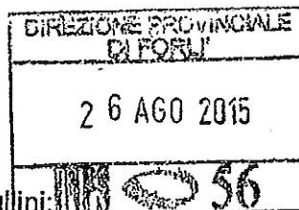
da una parte:

CONFCOOPERATIVE Forlì - Cesena rappresentata da:
Mirco Coriaci, Gianluca Giorgini, Domenico Zauli;



dall'altra:

FLAI-CGIL di Forlì e Cesena rappresentata da:
Arturo Zani, Alessandro Celli, Serena Balzani;



FAI-CISL Romagna rappresentata da:

Lidia Foschi, Francesco Marinelli, Roberto Cangini, Claudio Pulini;
UILA-UIL di Forlì e Cesena rappresentata da:
Alessandro Scarponi, Alessandro Bandini, Alessandro Mazza;

e i delegati aziendali rappresentati da:

Patti Rita, Raganini Roger, Borgelli Gabriella, Navi Silvia, Cassiano Assunta, Gabanini Ombretta,
Betti Maria, Ercolani Pierluigi, Mastrogirolamo Lara;

(Area containing numerous handwritten signatures and initials)

PREMESSO

STRUTTURA CONTRATTUALE

- A) che i riferimenti normativi ed economici con cui si regola attualmente il rapporto di lavoro nel settore avicunicolo cooperativo della Provincia di Forlì-Cesena sono enunciati negli ultimi accordi stipulati tra le parti in sedi diverse (che riassumono la contrattazione precedente e ad essa si riferiscono) e particolarmente:
- Accordo del 01/12/1985;
 - Accordo anticipato del 26/10/1988;
 - Allegato del 27/10/1988;
 - Accordo del 22/11/1988;
 - Accordo del 20/10/1989 ;
 - Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro Settore Avicunicolo del 10/04/1995;
 - Contratto Integrativo Interaziendale Avicunicolo del 13/06/1997;
 - Accordo salario variabile anno 2000;
 - Accordo salario variabile Avicunicolo del 03/12/2001;
 - Accordo integrativo Provinciale (parte normativa) del 29/07/2004;
 - Ipotesi accordo economico settore avicunicolo del 28/12/2004;
 - Accordo integrativo Provinciale settore avicunicolo della Provincia di Forlì-Cesena del 31/12/2008;
 - Verbale di accordo di interpretazione autentica del CIPL del 30/04/2009;
 - Accordo integrativo provinciale settore avicunicolo della provincia di Forlì-Cesena del 12/11/2012;
- B) che le parti riconoscono il reciproco interesse a sviluppare in modo autonomo e ordinato le relazioni sindacali nel settore avicunicolo, assumendo a riferimento per la regolamentazione dei rapporti di lavoro, il vigente CCNL per i dipendenti da Cooperative Agricole e loro Consorzi sottoscritto in data 06 agosto 2013, salvaguardando contemporaneamente le condizioni in essere derivanti dai precedenti accordi.
- C) che le parti si riconoscono nei contenuti del "Codice Etico a tutela del lavoro regolare e la Sicurezza dei luoghi di lavoro" del 11/03/2010 sottoscritto presso la Prefettura di Forlì-Cesena e che le parti firmatarie hanno fatto proprio.

Le parti nel sottoscrivere il presente accordo, si danno atto di avere redatto un unico testo contrattuale integrativo, inscindibile con il CCNL, per la Provincia di Forlì-Cesena testo che riassume, sostituisce e supera le previgenti contrattazioni provinciali.

1) RELAZIONI SINDACALI - DIRITTO D'INFORMAZIONE E CONFRONTO

Come previsto dal CCNL, al fine di riqualificare e rendere maggiormente efficienti gli scambi conoscitivi inerenti il comparto avicunicolo o le aziende che lo compongono, si concorda che le RSU, RSA e le OO.SS. saranno preventivamente informate, laddove necessario, sia a livello interaziendale sia a livello aziendale.

Il Livello INTERAZIENDALE affronterà principalmente i seguenti temi:

- Andamenti economici di settore, regionali e provinciali, prospettive di sviluppo sul comparto avicunicolo, variazioni dei trend occupazionali;
- Eventuali evoluzioni in materia di mutamenti degli assetti societari esistenti in termini di: fusioni, acquisizioni, riduzioni, ristrutturazioni, ecc.;
- Programmi d'investimento, sviluppo tecnologico e formazione.

Il Livello AZIENDALE affronterà principalmente i seguenti temi:

Il confronto si concentrerà maggiormente su temi e questioni specifiche della singola cooperativa che fornirà alla RSU/RSA o RLS e OO.SS. territoriali, almeno una volta all'anno, informazioni tempestive.

I principali argomenti possono riguardare:

- andamento dei mercati di riferimento e dello scenario competitivo in cui l'azienda e/o il gruppo si colloca;
- informazione su eventuali nuovi insediamenti produttivi;
- osservazioni sull'andamento del settore di riferimento e sui singoli bilanci aziendali a consuntivo;
- organizzazione degli orari di lavoro (orari, dinamiche struttura e andamento occupazionale, ecc.), eventuali analisi dei percorsi di mobilità occupazionale, informazione relativa agli organici aziendali e alla loro formazione, ecc.;
- misure a tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
- programmi di investimento;
- informazioni dello spostamento di attività produttive all'interno di aziende e/o stabilimenti dello stesso gruppo;
- informazioni sull'utilizzo di mano d'opera non dipendente (appalto, interinale, tirocini ed altre forme di lavoro non dipendente);

Le aziende si impegneranno, tendenzialmente ogni mese, in particolare nell'ultimo quadrimestre dell'anno solare, a consegnare alle RSU/RSA i tabulati riepilogativi delle giornate lavorate, fatte salve le prassi aziendali in essere.

2) STANDARD DI IMPRESA ETICA

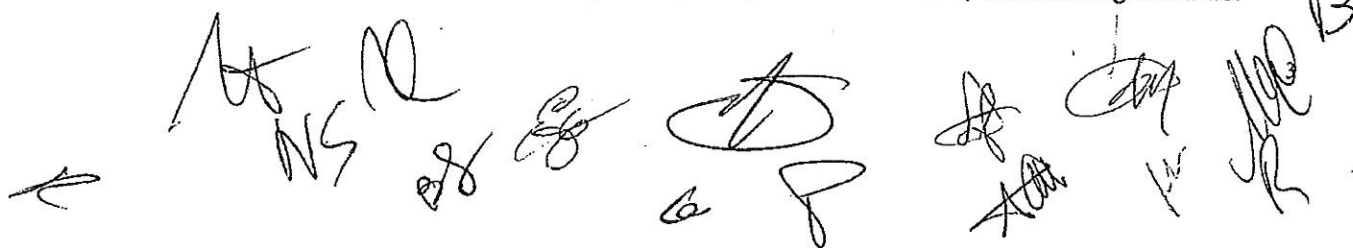
Le parti firmatarie del CIPL convengono sul rispetto di quanto previsto dall'Accordo Richiamato in Premessa (Codice Etico).

Le imprese si impegnano all'adozione o al raggiungimento dello standard di Impresa Etica entro la validità del presente contratto.

Ogni anno si svolgerà almeno un incontro per monitorare il percorso dello standard. Si individua la sottocommissione provinciale tripartita quale sede di tale verifica.

3) OSSERVATORIO TERRITORIALE

Nell'ambito di quanto previsto all'art 4 del CCNL vigente ed al fine di raccogliere, elaborare ed utilizzare elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico su temi di interesse rilevante, è stato costituito l' osservatorio provinciale specifico sulla cooperazione agricola del



settore avicunicolo; tale osservatorio compirà una operazione di monitoraggio del settore evidenziandone i dati complessivi quali:

- trend di produzione;
- quantità della produzione suddivisa per gamma produttiva;
- programmi di investimenti e sviluppo tecnologico e formazione;
- andamenti economici di settore , regionali e provinciali, prospettive di sviluppo sul comparto avicunicolo, variazione dei trend occupazionali;
- eventuali mutazioni in materia di variazioni degli assetti societari esistenti in termini di: fusioni, acquisizioni, riduzioni , ristrutturazioni, ecc.

I compiti principali dell'osservatorio sono:

- a) elaborare in maniera aggregata i dati occupazionali, anche utilizzando il rapporto biennale di cui l'art. 9 L.n. 125/91;
- b) compiere un monitoraggio dei trend di investimento effettuati in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro e casistiche delle più frequenti cause di infortuni sul lavoro e malattie professionali, ed attingendo anche dai dati degli istituti preposti.
- c) definire la corretta interpretazione in caso di problematiche applicative del presente accordo.

Gli strumenti dell' osservatorio sono:

- a) una banca dati dove confluiranno tutte le informazioni raccolte;
- b) collegamento con banche dati esistenti per la consultazione dell'andamento dei mercati e del settore.

L'Osservatorio è composto in modo paritetico, da tre rappresentanti delle OOSS e tre rappresentanti delle parti datoriali.

In tale sede si valuterà anche la realizzazione di un vademecum in più lingue, per informare i lavoratori sui comportamenti da osservare in azienda.

Potranno essere le imprese a consegnare al lavoratore , oltre al regolamento aziendale, anche tale vademecum, onde evitare contestazioni e provvedimenti disciplinari.

L' osservatorio potrà riunirsi almeno una volta all'anno su preventiva richiesta di una delle parti.

Nella prima fase di attuazione l'Osservatorio avrà la propria sede fisica presso la CIMLA. Ogni anno si prevede l'istituzione di una giornata dedicata al tema della sicurezza negli ambienti di lavoro, tale giornata sarà concordata e organizzata all'interno dell'Osservatorio.

4) AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Poiché l'attività produttiva che si svolge all'interno delle aziende del comparto avicunicolo può, in alcuni casi, implicare diversi ordini di rischio (es. rischi sul lavoro, rischi ambientali, ecc.), le aziende sono impegnate nella continua e costante applicazione di tutte le azioni di tutela da adottare e nel rispetto delle norme vigenti agendo sui fattori di protezione e prevenzione da qualsiasi infortunio, in un ottica di " miglioramento continuo ".

Le cooperative, tendenzialmente ad inizio anno, convocano una riunione con gli RLS e le OO.SS., per esaminare le condizioni di salute e sicurezza nell'azienda.

In quella sede si evidenzieranno, reparto per reparto: la situazione delle prescrizioni a cui siano sottoposti i lavoratori, la situazione delle malattie professionali, le percentuali di incidenza sul totale dei lavoratori, i punti più critici, i programmi e gli investimenti per superare le situazioni di

maggiori difficoltà. La parte datoriale potrà allargare l'invito a RSU/RSA, qualora ne ravvisi l'utilità.

Resta prioritario l'impegno a ricercare soluzioni tecnologiche per diminuire l'esposizione dei dipendenti ai fattori di disagio al fine di salvaguardare le migliori condizioni di salute degli stessi.

Si discuterà dei carichi di lavoro, dei ritmi, dell'organizzazione del lavoro, della ripetitività e del sistema delle rotazioni, dello stress correlato al Lavoro e delle attività previste dal Testo Unico Salute e Sicurezza messe in campo.

Anche i rappresentanti sindacali e dei lavoratori, in quella sede, potranno avanzare proposte di modifica dell'organizzazione del lavoro, dei ritmi, dei carichi e delle tecnologie impiegate.

L'azienda fornirà i dati eventualmente richiesti su questi argomenti.

Si concorda che, con quanto evidenziato, si vuole aumentare il coinvolgimento di tutti i lavoratori e degli operatori aziendali nell'assumere specifici diritti e altrettante specifiche responsabilità in materia di sicurezza.

Per quanto riguarda i Dispositivi di Protezione Individuali, le cooperative li metteranno a disposizione dei lavoratori che dovranno obbligatoriamente utilizzarli senza apporvi alcuna modifica.

L'azienda provvederà alla sostituzione dei DPI quando usurati o non più funzionali.

In applicazione alla legislazione in materia di sicurezza del lavoro, relativamente al numero dei rappresentanti (RLS) le parti convengono che in ogni cooperativa il numero dei rappresentanti sarà di:

- 1 (uno) nelle cooperative sino a 100 (cento) dipendenti
- 2 (due) nelle cooperative che occupano da 101 a 200 dipendenti
- 3 (tre) nelle cooperative con più di 200 dipendenti
- 6 (sei) nelle cooperative con più di 600 dipendenti

Per la determinazione del numero dei dipendenti si procederà nel seguente modo:
somma dei dipendenti fissi ed avventizi; il totale dovrà essere moltiplicato per il coefficiente 66,66;
il nuovo numero determinerà il numero dei dipendenti.

Esempio fissi 80 e avventizi 480, totale $560 \times 66,66\%$ uguale 373, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza numero 3.

Per quanto riguarda la formazione degli RLS, l'attività formativa retribuita è pari a 38 ore.

Ai lavoratori esposti a fattori di nocività, la riduzione di orario di almeno 2 ore e venti minuti giornalieri, può essere definita a livello aziendale nell'ordine di una fascia di 3 ore giornaliere. Possono individuarsi tra i lavori nocivi tutte quelle attività lavorative riconosciute e classificate dalle normative vigenti e dalle relative tabelle redatte dagli Istituti legalmente preposti, come ad esempio i lavori in cella di conservazione surgelati, o tunnel di surgelazione e quant'altro si presentasse provatamente nocivo.

Disponibilità delle Cooperative e/o Consorzi a confrontarsi con i servizi preposti degli Enti, e delle Istituzioni, sui problemi relativi al mantenimento dell'equilibrio ambientale interno ed esterno.

Fermo restando l'impegno di ricercare soluzioni tecnologiche atte a migliorare l'ambiente di lavoro, si concorda tra le parti che al dipendente, addetto alla mansione di carrellista che operi con continuità in entrata ed uscita in ambiente frigorifero, all' addetto alle piattaforme di picking, con temperature da 0° a 4° ed agli addetti all'aggancio degli animali vivi verrà corrisposta, per il periodo di presenza in azienda, una indennità freddo del 20% (allegato 1) calcolata sulla paga

Q

Handwritten signatures and initials: 12, NS, A, E, G, B, A, per, B, 12.

base comprensiva dell'indennità di contingenza bloccata al 31/01/1977.

Per le aziende del settore l'indennità predetta è corrisposta per tutto l'anno.

Resta inteso che qualora, a livello aziendale, si adottino soluzioni adeguate, atte a salvaguardare l'integrità dei lavoratori, detta indennità può essere ridotta o soppressa previa verifica ed accordo in sede aziendale.

Le cooperative forniranno agli RLS tutti i dati riguardanti eventuali utilizzi di sostanze chimiche nei cicli produttivi, nonché quelli relativi all'umidità e temperatura dei reparti come stabilito dalle norme vigenti. E' inoltre ammessa la consultazione, da parte degli RLS, dei registri infortuni come stabilito dalla normativa vigente in tema di sicurezza e privacy.

Può essere richiesta anche la presenza del medico aziendale, qualora se ne ravveda la necessità.

Gli RLS potranno prendere visione dei turni di rotazione ove previsti.

In quella sede si potrà sviluppare l'analisi ed il monitoraggio delle condizioni nelle postazioni di lavoro.

Si potranno discutere le eventuali modifiche volte al miglioramento delle condizioni di lavoro delle postazioni lavorative.

Le aziende dovranno mantenere efficienti le attrezzature e gli strumenti di lavoro (es. coltelleria), onde evitare carichi superiori sugli arti sottoposti ai movimenti ripetitivi.

5) AGIBILITA' DEGLI RLS

In relazione all'espletamento della sola funzione prevista dal testo unico del maggio 2008, si conviene di riconoscere a tali figure la piena agibilità all'interno dell'azienda in orario di lavoro secondo le casistiche sotto esemplificate:

- possibilità di intervenire, interagendo in qualsiasi reparto ed area lavorativa, in caso di chiamata per situazioni di emergenza a tutela della sicurezza dei lavoratori;
- coinvolgimento degli RLS in tutte le attività che riguardano la sicurezza e il miglioramento degli ambienti;
- tempestiva comunicazione su eventuali infortuni occorsi in ambito aziendale;
- agibilità degli RLS in ambito aziendale, anche fuori dall'orario di lavoro, a fronte di richieste di intervento per particolari problemi legati alla sicurezza.

6) RITMI E CARICHI DI LAVORO

Al fine di ridurre il rischio di patologie a carico degli arti superiori e del sovraccarico biomeccanico degli addetti che possono provocare agli stessi danni fisici temporanei, permanenti e un conseguente incremento delle malattie professionali, si ritiene prioritario promuovere miglioramenti qualitativi (ad esempio: rotazione, diminuzione dei carichi continui e ripetitivi) all'interno dei processi di lavorazione al fine di favorire l'utilizzo ottimale dei lavoratori, di garantire le migliori condizioni ambientali e di sicurezza.

7) DIRITTI SINDACALI

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL debbono fornire l'attestazione di utilizzo del permesso sindacale, al fine di giustificare l'assenza del lavoratore e la sua eventuale retribuzione.

I permessi sono dovuti e retribuiti anche nel caso di lavoratori avventizi in forza che per quelle giornate in cui sia richiesto il permesso sindacale non siano nel turno di lavoro.

Analoga attestazione va fornita per i lavoratori non in turno di lavoro partecipanti alle riunioni in

[Area con diverse firme e iniziali scritte a mano]

azienda che debbono essere regolarmente retribuite.

Ogni azienda metterà a disposizione esclusiva delle OOSS, RSA/RSU, appositi spazi, (bacheche) collocati in zone accessibili e visibili a tutti i lavoratori. Inoltre nelle sale per le assemblee, ove sia disponibile, la strumentazione audio questa sarà messa a disposizione.

8) AGIBILITA' DEGLI RSU

In relazione all'espletamento della sola funzione prevista dalle norme di legge e dai contratti si conviene di riconoscere a tali figure la piena agibilità all'interno dell'azienda in orario di lavoro secondo le casistiche sotto esemplificate:

- possibilità di intervenire, interagendo in qualsiasi reparto ed area lavorativa;
- agibilità degli RSU in ambito aziendale, anche fuori dall'orario di lavoro, a fronte di richieste di intervento per particolari problemi.

9) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il potenziamento e il miglioramento dell'attività di formazione professionale delle maestranze e l'aggiornamento permanente dei lavoratori, dirigenti e quadri, costituiscono un obiettivo prioritario da perseguire da parte delle Cooperative dei Consorzi e delle Organizzazioni sindacali ricorrendo alle risorse previste dalla contribuzione dello 0,30 (FONCOOP); in questo quadro le OOSS saranno coinvolte al fine di esaminare i progetti formativi inerenti ai lavoratori da loro rappresentati.

Nell'ottica di una visione nuova della formazione, le RSU/RSA potranno promuovere e/o proporre progetti formativi.

Le OOSS ritengono necessario implementare il programma di formazione attraverso l'informazione sui diritti sociali, contrattuali e previdenziali dei lavoratori stessi.

10) DIFESA DELL'OCCUPAZIONE

In tutti i casi di comprovata eccedenza di mano d'opera dovuta, a riconversione, ristrutturazione, crisi di mercato o innovazione tecnologica, allo scopo di difendere l'occupazione e avute presenti le caratteristiche dell'organizzazione del lavoro di ogni unità produttiva, si ricorrerà in via prioritaria a:

- flessibilità degli orari e fasce occupazionali, riduzione degli orari, contratti di solidarietà, part-time, cassa integrazione, pensionamenti ecc., nei limiti e secondo i requisiti previsti dalle leggi vigenti.

Quando non si siano risolte con questi mezzi le eccedenze si ricorrerà a mobilità settoriali o di gruppo, previo confronto con le RSU/RSA e le OOSS.

Esperate le modalità di cui sopra, tenuto conto delle esigenze produttive, si procederà nel rispetto delle leggi e dei contratti.

11) OCCUPAZIONE - RAPPORTO DI LAVORO

Le parti al fine di evitare la dispersione della professionalità maturata dagli addetti, compatibilmente con i flussi e i programmi produttivi, si impegnano a garantire la riassunzione, realizzandola nelle norme previste dalle leggi vigenti di tutto il personale precedentemente assunto e di individuare all'interno delle singole cooperative l'inquadramento degli OTD in fasce occupazionali, tenendo conto delle normative introdotte dalla riforma della previdenza agricola.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "NS", "A", "B", and others.

Le parti convengono di sviluppare ogni anno a livello di ogni singola cooperativa, un confronto per la verifica e la determinazione delle fasce occupazionali con il coinvolgimento delle RSU/RSA e OOSS.

Le Cooperative, rispetto alle fasce occupazionali concordate o modificate successivamente, provvederanno alla loro assunzione in base a quanto previsto dalla normativa vigente.

Le parti convengono sull'opportunità di utilizzare lo strumento delle convenzioni che le singole Cooperative presenteranno alle RSU/RSA e alle OOSS.

Le parti verificheranno all'interno delle singole cooperative le condizioni di utilizzo dei lavoratori a tempo determinato.

12) DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN TEMA DI PERIODO DI PROVA PER GLI OTD

Le parti tornano ad auspicare che, in sede di prossima stesura del CCNL di comparto, le Centrali Cooperative e le Federazioni Nazionali Sindacali di settore operino una diversa definizione del periodo di prova per renderlo maggiormente effettivo, attuale e rispondente alle mutate condizioni tecnico produttive intervenute nel settore.

13) TURN OVER

Le parti a livello aziendale rispetto ai relativi organici OTI, valuteranno periodicamente la consistenza e le conseguenti evoluzioni rispetto alle esigenze del processo produttivo.

14) MERCATO DEL LAVORO

Le Parti intendono promuovere e potenziare le occasioni di lavoro conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle cooperative e dei lavoratori anche al fine di ricercare le forme utili per consolidare i livelli occupazionali.

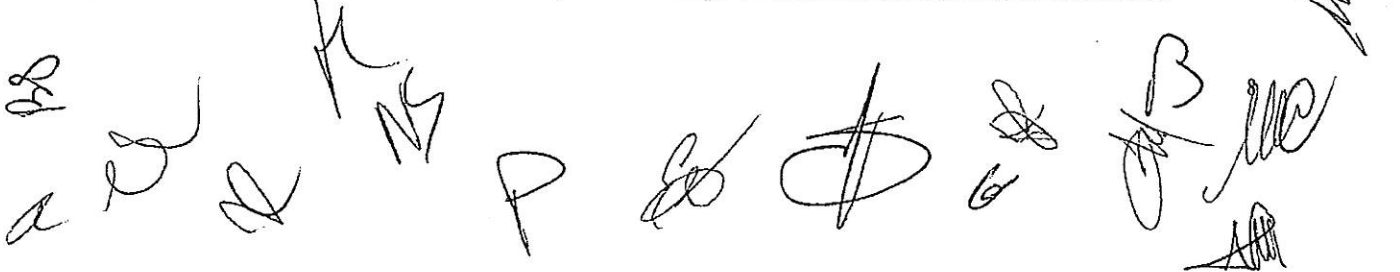
A tal fine, le parti convengono che la convenzione, come stabilito dall'art. 6 CCNL, è uno strumento per salvaguardare i livelli occupazionali esistenti e per mantenere gli organici aziendali; inoltre, per il raggiungimento dei livelli occupazionali, previo appositi accordi si può verificare la possibilità di un diverso utilizzo degli operai a tempo determinato (OTD) anche con la collocazione degli stessi in settori extra-agricoli o in imprese socie delle cooperative stesse.

15) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le imprese cooperative del settore sono sempre più impegnate nel raggiungimento di standard elevati di qualità, sicurezza alimentare, tracciabilità e tutela dell'ambiente. Tali condizioni, oggi e ancor di più in futuro, sono fondamentali per potersi posizionare in nuovi mercati oltre a mantenere quelli già conquistati.

A tal fine è particolarmente importante un coinvolgimento di tutte le forze lavoro. I lavoratori sono da sempre una risorsa per il buon funzionamento dell'azienda, pertanto è importante il mantenimento degli organici aziendali, la formazione e la crescita continua di tutti gli addetti per il raggiungimento di standard di alta qualità.

Il comparto avicunicolo può essere soggetto a variazioni economiche dovute a cambiamenti degli scenari di mercato e alle variazioni socio-politiche degli scenari nazionali ed internazionali.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are spread across the width of the page.

Per tali motivi è necessario cercare di avere una razionalizzazione nella gestione degli organici senza venir meno agli impegni di raggiungimento delle fasce occupazionali, della riassunzione e dei diritti dei lavoratori.

A seconda dei modelli organizzativi previsti e relativa distribuzione dell'orario di lavoro ordinario, la gestione delle chiamate del personale a tempo determinato facente parte dell'organico dovrà, ove possibile, avere una programmazione settimanale che tenda ad una attività lavorativa

settimanale piena; eventuali modifiche nel corso della settimana dovranno avere adeguate motivazioni.

Al fine di migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti è possibile prevedere in sede aziendale, di concerto, modelli organizzativi diversi dei turni di lavoro prevedendo se necessario un alleggerimento delle presenze, anche attraverso l'alternanza al lavoro, garantendo comunque le fasce occupazionali ed una media mensile congrua a rispetto delle stesse.

Le aziende dovranno comunicare preventivamente alle RSU/RSA l'eventuale ricorso a turni di lavoro aggiuntivi oltre a quelli previsti dal nastro ordinario settimanale di lavoro.

16) ORGANICI AZIENDALI

Le parti convengono, ad ulteriore chiarimento di quanto già stabilito nei contratti e negli accordi precedenti, che gli organici delle cooperative e imprese avicunicole, il cui processo produttivo è prevalentemente unitario e non frazionabile, sono costituiti dai seguenti lavoratori:

- Operai a tempo indeterminato - O.T.I.- come stabilito dalla Legge e dal CCNL;
- Operai a tempo determinato - O.T.D.- come stabilito dalla Legge e dal CCNL;

Gli operai a tempo determinato - O.T.D.- considerata la specificità del settore avicolo saranno inquadrati in fasce occupazionali pari a 162,104 giornate annue, fermo restando diversi accordi o consuetudini aziendali. La fascia occupazionale di 51 giornate è ammessa solamente ove la capienza temporale non permetta le fasce occupazionali superiori o di fronte a picchi produttivi di eccezionale rilevanza. Le parti a livello aziendale determineranno le modalità operative per i passaggi di fascia. Ai lavoratori OTD è garantito l'impegno alla riassunzione per la fascia occupazionale prevista dall'assunzione dell'anno precedente all'interno della stessa cooperativa.

Il raggiungimento delle 162 giornate nell'arco del rapporto di lavoro considerato risulterà non garantito, laddove il lavoratore o la lavoratrice abbiano ad incorrere in una delle seguenti casistiche:

- A) Assenza per malattie ed infortuni prolungati. Tuttavia i periodi di assenza di cui sopra saranno recuperati ai fini del raggiungimento della fascia di appartenenza, ferma restando la capienza delle giornate nell'ambito dell'anno solare;
- B) Assenze ingiustificate pari o superiori a 4 giornate non consecutive nei turni di lavoro programmati;
- C) Sanzioni disciplinari, irrogate al lavoratore secondo modalità previste dalla Legge, in numero pari o superiore a 2 nell'arco di durata del rapporto di lavoro;
- D) Non disponibilità da parte del dipendente alle ricollocazioni all'interno dell'azienda a mansioni o reparti diversi, a seguito di prescrizioni certificate dal medico aziendale, o da Organi Competenti, per problemi di salute che interessino il dipendente;
- E) L'assenza dai turni di lavoro programmati dovuta a richiesta di permessi da parte del lavoratore preventivamente concordati con l'Azienda pari o superiori a giorni 25 annui

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "NS", "A", "R", "B", and others.

anche non continuativi: Tale caso non comporta automaticamente il blocco alle fasce inferiori e sospensione alla chiamata al lavoro.

- F) In caso di non disponibilità da parte del dipendente alle ricollocazioni all'interno dell'azienda, a mansioni e/o reparti diversi, a seguito di necessità organizzative e/o di tutela della fascia occupazionale. Tali spostamenti di reparto devono considerarsi provvisori e a titolo temporaneo, salvo diversi accordi a livello aziendale. I criteri di spostamento saranno concordati ove possibile, con gli RSU/RSA.

Sono fatti salvi gli accordi e le prassi aziendali in essere.

Laddove in sede di trattativa di rinnovo del vigente CCNL venisse concordata una disciplina contrattuale in tema di "fasce occupazionali" che risulti di miglior favore per i lavoratori, le Parti territoriali stipulanti si danno reciprocamente atto che quanto concordato a livello nazionale troverà immediata ed esclusiva applicazione in materia.

Si chiarisce che ai lavoratori OTD sarà garantita la possibilità di poter raggiungere la fascia occupazionale dell'anno precedente, la stessa mansione, all'interno della stessa cooperativa, salvo il verificarsi di situazioni di forti negatività del settore o di dichiarata crisi aziendale.

I lavoratori assunti con un contratto a tempo determinato (OTD), che raggiungano nell'arco dell'anno solare o dei dodici mesi dalla data di prima assunzione, 180 giornate lavorative anche se non continuative alle dipendenze della stessa Cooperativa, maturano il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato previa accettazione da parte del lavoratore.

Al verificarsi di tali situazioni straordinarie, le OO.SS, RSU/RSA, Organizzazioni Datoriali e Cooperativa affronteranno le problematiche attraverso meccanismi concertativi.

In caso di crisi occupazionale si chiede di privilegiare, qualora fosse possibile, il ricorso ad ammortizzatori organizzativi come accordi di solidarietà, rimodulazione orario di lavoro ecc.

17) LAVORO SOMMINISTRATO

Il ricorso all'utilizzo di lavoratori mediante contratto di somministrazione tramite agenzia da parte dell'azienda utilizzatrice avrà luogo in riferimento alle disposizioni di legge vigenti ed ai sensi dell'art.26 del CCNL.

18) APPALTO

Il ricorso all'istituto dell'appalto deve avvenire nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti ed ai sensi dell'art. 4 bis del CCNL di riferimento. L'azienda appaltante chiederà alla appaltatrice il rispetto dei diritti sindacali previsti per la generalità della propria forza lavoro.

19) PREVIDENZA E ASSISTENZA - CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

E' previsto un contributo di assistenza contrattuale a favore delle OO.SS territorialmente firmatarie del secondo livello contrattuale che il datore di lavoro tratterrà sulla busta paga mensile del lavoratore.

Il contributo che il datore di lavoro verserà alle OO.SS secondo le indicazioni dalle stesse fornite, è determinato nelle seguenti misure:

- Impiegati € 0,02582 giornaliero pari a € 0,64557 mensili;
- Operai a tempo indeterminato € 0,05164 giornaliero pari a € 1,29114 mensili;

- Operai a tempo determinato € 0,05164 giornaliero.

20) CASSA INTEGRAZIONI EXTRA-LEGEN

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 12 punto C) CCNL, al riguardo si recepisce l'accordo istitutivo della cassa extra legem dalle parti sottoscritto a livello provinciale.

Qualora il lavoratore chieda una prestazione prevista dalla cassa extra legem, e la stessa non venga riconosciuta poiché l'azienda risulta inadempiente o non aderisca alla cassa, l'azienda è obbligata a riconoscere direttamente al lavoratore tale prestazione integrativa.

21) ASSENZE PERMESSI RECUPERI

I giorni di assenza per assistenza dei familiari previsti dall'articolo 33 della Legge 104/92, donazione sangue, donazione midollo osseo, saranno recuperati all'interno dei mesi successivi fermo restando la capienza temporale disponibile.

in riferimento agli artt. 26 della Legge 118/71 e 10 del DLgs nr. 509/88 e come stabilito dagli stessi, si precisa che tali lavoratori malati oncologici potranno usufruire di trenta giorni all'anno di congedo straordinario per cure, retribuito dal datore di lavoro ¹.

22) PERMESSI STRAORDINARI

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. n. 30 del CCNL si riconferma il diritto per l'impiegato a permessi retribuiti fino a 5 giorni nell'anno. Nel caso di assunzione, dimissioni o licenziamento nel corso dell'anno spettano per dodicesimi in base ai mesi di lavoro prestato e svolto in azienda.

Per tali permessi definiti straordinari il godimento è concesso dalle singole aziende. Tali permessi possono essere usufruiti per gruppi di ore o per giornate intere. Tali permessi non possono essere usufruiti cumulativamente ai periodi di ferie, salvo comprovati casi eccezionali.

A titolo esemplificativo, ad elencazione non esaustiva, si enumerano alcuni casi rientranti nella casistica di specie:

- Esami medici, visite specialistiche, terapie a cui direttamente l'impiegato faccia ricorso o per familiari di secondo grado di parentela;
- Udienze o convocazioni in tribunale;
- Lutti non previsti dalla normativa vigente.

23) DIRITTI INDIVIDUALI E PARI OPPORTUNITA'

¹ Art.26 L.118/1971 Congedi per cure

Ai lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa inferiore ai due terzi, può essere concesso ogni anno un congedo straordinario per cure non superiore a trenta giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico provinciale.

Nota del ministero del lavoro nr 6893 del 05 dicembre 2006

Tali permessi non sono da equiparare allo stato di malattia, pertanto, sussistendo i presupposti previsti dalla normativa in vigore, i lavoratori affetti da patologia tumorale possono usufruire di trenta giorni all'anno di congedo straordinario per cure, retribuito a carico del datore di lavoro e non computabile in quanto "ulteriore" nei giorni annui di periodo di comporto individuati dai singoli contratti collettivi nazionali.

RE AA NS G P AA B a

Per favorire un graduale reinserimento in azienda della lavoratrice madre, la stessa, previa domanda al datore di lavoro, può essere esentata dal lavoro notturno, per un periodo di 6 mesi continuativi, a partire dal compimento del 3° anno di età del figlio. Oltre a quanto previsto dalle leggi vigenti alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri saranno concessi ulteriori 2 giorni di permessi annui non retribuiti per assistere i figli con età superiore a 3 anni e fino al compimento degli 8 anni di età del bambino. Alle lavoratrici madri con contratto OTI saranno anticipate le prestazioni di indennità di maternità.

24) DISABILI E TOSSICODIPENDENZE

Le parti, nel rispetto dei criteri dell'organizzazione aziendale, si adopereranno per un inserimento dei disabili.

Le parti, nella constatazione del rilievo e della gravità del fenomeno tossicodipendenze, ferme restando le disposizioni legislative e sanitarie, opereranno per tenere in considerazione il recupero, la riabilitazione ed il reinserimento dei soggetti in stretta correlazione con gli enti pubblici preposti. Data l'importanza sociale del fenomeno, convengono di sottoporre alle comuni valutazioni, con l'ausilio di esperti, l'esame di singoli casi ed i relativi provvedimenti a livello della Commissione paritetica sub-Regionale.

25) FONDI PENSIONE E SANITA'

CONFCOOPERATIVE e le Cooperative aderenti, in applicazione del D.L.g.s.vo 124 e legge 335/95, propongono di verificare le condizioni per l'istituzione di un fondo pensione complementare a livello macro territoriale ed intercategoriale, nel quadro di analoga iniziativa nazionale.

Modalità, tempi ed importi, saranno successivamente stabiliti in accordo tra le parti, avuto presente anche lo sviluppo nazionale in tale materia.

Analogamente CONFCOOPERATIVE e Cooperative aderenti auspicano di procedere all'istituzione del fondo integrativo sanitario a partire dal livello interaziendale in collegamento alla riforma dello stato sociale ed all'emanazione di provvedimenti ministeriali in materia.

26) MALATTIA E INFORTUNIO

A - INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI - IMPIEGATI

Agli impiegati assunti a tempo indeterminato, colpiti da infortunio sul lavoro o da malattia professionale riconosciuta, il datore di lavoro conserverà il posto di lavoro fino a guarigione clinica e corrisponderà un trattamento economico per tutta la durata dell'evento e fino ad un massimo di 12 mesi, che, unitamente alle indennità erogate dagli istituti previdenziali, permetta al lavoratore di raggiungere il 100 % della ordinaria retribuzione netta.

Il trattamento economico spettante all'impiegato per la parte dovuta dall'ENPAIA è anticipata dal datore di lavoro. Quest'ultimo riscuoterà dal lavoratore quanto l'ente gli avrà erogato e avrà diritto di rivalsa sulle spettanze dovute in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora all'impiegato sia derivata dall'infortunio sul lavoro una invalidità totale permanente al lavoro, allo stesso sarà conservato il posto fino alla data di riconoscimento dello stato di invalidità permanente.

L'impiegato avrà però diritto al trattamento economico solamente per i periodi previsti dal presente articolo, nonché alla liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, che non

188
a
2
2
NS
P
E
G
B
12
100

concorre a determinare il trattamento di fine rapporto.

Agli impiegati assunti a tempo determinato, colpiti da infortunio sul lavoro o da malattia professionale, il datore di lavoro garantirà gli stessi trattamenti di cui ai commi precedenti, nei limiti temporali previsti per la conservazione del posto di lavoro e cioè fino alla data originariamente prevista di scadenza del contratto a tempo determinato.

B - MALATTIE

Agli impiegati assunti a tempo indeterminato, colpiti da malattia o da infortunio non sul lavoro, il datore di lavoro conserverà il posto di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi e corrisponderà il seguente trattamento economico:

Anzianità di servizio	100% ordinaria retribuzione fino a	50% ordinaria
inferiore a 5 anni	6 mesi	
da 5 anni a 10 anni	6 mesi	4 mesi
oltre 10 anni	6 mesi	6 mesi

Agli effetti del trattamento economico sopra previsto, i periodi di assenza si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

Agli impiegati assunti a tempo determinato, colpiti da malattia o da infortunio non sul lavoro, il datore di lavoro garantirà gli stessi trattamenti di cui ai commi precedenti, nei limiti temporali previsti per la conservazione del posto di lavoro e cioè fino alla data originariamente prevista di scadenza del contratto a tempo determinato.

C - NORME COMUNI

L'assenza dal lavoro per i casi indicati nei due precedenti punti deve essere comunicata al datore di lavoro entro 24 ore e l'impiegato dovrà, inoltre, trasmettere la documentazione probatoria nei termini di legge.

Nel caso di inadempienza, salvo che non sussista un giustificato impedimento, il lavoratore sarà considerato assente ingiustificato.

Si applicano le disposizioni previste dalla legislazione vigente in materia di visite fiscali di controllo dello stato di salute e di decadenza dal trattamento economico a carico del datore di lavoro.

Costituisce inadempimento contrattuale l'aver impedito, senza valida ragione, il controllo dello stato di salute nonché lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza dal lavoro.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di assenza deve essere comunicato al datore di lavoro.

Trascorso il periodo di conservazione del posto di lavoro, il datore di lavoro ha la facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto, avendo in tal caso l'impiegato diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, che non concorre a determinare il trattamento di fine rapporto.

D - INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI - OPERAI

12/11/13
NS
G
P
M
A
B
13
R

Agli operai a tempo indeterminato, colpiti da infortunio o da malattia professionale, la Cooperativa conserverà il posto fino a guarigione clinica e corrisponderà un trattamento economico integrativo, per tutta la durata dell'evento e fino ad un massimo di dodici mesi, delle indennità erogate dagli istituti previdenziali e dalla Cassa Extra Legem, in modo da garantire al lavoratore il 100% della ordinaria retribuzione netta.

E - MALATTIA

Agli operai a tempo indeterminato colpiti da malattia, la Cooperativa conserverà il posto di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi e corrisponderà un trattamento economico integrativo, per tutta la durata dell'evento e fino ad un massimo di 180 giornate, delle indennità erogate dagli istituti previdenziali e dalla Cassa Extra Legem, in modo da garantire al lavoratore di raggiungere il 100% della ordinaria retribuzione netta.

F - NORME COMUNI

Il trattamento economico spettante all'operaio per la parte dovuta dagli Istituti Previdenziali e dalla Cassa Extra Legem è anticipato dal Datore di Lavoro e questi avrà diritto di riscuotere dal lavoratore quanto gli Enti gli avranno erogato ed avrà rivalsa sulle spettanze dovutegli in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

I lavoratori dovranno trasmettere alla Cooperativa nei termini di Legge la necessaria documentazione.

L'assenza per malattia e Infortunio non sul lavoro deve essere comunicata alla Cooperativa entro 24 ore salvo i casi di giustificato impedimento.

Nel caso di inadempienza, salvo che non sussista un giustificato impedimento, il lavoratore sarà considerato assente ingiustificato.

Si applicano le disposizioni previste dalla legislazione vigente in materia di visite fiscali, di controllo dello stato di salute e di decadenza dal trattamento economico a carico del datore di lavoro.

Trascorso il periodo di conservazione del posto di lavoro, il datore di lavoro ha la facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto, avendo, in tal caso l'operaio diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

G - PERIODO DI PROVA

La malattia o l'infortunio sul lavoro insorti durante il periodo di prova ne sospendono i termini e l'efficacia per un periodo massimo di 45 giorni; trascorso tale periodo, qualora l'assenza si protragga ulteriormente, entrambe le parti potranno risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva.

27) MEZZI DI TRASPORTO

Quando il lavoratore, d'intesa con il datore di lavoro, utilizza il proprio mezzo di trasporto, ha diritto ad un rimborso chilometrico determinato in accordo con l'azienda nelle seguenti misure minime:

- a) per mezzi di trasporto fino a 1.000 cc. € 0,225 al Km ;
- b) per mezzi di trasporto da 1.001 a 1.500 cc. € 0,245 al Km;

[Area con numerose firme e iniziali scritte a mano]

c) per mezzi di trasporto oltre 1.500 cc. € 0,276 al Km.

Gli importi sopra determinati si aggiornano automaticamente in aumento o in diminuzione in misura pari a € 0,00516 per Km. per ogni mutamento di almeno 0,02582 al litro del costo della benzina super rispetto al costo medio di € 1,600 al lt. rilevato alla data di entrata in vigore del presente accordo.

I rimborsi predetti non fanno parte della retribuzione e vanno corrisposti almeno una volta al mese a presentazione di rendiconto.

28) RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo ordinario sotto le armi il datore di lavoro conserverà il posto al lavoratore e gli corrisponderà una integrazione di quanto egli percepirà dall'ente statale preposto sino a raggiungere il 100% della retribuzione netta che sarebbe spettata, nel periodo considerato, per un massimo di 3 mesi.

Limitatamente a tale periodo di tempo il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia del lavoratore l'alloggio e le concessioni eventualmente goduti all'atto del richiamo in quanto facenti parte della retribuzione oppure corrispondere un compenso equivalente nel caso che detto trattamento non sia possibile per le esigenze della sostituzione.

Il lavoratore richiamato alle armi per esigenze militari di carattere eccezionale gode del particolare trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi speciali.

I periodi di richiamo alle armi di cui sopra saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

29) MENSE

Nel caso di istituzione del servizio mensa, l'azienda concorrerà al pagamento in misura non inferiore al 50% del costo del pasto comunemente servito dalla struttura di ristorazione sociale.

30) CLASSIFICAZIONE

PRIMO LIVELLO IMPIEGATI

DECLARATORIA

- appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi, tecnici o commerciali che con capacità e con discrezionalità di iniziativa, operano nell'area rilevante e complessa di propria competenza nei limiti di direttive generali, impartite, a seconda dei livelli, dal direttore, presidente o consiglio di amministrazione.

PROFILI:

- responsabile generale di consorzio;
- responsabile di settore di consorzio o responsabile generale d'azienda;
- responsabile tecnico amministrativo, commerciale di azienda.

SECONDO LIVELLO IMPIEGATI

DECLARATORIA

NS

15

fe

Q

B

Q

B

- appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività tecniche, amministrative, commerciali o produttive che possono comportare coordinamento, controllo ed indirizzo di altri lavoratori;
- lavoratori con responsabilità di iniziativa ed autonomia operativa sul funzionamento di determinati settori aziendali con relativa discrezionalità decisionale.

PROFILI

- capi ufficio tecnico, amministrativo, commerciale;
- amministrativi con funzioni di responsabilità di coordinamento e controllo gestionale, della corretta contabilizzazione delle operazioni amministrative, della preparazione dei bilanci e della tenuta dei libri contabili, attività comprensive della elaborazione della programmazione dei bilanci e della tenuta dei libri contabili, attività comprensive della elaborazione della programmazione economico - finanziaria;
- tecnici con funzioni di responsabilità gestionale sull'andamento produttivo complessivo dell'azienda, attività comprensiva di assistenza tecnica specializzata nell'elaborazione della programmazione e controllo nell'ambito delle produzioni;
- commerciali che provvedono all'elaborazione ed alla gestione di programmi commerciali e promozionali ed al coordinamento dei venditori su specifiche aree; ispettori alle vendite in grossi complessi;
- analista - programmatore o capo - centro con funzioni di analisi e/o interventi sui programmi.

TERZO LIVELLO IMPIEGATI E 3° OPERAI (EX PRIMO LIVELLO SUPER)

DECLARATORIA:

- appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti di cui al livello inferiore, compiono con maggiore autonomia e con l'apporto di personale competenza acquisita più operazioni complesse, che presuppongono la conoscenza, il controllo e l'ottimale utilizzo del ciclo produttivo e del funzionamento degli impianti;
- lavoratori che svolgono con autonomia, capacità e competenza operazioni di particolare complessità e responsabilità, eventualmente con funzioni di coordinamento di altri lavoratori;
- lavoratori con mansioni di concetto che in condizioni di autonomia operativa e decisionale, svolgono attività per le quali è richiesta particolare competenza professionale e da notevole esperienza acquisita nell'esercizio delle funzioni.

PROFILI

IMPIEGATI

- personale che svolge in specifica autonomia operativa compiti di elaborazione, controllo, verifica e che esegue operazioni complesse richiedenti la conoscenza del ciclo contabile;
- personale che provvede all'analisi, al controllo ed alla imputazione dei fatti amministrativi, formulando situazioni preventive e consuntive, e collabora direttamente con i superiori sia nell'applicazione di nuove norme e disposizioni che nell'organizzazione e coordinamento del

178
a
12
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

lavoro di ufficio;

- personale che provvede all'analisi, al controllo, alla assistenza tecnica ed al coordinamento della produzione ed all'organizzazione dell'attività produttiva;
- personale addetto negli uffici commerciali alle attività di vendita e promozione, con particolare competenza ed esperienza.

OPERAI:

- responsabili di servizi, reparti o strutture produttive omogenee (capo magazzino, capo reparto, capo sala, responsabile manutenzione impianti con compiti di direzione e controllo, capo macchina, ecc.);
- lavoratori che individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e la modalità degli interventi ed eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per la riparazione, la manutenzione di macchine o di impianti curandone la messa in servizio;
- responsabili di centri zootecnici in possesso di adeguate cognizioni comunque acquisite;
- lavoratori che nel comparto della macellazione svolgono le mansioni di cui al livello inferiore con maggiore professionalità ed alta specializzazione.

QUARTO LIVELLO IMPIEGATI E 3° OPERAI (EX PRIMO LIVELLO)

DECLARATORIA

- appartengono a questo livello i lavoratori che, in attività di ufficio, di lavorazione, di preparazione, di produzione o di distribuzione di merci o di servizi, possedendo cognizioni tecnico pratiche comunque acquisite, svolgono attività con capacità superiori a quelle del livello inferiore, in condizioni di responsabilità ed autonomia esecutiva, eventualmente coordinando o guidando lavoratori appartenenti a livelli inferiori.

PROFILI

IMPIEGATI:

- personale addetto a lavori di segreteria che redige autonomamente corrispondenza, organizza e gestisce archivi e schedari, appronta prospetti su indicazione di massima reperendo ed elaborando opportunamente i dati;
- personale che, in base a precise istruzioni ed in collaborazione con altri, svolge attività di coordinamento e di controllo dei lavoratori (es. sotto agenti);
- personale che, in base a precise istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato, imputa, contabilizza dati, sistema e chiude conti;
- personale che effettua, con conoscenza dei problemi, attività di controllo e di collegamento in linea con la elaborazione informatica ovvero interpreta con discreta capacità, abilità e conoscenza documenti da sottoporre all'elaborazione;
- personale che in base a precise istruzioni svolge mansioni e compiti di assistenza tecnica, commerciale, analisi e controllo della produzione;
- piazzisti.

12 NS AA 7 pu 18 17 B

OPERAI:

- autista conducente di autotreni, autosnodati, autoarticolati, anche se dotati di specifiche attrezzature, o comunque adibito a lunghe percorrenze, aiuto magazziniere, personale che manovra carrelli, trattori, pale, effettuando operazioni e manovre complesse o di notevole precisione relativamente al trasporto, deposito, carico, smistamento, sollevamento e sistemazione di prodotti e/o di materiali e che è eventualmente in grado di provvedere alla normale manutenzione;
- personale che, procedendo alle necessarie individuazioni di guasti, esegue lavori di precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti o per la installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici;
- personale addetto agli impianti di natura complessa, con adeguata conoscenza dei processi produttivi, e che eventualmente guida e controlla altri lavoratori (caldaista, frigorista, capoturno, quadrista, caposquadra, responsabile impianti di surgelazione ecc...);
- responsabili all'incubazione e speratura negli allevamenti avicoli;
- personale addetto alle operazioni terminali della macellazione che per la loro delicatezza comportano specifiche conoscenze acquisite tramite esperienze di lavoro nel settore;
- personale che, in relazione alla esperienza e professionalità acquisita, opera autonomamente nei processi di trasformazione delle carni suine (insaccati e prodotti stagionati).
- Piazzalista che coordina l'attività di smistamento camion con patente C/E - D/E.

QUINTO LIVELLO IMPIEGATI E 4° OPERAI (EX SECONDO LIVELLO)

DECLARATORIA:

- appartengono a questo livello i lavoratori che, in attività di ufficio, di assistenza tecnica, di preparazione, lavorazione, produzione e distribuzione svolgono compiti esecutivi di regolazione e controllo degli impianti e macchine complesse, di applicazione di procedure o indirizzi operativi di natura tecnico pratica o amministrativa superiori al livello inferiore, che richiedono il possesso di specifiche o polivalenti conoscenze professionali comunque acquisite.

PROFILI

IMPIEGATI:

- personale addetto ad attività di ufficio che esegua operazioni ricorrenti quali: trascrizioni contabili, emissione di bolle di accompagnamento o documenti equivalenti, ecc...;
- personale addetto di segreteria, con compiti di redazione, corrispondenza, tenuta archivio e schedari, esecuzione di semplici conteggi;
- personale che esegue l'imputazione di dati senza il coinvolgimento di procedure operative relative al sistema contabile.

OPERAI

- personale che guida automezzi, manovra carrelli, trattori, pale o macchine effettuando normali

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are varied in style, some appearing as simple initials (e.g., 'NS', 'F', 'E', 'G', 'B', '18') and others as more complex cursive names. They are arranged in a horizontal line across the bottom of the document.

- operazioni (es. sollevamento, trasporto, consegna, deposito, carico, scarico, sistemazione di materiali e/o prodotti);
- personale che esegue, anche su linee di lavorazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti anche elettrici, eventualmente coadiuvando altri lavoratori di livello superiore;
- Personale addetto alla vendita (dettaglio, ingrosso), ai lavori di pesatura delle merci o dei prodotti in entrata, ed in uscita, alle operazioni di controllo dei campioni;
- personale addetto alla conduzione di macchine ed impianti con compiti di regolazione ;
- personale addetto ad operazioni non complesse per la conduzione ed il funzionamento di impianti (es: refrigerazione, termici, ecc..) e che, osservando sulla apposita strumentazione i dati relativi ai parametri di marcia, esegue le necessarie correzioni sulla base di specifiche direttive;
- personale addetto negli allevamenti zootecnici o nei macelli avicunicoli ad operazioni quali pesatura e classificazione del pollame macellato;
- personale addetto all'alimentazione con uso di mangimi concentrati e bilanciati, alle prestazioni generiche igienico profilattiche, alla riproduzione, alla fecondazione negli allevamenti avicoli;
- personale addetto a tutte le operazioni necessarie al funzionamento meccanico di incubatrici, calibratrici, selezionatrici uova;
- banconieri;
- personale addetto a mansioni di non particolare difficoltà e/o complessità di macellazione o lavorazione carni (asportazione corate e interiora, lavorazione grasso, toelettatura e operazioni analoghe,) o che si apprestano a svolgere mansioni inserite nei livelli superiori;
- personale addetto alla stivatura per la conservazione e spedizione dei prodotti avicoli;
- Personale con compiti esecutivi di controllo di un piccolo gruppo di addetti di una linea di produzione all'interno del reparto;
- Personale con compiti esecutivi di immissione/regolazione di prezzi/codici di macchine tipo pesatrici etichettatrici prezzatrici;
- Operatore al controllo della qualità del prodotto in uscita dalle linee di lavorazione;
- Personale addetto alla stivatura per la conservazione e spedizione dei prodotti avicoli.
- Assistente ausiliario – ispettore post mortem appositamente formati e verificati dal personale veterinario ASL.

5° OPERAI (EX TERZO LIVELLO SUPER)

Declaratoria

Appartengono a questo livello gli operai che provvedono alla gestione di processi produttivi e/o di lavorazione complessi che siano in grado di svolgere mansioni polivalenti in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo e possono coordinare altro personale di livello inferiore.

Profili

- Coloro che abitualmente conducono carrelli elettrici a mano;
- Assistenti di linea di produzione;
- Addetti alle macchine tipo confezionatrici senza immissione di codici;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "NR", "NS", "AA", "G", "P", "B", and others.

- Addetti alle sanificazioni con compiti di preparazione dei prodotti e delle miscele;
- "Conduttori di macchine" (coloro che preparano le macchine).

SESTO LIVELLO IMPIEGATI E 6° OPERAI (TERZO LIVELLO QUALIFICATI)

DECLARATORIA:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti conoscenze professionali non particolarmente complesse; i lavoratori che svolgono attività amministrative di natura esecutiva, che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica d'ufficio.

PROFILI

IMPIEGATI

- personale addetto a mansioni semplici di ufficio;
- personale addetto alla perforazione, centralinisti telefonici, fattorini, ecc..

OPERAI:

- personale addetto al conferimento; al ricevimento o alla consegna dei prodotti e delle merci, ai lavori di carico e scarico, alle pulizie al lavaggio, alla disinfestazione anche meccanica, al ricevimento di materiale da incarto ed al ricevimento o consegna di imballaggio;
- personale addetto a macchine automatiche o semi automatiche anche non in catena, per il riempimento ed il confezionamento dei prodotti (es.: confezionatrici, etichettatrici, imbottigliatrici, incassatrici, sterilizzatrici, aggraffatrici, sigillatrici, timbratrici, palletizzatori, pelatrici, passatrici, inscatolatrici, ecc..);
- personale addetto nei reparti alla semplice manutenzione ed in officina a lavori di equivalente impegno;
- personale addetto alla distribuzione dell'alimentazione ed alla conservazione igienica degli animali, nonché a lavori equivalenti negli allevamenti;
- personale addetto nei macelli avicoli, cunicoli e negli incubatoi a lavori di macellazione, di aggancio polli, spennatura, eviscerazione, sezionamento, preparazione prodotti e confezionamento, selezione uova, speratura, incubazione, schiusa e selezione pulcini e similari;
- personale addetto a lavori di guardia e custodia.

7° OPERAI (EX QUARTO LIVELLO)

DECLARATORIA:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are varied in style, some appearing as simple initials (e.g., 'NS', 'F', 'B') and others as more complex cursive or stylized names. There are also some small marks and numbers, such as '20' near one of the signatures.

- Solo livello parametrico senza profili professionali.

AREA DEI LAVORATORI NON PROFESSIONALIZZATI

Appartengono a questa area gli operai agricoli che non siano in possesso di specifica qualifica o esperienza lavorativa che li rendano inquadrabili nei livelli superiori. Essi vengono inquadrati in questa area per le prime 51 giornate di effettivo lavoro, anche se prestate in aziende, periodi o anni solari diversi.

31) INQUADRAMENTO LAVORATORI

Le parti convengono di istituire una commissione paritetica che verifichi le modifiche professionali intervenute in questi ultimi anni per produrre un nuovo mansionario e per contribuire alla definizione delle nuove declaratorie del CCNL.

32) INDENNITA' DI ALTA PROFESSIONALITA'

L'area del lavoro professionalizzato viene individuata a livello settoriale nei profili che appartengono agli attuali 2°, 3°, 4° impiegati e ex 1° Super e ex 1° operai.

33) MANSIONI E CAMBIAMENTI DI QUALIFICA

Il lavoratore non acquisisce il diritto al passaggio al livello superiore allorché è chiamato ad effettuare una sostituzione motivata da assenza per malattia, infortunio, ferie, astensione obbligatoria o facoltativa per gravidanza o puerperio, servizio militare, richiamo alle armi, aspettativa, malattia professionale.

34) QUADRI

Nel convenire che tale area è riferita esclusivamente al primo e secondo livello, si opererà a livello settoriale per rimuovere le cause che possono configurare taluni profili di quadro nell'attuale terzo livello, con relativi e conseguenti assorbimenti per assegni concessi precedentemente. I parametri per una migliore ed omogenea definizione di quadro sono stati definiti a livello settoriale come segue:

QUADRI - 1° Livello

Declaratoria

Viene attribuita la qualifica di "QUADRO" all'impiegato che inquadrato nel 1° livello, esplica effettivamente e funzionalmente mansioni direttive.

PROFILI

Direttore generale di consorzio, direttore di cooperativa, direttore tecnico, amministrativo,

NS
A
F
P
E
P
A
21
B

commerciale di cooperative.

QUADRI - 2° Livello

Declaratoria

Viene attribuita la qualifica di "QUADRO" all'impiegato che, inquadrato nel 2° livello svolge la propria attività in autonomia gestionale che lo renda inquadrabile come capo.

PROFILI

Capo Ufficio, tecnico amministrativo e commerciale, responsabile tecnico della manutenzione, responsabile commerciale, responsabile della produzione, analista programmatore.

35) ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

L'orario di lavoro per tutto il personale regolato dal presente contratto è di 39 ore settimanali.

L'orario di lavoro potrà essere distribuito nell'arco della settimana su cinque oppure su sei giornate lavorative, con esclusione della domenica.

La distribuzione dell'orario ordinario di lavoro settimanale nell'ambito dell'Azienda e/o dei singoli reparti di lavoro, da sottoporre ad approvazione dei RSA/RSU, avverrà utilizzando preferibilmente le seguenti opzioni, fermi rimanendo diversi regimi all'interno delle singole Cooperative:

- a) - otto ore giornaliere dal lunedì al giovedì - sette ore giornaliere al venerdì;
- b) - sette ore e quarantotto minuti giornaliere dal lunedì al venerdì;
- c) - sette ore giornaliere dal lunedì al venerdì, - quattro ore giornaliere al sabato;
- d) - sei ore e trenta minuti giornaliere dal lunedì al sabato.

E' demandata al confronto aziendale la regolamentazione di orari di lavoro e/o turni che consentano l'utilizzo del servizio mensa.

I lavoratori studenti iscritti o frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statale, parificata o legalmente riconosciuta o comunque abilitata al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario.

La ripartizione dell'orario di lavoro non può avvenire in più di due periodi e deve essere assicurato un intervallo - riposo non inferiore ad un'ora e non superiore a due ore, fermo restando le condizioni in atto.

In caso di prestazioni lavorative continuative comprese fra le 4 e le sei ore i lavoratori possono usufruire nell'arco della giornata di 15 minuti di interruzione - sosta retribuita per il riposo e il ristoro.

In caso di prestazioni lavorative continuative superiori a sei ore, i lavoratori possono usufruire nell'arco della giornata di 30 minuti di interruzione - sosta retribuita per il riposo e il ristoro.

Per quanto riguarda il lavoro dei minori si fa riferimento alle norme vigenti.

Nel riconfermare quanto stabilito dal CCNL, dal D.Lgs. 66/2003 e dal CIPL del settore avicolo del 10/04/1995, si stabilisce che il limite massimo del lavoro straordinario è di norma di due ore giornaliere ad eccezione di particolari necessità produttive legate a specifiche richieste di mercato o per far fronte a cause accidentali negli impianti di lavorazione.

36) REGIME DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO - BANCA ORE

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including the number 22.]

A fronte di innovazioni tecnologiche e/o esigenze di mercato che richiedono le modifiche dell'utilizzo degli impianti e della manodopera, si stabilisce di esaminare e definire a livello aziendale nuove forme di orario e/o variazioni degli orari attualmente in vigore con caratteristiche che rispondono ai seguenti requisiti:

- Utilizzo razionale ed economico degli impianti e della manodopera;
- Salvaguardia della qualità e quantità della produzione;
- Caratteristica della organizzazione del lavoro;
- Difesa della occupazione.

Tanto premesso, per corrispondere alle esigenze che ricorrono nelle aziende, le parti concordano di introdurre criteri di flessibilità nella gestione dell'orario, estendendo il normale orario di lavoro fino a 44 ore settimanali per un periodo massimo di 33 settimane all'anno da definirsi a livello aziendale e da sottoporre alle RSA/RSU.

In conseguenza di quanto sopra, le ore eccedenti le 39 ore settimanali saranno retribuite con la sola maggiorazione per lavoro straordinario e verranno recuperate con riposi compensativi retribuiti da godersi successivamente.

Le modalità del loro utilizzo ed il periodo entro il quale effettuare i recuperi dovranno essere concordati a livello aziendale tra il datore di lavoro e la rappresentanza sindacale aziendale.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione della flessibilità non prevede prestazioni lavorative nei giorni festivi.

37) PERMESSI PER FORMAZIONE PROFESSIONALE E RECUPERO SCOLASTICO

I permessi retribuiti per recupero scolastico e corsi di formazione professionale saranno concessi agli operai a tempo determinato facenti parte delle fasce occupazionali dei 104.sti e 162.isti, con esclusione della fascia occupazionale dei 51.isti.

Agli operai facenti parte della fascia dei 104.sti saranno concessi permessi retribuiti fino a 25 ore annue, mentre ai 162.isti saranno concessi permessi retribuiti fino a 50 ore annue.

I permessi, nei limiti massimi sopra individuati, debbono essere goduti dagli O.T.D. per singole fasce occupazionali e cioè:

1. Fascia 104.isti: un lavoratore per le aziende che occupano fino a dieci 104.isti ed il 10% per le aziende che occupano oltre dieci 104.isti.;
2. fascia 162.isti : un lavoratore per le aziende che occupano fino a dieci 162.isti ed il 10% per le aziende che occupano oltre dieci 162.isti.

Gli operai a tempo determinato hanno diritto alla retribuzione qualora siano presenti al lavoro al momento in cui i permessi debbono essere usufruiti e per le ore di lavoro effettivamente perdute, fino al limite dell'orario ordinario giornaliero di lavoro.

Il godimento dei permessi dovrà, in ogni caso, tenere conto della salvaguardia del normale funzionamento aziendale.

38) TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Ai lavoratori a tempo indeterminato spettano in relazione all'attività lavorativa prestata nel corso dell'anno, una tredicesima e quattordicesima mensilità le quali saranno corrisposte unitamente alle retribuzioni del mese rispettivamente di dicembre e di giugno ed in misura pari all'ammontare delle mensilità ordinarie medesime, salvaguardando le diverse tempistiche relative alla quattordicesima in uso nelle aziende.

NS
P
RS
G
AA
B

Nel caso in cui durante l'anno si siano verificate sospensioni del rapporto di lavoro dovute a malattia, astensione obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale, fermo restando che tali periodi saranno utilmente computabili ai fini del calcolo delle mensilità aggiuntive, il datore di lavoro integrerà agli impiegati ed agli operai a tempo indeterminato gli importi erogati dagli istituti ed enti assistenziali fino a raggiungere il 100% del normale importo netto di 13° e 14° mensilità.

39) NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINA AZIENDALE

I rapporti ed i comportamenti nel luogo di lavoro dovranno sempre essere improntati alla reciproca correttezza, allo spirito di collaborazione ed al rispetto della dignità della persona.

Il lavoratore è tenuto alla osservanza del regolamento aziendale e delle disposizioni fornitegli dalla direzione, dai coordinatori o responsabili di reparto o di settore e comunque dai superiori.

In particolare il lavoratore deve assicurare;

- a) il rispetto dell'orario di lavoro;
- b) l'osservanza di disposizioni ed istruzioni impartitegli;
- c) la cura dei locali, macchinari e strumenti in cui e con cui esplica l'attività lavorativa;
- d) il rispetto del segreto aziendale e l'impegno a non svolgere attività concorrenziali con quelle della cooperativa ovvero per questa dannose;
- e) il rispetto e l'osservanza delle norme in materia di igiene e di prevenzione antinfortunistica, nonché del regolamento igienico sanitario aziendale.

A fronte delle mancanze del lavoratore, l'azienda potrà a seconda della gravità delle stesse e dell'eventuale recidività, adottare a suo carico i seguenti provvedimenti disciplinari:

- ammonizione verbale o scritta;
- multa fino ad un importo equivalente a tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 37 del CCNL.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari sarà effettuata nel rispetto delle norme previste dall'art. 7 della legge 20/05/1970 N. 300 "Statuto dei diritti dei lavoratori".

40) ALLOGGIO IN AZIENDA

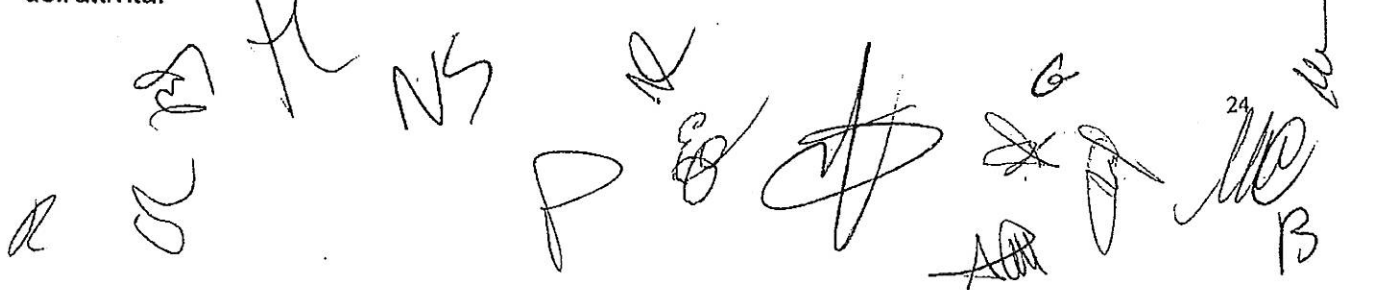
Ai lavoratori ai quali l'azienda richiede la residenza nel luogo di lavoro o comunque in luogo funzionale alla natura del servizio da svolgere (custodia o altri servizi) saranno concessi gratuitamente l'alloggio e gli eventuali accessori (garage e/o cantina e/o pollaio e/o orto).

La fruizione dell'alloggio in azienda durante il periodo di prova non ne condiziona in alcun modo l'esito e qualora il rapporto di lavoro venga risolto durante tale periodo o al termine di esso il lavoratore dovrà garantire al datore di lavoro l'immediato rilascio dell'alloggio e dei suoi accessori.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo il lavoratore conserverà il diritto di usufruire dell'alloggio per un mese dalla data di cessazione del rapporto.

In caso di dimissioni per giusta causa il lavoratore conserverà il diritto di usufruire dell'alloggio per 2 mesi dalla data di cessazione del rapporto.

In caso di morte del lavoratore i familiari conviventi conservano per 6 mesi il diritto di usufruire dell'alloggio e annessi; in tal caso è possibile trasformare, d'intesa tra le parti, in adeguato compenso tale diritto qualora la cooperativa necessiti dell'alloggio per garantire la continuità dell'attività.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as names or initials, while others are more stylized or scribbled.

41) PARTE ECONOMICA - INDENNITA' ECONOMICHE

Si riconoscono le seguenti indennità di professionalità:

II livello	14%
III livello	10%
IV livello	8%

La decorrenza per la corresponsione di tali indennità è fissata al 1.06.1989 e dovrà essere calcolata su Paga Base e salario integrativo. In ogni caso dette indennità previste e riconosciute a tale titolo assorbiranno quanto precedentemente stabilito tra le parti e a livello integrativo o a livello individuale.

42) INCENTIVO ALLA PRODUTTIVITA'

Viene riconosciuta a tutti i lavoratori un cifra pari a € 30,99 annue a titolo di incentivo alla maggiore produttività.

Tale incentivo sarà erogato a fine anno in base ed in proporzione all'effettiva presenza ed attività nel lavoro.

Sarà corrisposto agli O.T.I. e O.T.D. con il seguente calcolo:

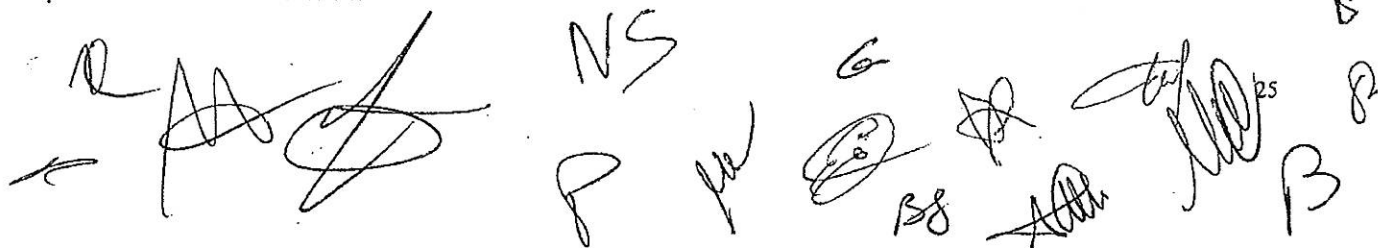
O.T.I. € 30,99 :312= € 0,099 Trattenuta giornaliera per ogni giornata di assenza dal lavoro.

NON SONO CONSIDERATE ASSENZE:

- A) Le Ferie
- B) Gli infortuni sul lavoro e Malattia Professionale
- C) I permessi Sindacali
- D) I permessi per festività sopresse
- E) I permessi per riduzione di orario
- F) I permessi per donatori di sangue
- G) La formazione professionale
- H) I recuperi compensativi per lo straordinario

O.T.D. € 0,099

Incentivo di produttività giornaliera da corrispondere per tutte le giornate di presenza al lavoro compresi i permessi sindacali, i recuperi compensativi dello straordinario e la formazione professionale in azienda.



43) INDENNITA' ECONOMICHE QUADRI

Si riconoscono le seguenti indennità di funzione:

Quadri 1° livello € 154,94 mensili

Quadri 2° livello € 77,47 mensili

Esse sono sostitutive di quelle previste dal CCNL fino a concorrenza degli importi.

44) LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO - IMPIEGATI

Si considera lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario giornaliero di lavoro così come definito dal presente accordo.

In aggiunta alle percentuali di maggiorazione stabilite dal CCNL vengono definite le seguenti ulteriori percentuali:

lavoro straordinario notturno	55%
lavoro straordinario notturno festivo	65%
lavoro straordinario notturno di sabato	65%
lavoro in turni avvicendati (turni che coprono l'intero arco delle 24 ore):	
a) ore notturne	25%
b) ore diurne	6%

Resta inteso che per le ore lavorate dalle 22 alle 6, non comprese in turni che coprono l'intero arco delle 24 ore, si applicano le maggiorazioni previste per il lavoro notturno.

Le percentuali di maggiorazione definite dal CCNL e dal presente articolo si applicano sui seguenti elementi della retribuzione:

- stipendio base;
- indennità di contingenza;
- stipendio integrativo provinciale;
- aumenti periodici di anzianità;
- elemento distinto della retribuzione (EDR) derivante dall'applicazione dell'art. 22 del 1° CCRL.

All'impiegato chiamato per prestazioni eccezionali in giorno non lavorativo e festivo o di riposo, escludendo il personale che alloggia presso l'azienda, spetta la corresponsione delle ore effettivamente compiute e relative maggiorazioni con un minimo di due ore e mezza, anche se non effettuate. Qualora le prestazioni superino le tre ore e mezza, all'impiegato dovrà essere corrisposta la retribuzione dell'intera giornata.

45) SCATTI DI ANZIANITA'

A far data dal 01.01.1995 gli aumenti periodici di anzianità di tutti gli impiegati sono determinati nel numero massimo di 12.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "NS", "R", "G", "26", and "B".]

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora o giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal CCNL.

In caso di passaggio al livello superiore, l'impiegato conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per il nuovo livello di inquadramento. In tal caso lo stesso impiegato avrà diritto agli eventuali ulteriori aumenti di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo maturabile come sopra stabilito.

46) OPERAI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

A maggior chiarimento e precisazione di quanto stabilito dal CCNL le parti convengono:

Sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti senza prefissione di termini che prestano la loro opera alle dipendenze della Cooperativa.

L'efficacia di tale rapporto coinvolge:

- a) gli ex salariati fissi il cui rapporto di lavoro era disciplinato dalla Legge 533/1949 e successive modifiche con contratto individuale biennale;
- b) coloro che vengono assunti, all'atto dell'avviamento e del rilascio del nullaosta, con contratto a tempo indeterminato;
- c) coloro che, pur avviati con nullaosta a tempo determinato, raggiungano nell'arco dell'anno solare o dei dodici mesi dalla data di prima assunzione, 180 giornate lavorative anche se non continuative alle dipendenze della stessa Cooperativa.

Tale rapporto viene ad inquadrarsi agli effetti economici e normativi negli istituti e retribuzioni proprie dei lavoratori a tempo indeterminato, dato il suo carattere di continuità nel tempo.

47) LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO - OPERAI

Si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario ordinario giornaliero di lavoro così come definito dal presente accordo.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

Lavoro straordinario dal lunedì al venerdì compreso	25%
Lavoro straordinario di sabato	30%
Lavoro festivo	40%
Lavoro notturno	50%
Lavoro notturno festivo	65%
Lavoro straordinario festivo	50%
Lavoro straordinario notturno	55%
Lavoro straordinario notturno di sabato	65%
Lavoro straordinario notturno festivo	65%

Lavoro in turni avvicendati (turni che coprono l'intero arco delle 24 ore)

- a) ore notturne 25%
- b) ore diurne 6%

Resta inteso che per le ore lavorate dalle 22 alle 6, non comprese in turni che coprono l'intero arco delle 24 ore, si applicano le maggiorazioni previste per il lavoro notturno.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "NS", "P", "W", "B", "27", "B", "Q"]

Le percentuali previste dal presente articolo si applicano sui seguenti elementi della retribuzione:

PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO:

- Paga Base;
- Indennità di contingenza;
- Salario Integrativo Provinciale;
- Aumenti periodici di anzianità.

PER GLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO:

- Paga Base;
- Indennità di contingenza;
- Salario integrativo provinciale.

Resta inteso che si aggiungerà la quota oraria prevista per il Terzo elemento.

Il dipendente chiamato per prestazioni eccezionali in giorno non lavorativo e festivo o di riposo, escludendo il personale che alloggia presso l'azienda, spetta la corresponsione delle ore effettivamente compiute e relative maggiorazioni con un minimo di due ore e mezza, anche se non effettuate.

Qualora le prestazioni superino le tre ore e mezza, al lavoratore dovrà essere corrisposta la retribuzione dell'intera giornata.

Il lavoro straordinario ha carattere eccezionale e dovrà essere richiesto dalla Cooperativa solo nei casi di evidente necessità e per la cui mancata esecuzione venga pregiudicata la produzione.

Pertanto le Cooperative si impegnano a contenere il lavoro straordinario, festivo, ecc. mediante organici e una organizzazione della produzione e del lavoro adeguati a tal fine.

Le Cooperative forniranno, a richiesta dei RSU/RSA, la situazione delle prestazioni straordinarie, festive, ecc. delle maestranze in tutti i casi prevedibili di una attività di programmazione e di prestazione straordinarie, concordandone le modalità di effettuazione con i Rappresentanti Sindacali.

Il lavoro straordinario individuale non potrà superare le 130 ore annue.

48) RETRIBUZIONE INTEGRATIVA PROVINCIALE

I minimi nazionali di paga base mensile previsti dal CCNL, con rimando alle tabelle allegate, sono applicate con riferimento ai precedenti livelli di inquadramento nel seguente modo:

CCNL	Livello 1	CCRL	Livello 3B
"	Livello 1	"	Livello 4B
"	Livello 2	"	Livello 5B
"	Livello 3	"	Livello 6B
"	Livello 4	"	

Agli operai appartenenti all'area dei lavoratori non professionalizzati si applica la normativa contrattuale prevista dal presente accordo e a decorrere dal maggio 1991 il minimo nazionale di paga base mensile è pari a euro 169,398.

L'importo del salario integrativo provinciale è quello inserito nelle tabelle OTI, OTD e IMPIEGATI (allegati 2, 3, 4).

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "NS", "P", "G", "28", "B", and others.]

49) SCATTI DI ANZIANITA'

L'importo degli scatti di anzianità è determinato come da tabelle retributive allegate.

50) SALARIO VARIABILE

Al fine di realizzare, un premio annuale variabile e sistematicamente correlato ai risultati conseguiti mediante la realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivi:

- Qualità,
- Reddittività,
- Produttività,

convengono di determinare, il PREMIO VARIABILE PER OBIETTIVI come sistema di incentivazione aziendale sulla base del seguente accordo.

Il sistema di incentivazione definisce il meccanismo di determinazione e di erogazione della parte variabile della retribuzione legata al raggiungimento di obiettivi prefissati attraverso la compilazione di apposite schede aziendali per singoli obiettivi.

Gli obiettivi sono definiti al tavolo interaziendale e valgono per l'intera durata del presente accordo e la corresponsione annuale del valore retributivo individuale avviene in unica soluzione con l'erogazione della retribuzione del mese di dicembre.

Nel caso in cui si riscontrino nel settore avicunicolo territoriale, situazioni eccezionali di variazioni delle condizioni di mercato, i parametri e i livelli di risultato previsti per i singoli obiettivi, previo incontro tra le parti, potranno essere rivisti.

Tali erogazioni integrative avranno pertanto la caratteristica di totale incertezza, variabilità e non determinabilità a priori.

Il sistema di incentivazione si applica a tutto il personale dipendente dell'azienda, dirigenti esclusi. Per i lavoratori a tempo determinato il premio sarà erogato proporzionalmente al periodo lavorato.

Gli obiettivi interaziendali da applicare a livello aziendale cui legare l'incentivo, con la relativa definizione dei parametri di misurazione, sono stabiliti e concordati a livello preventivo.

Nel presupposto che le conoscenze e le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle aziende cooperative, le parti convengono di dare priorità alla formazione continua del personale facendo della formazione un obiettivo da perseguire e da riconoscere economicamente quale indice di qualità del lavoro.

In relazione alle implicazioni gestionali derivanti dalle nuove e innovative metodiche contrattuali, si ritiene opportuno, laddove sia raggiunto almeno l'obiettivo della qualità, considerare il premio pari a € 420,00.

NS
R
P
AA
pu
G
B
29
B

Qualora scatti più di un obiettivo il premio sarà incrementato come dalle tabelle di seguito riportate e comunque non potrà, in ogni caso, superare Euro 810,00 sul parametro 108,5.

A tale importo si aggiunge il valore del parametro "fedeltà al lavoro" che sarà calcolato per ogni singolo lavoratore.

	MIN.	MEDIO	MAX
REDDITTIVITA'	+70,00	+150,00	+230,00
PRODUTTIVITA'	+58,00	+110,00	+160,00
TOTALE MASSIMO	+548,00	+680,00	+810,00

Il valore del premio è articolato per livello di inquadramento contrattuale secondo la parametrizzazione concordata nel contratto integrativo del 13 giugno 1997.

51) VALIDITA'

Il presente accordo integrativo interaziendale ha validità dal 01.01.2015 fino e non oltre al 31.12.2017.

52) MEDIA STORICA

Dal confronto dei dati dell'anno di riferimento con la media storica, si ottiene l'indice per calcolare il relativo premio economico.

Per media storica si intende la media aritmetica dei dati riferiti ai parametri individuati nel triennio precedente l'anno di riferimento.

TRIENNIO	ANNO DI RIFERIMENTO	ANNO DI EROGAZIONE
2012/2013/2014	2015	2016
2013/2014/2015	2016	2017
2014/2015/2016	2017	2018

53) PARAMETRI

Gli obiettivi e pesi, per il periodo di validità del presente contratto, sono così individuati:

- QUALITA'
- REDDITTIVITA'
- PRODUTTIVITA'

MODALITA' DI CALCOLO:

- PARAMETRO DELLA QUALITA':

L'obiettivo si intende raggiunto qualora il monte ore complessivo di formazione interna e/o esterna effettuato dalla globalità dei lavoratori nell'anno di riferimento sia uguale o superiore a 300 ore o almeno 2 ore per ogni lavoratore.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left and bottom center.]

• **PARAMETRO REDDITIVITA' :**

E' relativo all'andamento economico aziendale. Detto parametro è il risultato della differenza tra valore della produzione e costi della produzione al netto degli ammortamenti e accantonamenti per rischi. Detti valori sono quelli riferibili agli stabilimenti operanti nel territorio di Forlì - Cesena.

Si ha erogazione se la differenza (R) è positiva.

da 0,01 a 1.99 %	valore minimo del s.v.
da 2 a 3.99 %	valore medio del s.v.
da 4 % e oltre	valore massimo del s.v.

	1° anno	2° anno	3° anno	Media	Anno di rifer.	%
Valore della produzione (tot A bilancio CEE)	A'	A''	A'''		D	
Costo della produzione (tot. B bilancio CEE)	B'	B''	B'''		E	
Rischi/ accantonamenti, ammortamenti	C'	C''	C'''		F	
				X	Y	(R)

Formule per la determinazione del parametro:

$$X = (A' + A'' + A''')/3 - [(B' + B'' + B''')/3 - (C' + C'' + C''')/3]$$

$$Y = D - (E - F)$$

$$R = (Y - X)/X * 100 \text{ percentuale di variazione fra anno di riferimento e la media storica}$$

• **PARAMETRO PRODUTTIVITA' :**

E' il rapporto risultante fra il fatturato e ore di effettivo lavoro (O.T.I., O.T.D. e Impiegati) riferiti agli stabilimenti operanti nel territorio di Forlì - Cesena.

Il premio (P) si percepisce quando il risultato derivante dal confronto dei due rapporti (anno di riferimento e media storica) è positivo.

dall'0,01% al 9.99 %	scatta la quota minima del s.v.
dal 10% al 19.99 %	scatta la quota media del s.v.
dal 20% e oltre	scatta la quota massima del s.v.

	1° anno	2° anno	3° anno	Media	Anno di rifer.	%
Fatturato prodotto e servizi	A'	A''	A'''		C	
Ore effettivamente lavorate	B'	B''	B'''		D	
				X	Y	(P)

Formule per la determinazione del parametro:

$$X = (A' + A'' + A''')/3 : (B' + B'' + B''')/3$$

$$Y = C/D$$

$$P = (Y - X)/X * 100 \text{ percentuale di variazione fra anno di riferimento e la media storica.}$$

54) FEDELTA' AL LAVORO:

Ai lavoratori operai presenti nella stessa azienda da almeno un anno, a partire dal secondo anno di permanenza consecutivo sarà erogato un ulteriore premio in base agli anni di presenza in azienda, al raggiungimento del salario variabile. Ai fini del calcolo sono creati degli scaglioni (fino a 10 anni di presenza) cominciando ad erogarlo dal 2° anno di permanenza all'interno della stessa azienda. Gli importi non sono nè da riparametrare nè da riproporzionare e sono stabiliti nelle seguenti misure:

DAL 2° AL 4° ANNO DI PRESENZA EURO 14,00 PER OGNI ANNO;

DAL 5° AL 7° ANNO DI PRESENZA EURO 12,00 PER OGNI ANNO;

DAL 8° AL 10° ANNO DI PRESENZA EURO 10,00 PER OGNI ANNO.

55) NUOVE ATTIVITA'

Per quanto riguarda le Cooperative di recente costituzione la frazione dell'anno di inizio attività NON COSTITUISCE dato storico. L'anno di riferimento per il calcolo del premio è l'anno successivo al primo anno intero (dal 01.01 al 31.12) di attività.

56) TERMINI DI EROGAZIONE

Il premio sarà erogato con la retribuzione del mese di dicembre con competenza contabile dell'esercizio sociale dell'anno di erogazione.

57) DESTINATARI

Il premio complessivo, determinato all'interno di ogni singola cooperativa, sarà erogato a tutti i dipendenti in forza nell'anno di erogazione del premio stesso, con esclusione dell'area non professionalizzata, in base alla loro presenza. Non sono considerate assenze quelle dovute a: ferie, infortuni sul lavoro o malattia professionale, permessi sindacali, astensione obbligatoria per maternità, permessi per festività sopresse, permessi per riduzione di orario, permessi per donazione di sangue, formazione professionale, recuperi compensativi per lo straordinario.

Per gli operai a tempo determinato il premio sarà giornaliero, pari ad 1/270 del premio annuale e sarà corrisposto per il numero delle giornate comunque retribuite, per intero o parzialmente, non sono considerate assenze fino al limite del raggiungimento delle fasce occupazionali di appartenenza dell'anno precedente, compresi i permessi sindacali, i recuperi compensativi dello straordinario, la formazione professionale in azienda e i permessi per i donatori di sangue e l'astensione obbligatoria per maternità.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Le parti si danno inoltre atto che le erogazioni come sopra definite hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dal Protocollo 23/07/1993 e disciplinato dalle normative vigenti riferite alla decontribuzione dei premi di risultato e da quanto sarà stabilito da future normative in materia.

58) ALLEGATI

Allegato 1 "Indennità freddo"

Allegato 2 "Tabelle Retributive OTI"

Allegato 3 "Tabelle Retributive OTD"

Allegato 4 "Tabelle Retributive IMPIEGATI"

Allegato 5 "Schema parametrizzazione salario variabile"

Letto, approvato e sottoscritto.

Cesena, 31/07/2015.

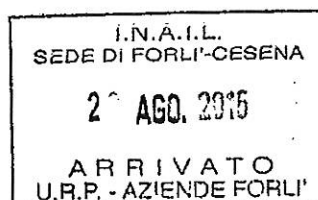
Firmato

CONFCOOPERATIVE Forlì - Cesena

Mirco Coriaci

Gianluca Giorgini

Domenico Zauli



Organizzazioni Sindacali:

FLAI/CGIL di Cesena

Arturo Zani

Alessandro Celli

FLAI/CGIL Forlì

Serena Balzani

FAI/CISL Romagna

Lidia Foschi

Francesco Marinelli

Roberto Cangini

Claudio Pullini

UILA Cesena

Alessandro Scarponi

Alessandro Mazza

UILA Forlì

Alessandro Bandini

Delegati Aziendali:

Patti Rita, Raganini Roger, Borgelli Gabriella, Navi Silvia, Cassiano Assunta, Gabanini Ombretta, Betti Maria, Ercolani Pierluigi, Mastrogirolamo Lara;

INDICE

1. RELAZIONI SINDACALI - DIRITTO D'INFORMAZIONE E CONFRONTO
2. STANDARD DI IMPRESA ETICA
3. OSSERVATORIO TERRITORIALE
4. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
5. AGIBILITA' DEGLI RLS
6. RITMI E CARICHI DI LAVORO
7. DIRITTI SINDACALI
8. AGIBILITA' DEGLI RSU
9. FORMAZIONE PROFESSIONALE
10. DIFESA DELL'OCCUPAZIONE
11. OCCUPAZIONE - RAPPORTO DI LAVORO
12. DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN TEMA DI PERIODO DI PROVA DEGLI OTD
13. TURN OVER
14. MERCATO DEL LAVORO
15. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
16. ORGANICI AZIENDALI
17. LAVORO SOMMINISTRATO
18. APPALTO
19. PREVIDENZA E ASSISTENZA - CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE
20. CASSA INTEGRAZIONI EXTRA - LEGEM
21. ASSENZE, PERMESSI, RECUPERI
22. PERMESSI STRAORDINARI
23. DIRITTI INDIVIDUALI E PARI OPPORTUNITA'
24. DISABILI E TOSSICODIPENDENZE
25. FONDI PENSIONE E SANITA'
26. MALATTIA E INFORTUNIO
27. MEZZI DI TRASPORTO
28. RICHIAMO ALLE ARMI
29. MENSE
30. CLASSIFICAZIONE
31. INQUADRAMENTO LAVORATORI
32. INDENNITA' DI ALTA PROFESSIONALITA'
33. MANSIONI E CAMBIAMENTI DI QUALIFICA
34. QUADRI
35. ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'
36. REGIME DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO - BANCA ORE
37. PERMESSI PER FORMAZIONE PROFESSIONALE E RECUPERO SCOLASTICO
38. TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'
39. NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINA AZIENDALE
40. ALLOGGIO IN AZIENDA
41. PARTE ECONOMICA - INDENNITA' ECONOMICA
42. INCENTIVO ALLA PRODUTTIVITA'
43. INDENNITA' ECONOMICHE QUADRI
44. LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO - IMPIEGATI
45. SCATTI DI ANZIANITA'
46. OPERAI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO
47. LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO - OPERAI
48. RETRIBUZIONE INTEGRATIVA PROVINCIALE
49. SCATTI DI ANZIANITA'
50. SALARIO VARIABILE
51. VALIDITA'
52. MEDIA STORICA
53. PARAMETRI
54. FEDELTA' AL LAVORO
55. NUOVE ATTIVITA'
56. TERMINI DI EROGAZIONE
57. DESTINATARI
58. ALLEGATI

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'X' and various initials like 'NS', 'P', 'G', 'B', '34', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ']

ALLEGATO 1

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a O.T.I.
DAL 01/07/2015

AVICOLI

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a 3° operai (ex 1° S. LIV. O.T.I.)
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
1552,08079	3,05439	0,06111	6,06841	1,21368

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a 3° operai (ex 1° LIV. O.T.I.)
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
1552,08079	3,05439	0,06111	6,06841	1,21368

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a 4° operai (ex 2° LIV. O.T.I.)
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
1443,16029	3,04213	0,06111	5,43617	1,08723

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a 5° operai (ex 3° S. LIV. O.T.I.)
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
1372,37971	3,03351	0,06111	5,02597	1,00519

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a 6° operai (ex 3° LIV. O.T.I.)
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
1332,62922	3,02488	0,06111	4,79939	0,95988

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a 7° operai (ex 4° LIV. O.T.I.)
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
1236,40062	3,00599	0,06111	4,24888	0,84978

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a operaio NP LIV. O.T.I.
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
1042,94970	3,00464	0,06111	3,10555	0,62111

N.B CONT.NAZ.LE 3° LIV.SUPER = 2°LIV. IN QUANTO LIVELLO NON PREVISTO IN PRECEDENZA
da 01072010 adeguato a quello ortofrutta

Handwritten signatures and initials: NS, Re, W, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z.

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a O.T.D.
DAL 01/07/2015

AVICOLI

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a 3° operai (ex 1° S. LIV. O.T.D.)
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
9,18391	3,05439	0,06111	6,06841	1,21368

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a 3° operai (ex 1° LIV. O.T.D.)
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
9,18391	3,05439	0,06111	6,06841	1,21368

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a 4° operai (ex 2° LIV. O.T.D.)
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
8,53941	3,04213	0,06111	5,43617	1,08723

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a 5° operai (ex 3° S. LIV. O.T.D.)
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
8,12059	3,03351	0,06111	5,02597	1,00519

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a 6° operai (ex 3° LIV. O.T.D.)
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
7,88538	3,02488	0,06111	4,79939	0,95988

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a 7° operai (ex 4° LIV. O.T.D.)
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
7,31598	3,00599	0,06111	4,24888	0,84978

TABELLA DI CALCOLO DEL 20% riferito a operaio NP LIV. O.T.D.
DAL 01/07/2015

Minimo contratt.le conglobato	Cont.Naz.le	EDR	Paga Base	Indennità oraria
6,17130	3,00464	0,06111	3,10555	0,62111

N.B CONT.NAZ.LE 3° LIV.SUPER = 2° LIV. IN QUANTO LIVELLO NON PREVISTO NEL IN PRECEDENZA
da 01/07/2010 adeguato come ortofruttista

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



CONFCOOPERATIVE

FEDERAZIONE COOPERATIVE

ALL.2

DAL 01/07/2015

TABELLA RETRIBUTIVA OPERAI DIPENDENTI DA COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI

Operai Tempo Indeterminato	O.T.I.	C.C.N.L.	Contratto		Provinciale di Lavoro	Totale	Scatti anzianita'
			Integrativo	Ex contingenza			
	Liv.	Paga Base Conglobata					Biennali
3° OPERAI (ex operai specializzati super 1°S)	1 [^] Super	1.552,08	124,44494	8,16208	1.684,69	22,41	
3° OPERAI (ex operai specializzati 1°)	1 [^]	1.552,08	80,38445	4,73178	1.637,20	21,80	
4° OPERAI (ex operai specializzati 2°)	2 [^]	1.443,16	63,71890	3,50054	1.510,38	21,18	
5° OPERAI (ex operai qualificati super 3°S)	3 [^] Super	1.372,38	62,11000	3,35722	1.437,85	20,76	
6° OPERAI (ex operai qualificati 3°)	3 [^]	1.332,63	60,51171	3,21391	1.396,36	20,35	
7° OPERAI (ex operai comune 4°)	4 [^]	1.236,40	73,82235	0,61562	1.310,84	19,37	
	Non profess.	1.042,95	0,00000	0,00000	1.042,95	0,00	

NS

NS

NS

TABELLA RETRIBUTIVA OPERAI DIPENDENTI DA COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI

Operai Tempo Determinato	O.T.D.	C.C.N.L.	Contratto		Provinciale di Lavoro		Totale 1	3° Elemento 30,44%	Totale	T.F.R. 8,63%
		Paga base Oraria	Integrativo	Ex contingenza						
3° OPERAI (ex operai specializzati super 1°S)	Liv.									
	1S	9,18	0,73636		0,04830		9,96466	3,03324	13,00	0,86
3° OPERAI (ex operai specializzati 1°)	1	9,18	0,47565		0,02800		9,68365	2,94770	12,63	0,83
4° OPERAI (ex operai specializzati 2°)	2	8,54	0,37703		0,02071		8,93774	2,72065	11,66	0,77
5° OPERAI (ex operai qualificati super 3°S)	3 ^a Super	8,12	0,36751		0,01987		8,50738	2,58965	11,10	0,73
6° OPERAI (ex operai qualificati 3°)	3	7,89	0,35806		0,01902		8,26708	2,51650	10,78	0,71
7° OPERAI (ex operai comune 4°)	4	7,32	0,43682		0,00364		7,76046	2,36228	10,12	0,67
	Non profess.	6,17	0,00000		0,00000		6,17130	1,87854	8,05	0,53



ALL. 4

DAL 01/07/2015

TABELLA RETRIBUTIVA IMPIEGATI DIPENDENTI DA COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI

Impiegati

Liv.	C.C.N.L.	Contratto		Provinciale di Lavoro	Totale	Scatti anzianita' Biennali
		Integrativo	Ex contingenza			
1° livello (ex impiegati 1° livello)	1^A	1.875,63	347,30022	24,75533	2.247,69	33,05
1° livello (ex impiegati 1° livello)	1^B	1.875,63	276,04879	19,24938	2.170,93	33,05
1° livello (ex impiegati 1° livello)	1^C	1.875,63	206,99747	13,92058	2.096,55	33,05
2° livello (ex impiegati 2° livello)	2	1.686,20	198,02662	13,62620	1.897,85	29,44
3° livello (ex impiegati 3° livello)	3	1.552,08	192,80576	13,52962	1.758,42	26,86
4° livello (ex impiegati 4° livello)	4	1.443,16	129,34456	8,79681	1.581,30	24,79
6° livello (ex impiegati 5° livello)	5	1.332,63	105,28542	7,28566	1.445,20	23,76
7° livello (ex impiegati 6° livello)	6	1.236,40	88,47010	6,14016	1.331,01	22,21

NS

C

B

Rg

ALLEGATO 5

SCHEMA PARAMETRAZIONE SALARIO VARIABILE CIPL 2015 - 2017 COOP. AVICOLE							
QUALITA'	EX LIVELLI IMPIEGATI	EX LIVELLI OPERAI	PARAMETRI	QUALIFICA	IMPORTO		
	6	4	100	IMP./OPER		368,66	
		3	108,5	OPER		420,00	
	5		112	IMP.		433,55	
		3S	116,25	OPER.		450,00	
		2	124	OPER.		480,00	
		1	137	OPER.		530,32	
	4		143	IMP.		553,55	
		1S	155	OPER.		600,00	
	3		180	IMP.		696,77	
	2		204	IMP.		789,68	
	1C		229	IMP.		886,45	
	1B		256	IMP.		990,97	
	1A		284	IMP.		1099,35	
REDDITIVITA'	EX LIVELLI IMPIEGATI	EX LIVELLI OPERAI	PARAMETRI	QUALIFICA	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
	6	4	100	IMP./OPER	64,52	138,25	211,98
		3	108,5	OPER	70,00	150,00	230,00
	5		112	IMP.	72,26	154,84	237,42
		3S	116,25	OPER.	75,00	160,71	246,43
		2	124	OPER.	80,00	171,43	262,86
		1	137	OPER.	88,39	189,40	290,41
	4		143	IMP.	92,26	197,70	303,13
		1S	155	OPER.	100,00	214,29	328,57
	3		180	IMP.	116,13	248,85	381,57
	2		204	IMP.	131,61	282,03	432,44
	1C		229	IMP.	147,74	316,59	485,44
	1B		256	IMP.	165,16	353,92	542,67
	1A		284	IMP.	183,23	392,63	602,03
PRODUTTIVITA'	EX LIVELLI IMPIEGATI	EX LIVELLI OPERAI	PARAMETRI	QUALIFICA	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
	6	4	100	IMP./OPER	53,46	101,38	147,47
		3	108,5	OPER	58,00	110,00	160,00
	5		112	IMP.	59,87	113,55	165,16
		3S	116,25	OPER.	62,14	117,86	171,43
		2	124	OPER.	66,29	125,71	182,86
		1	137	OPER.	73,24	138,89	202,03
	4		143	IMP.	76,44	144,98	210,88
		1S	155	OPER.	82,86	157,14	228,57
	3		180	IMP.	96,22	182,49	265,44
	2		204	IMP.	109,05	206,82	300,83
	1C		229	IMP.	122,41	232,17	337,70
	1B		256	IMP.	136,85	259,54	377,51
	1A		284	IMP.	151,82	287,93	418,80

R NSK P 6 BB CB J MB J AM