

VERBALE DI ACCORDO

In data 22 settembre 2005, presso la sede di Unionzucchero in Roma,

UNIONZUCCHERO *Giorgio Sandulli* TRA

E

FAI - CISL *[Signature]*
FLAI - CGIL *[Signature]*
UILA - UIL *[Signature]*
[Signature]

Il successivo riferimento all'art. 73 del ccnl industria alimentare (TFR), deve intendersi al punto 25 delle disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera.

Il 17 settembre 2005 è stato concluso l'accordo per il rinnovo della parte economica del Ccnl 14.7.2003 per gli addetti all'Industria alimentare.

Incrementi retributivi

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari di cui all'art 51 del vigente Ccnl è pari ad euro 96 lordi mensili, calcolato sul parametro 137, suddiviso in tre tranches pari a 40 euro lordi, decorrenti dal 1°/09/2005; 40 euro lordi, decorrenti dal 1°/03/2006; 16 euro lordi, decorrenti dal 1°/01/2007.

Tabelle

liv.	Par.	Vecchi minimi fino al 31/8/2005	Aumenti dal 1/9/2005	Nuovi minimi dal 1/9/2005	aumenti dal 1/3/2006	nuovi minimi dal 1/3/2006	aumenti dal 1/1/2007	nuovi minimi dal 1/1/2007
1S	230	1367,37	67,15	1434,52	67,15	1501,67	26,86	1528,53
1	200	1189,01	58,39	1247,40	58,39	1305,79	23,36	1329,15
2	165	980,96	48,18	1029,14	48,18	1077,32	19,27	1096,59
3A	145	862,05	42,34	904,39	42,34	946,73	16,93	963,66
3	130	772,87	37,96	810,83	37,96	848,79	15,18	863,97
4	120	713,42	35,04	748,46	35,04	783,50	14,01	797,51
5	110	653,97	32,12	686,09	32,12	718,21	12,85	731,06
6	100	594,52	29,20	623,72	29,20	652,92	11,88	664,80

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

liv.	Par.	Vecchi minimi fino al 31/8/2005	Aumenti dal 1/9/2005	Nuovi minimi dal 1/9/2005	aumenti dal 1/3/2006	nuovi minimi dal 1/3/2006	aumenti dal 1/1/2007	nuovi minimi dal 1/1/2007
I	165	980,96	48,18	1029,14	48,18	1077,32	19,27	1096,59
II	130	772,87	37,96	810,83	37,96	848,79	15,18	863,97

Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo (17.09.2005) verrà corrisposto, a copertura del periodo 1° giugno 2005- 31 agosto 2005, un importo forfettario uguale per tutti a titolo di una tantum di euro 160 lordi. Tale importo - che maturerà in relazione al servizio effettivamente prestato nel periodo di cui sopra - verrà erogato unitamente alla retribuzione del mese di ottobre 2005, ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale ed essendo quindi comprensivo degli stessi non rientra nella relativa base di computo. Detta erogazione inoltre secondo quanto previsto dall'art. 2120 cc e dall'art. 73 del Ccnl è esclusa dalla base di computo del trattamento di fine rapporto.

B

S.S.

VERBALE DI ACCORDO

In data 22 settembre 2005, presso la sede di Unionzucchero in Roma,

UNIONZUCCHERO *Giorgio Sandrilli* TRA
E
FAI - CISL *[Signature]*
FLAI - CGIL *[Signature]*
UILA - UIL *[Signature]*
[Signature]

Il successivo riferimento all'art. 17 del ccnl industria alimentare (prova), deve intendersi al punto 16 delle disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera.

Il successivo riferimento all'ultimo comma dell'art. 31 del ccnl industria alimentare (retribuzione normale), deve intendersi al punto 16, numero 2 delle disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera.

in attuazione di quanto previsto dall'art. 22bis del Ccnl per l'industria alimentare 14.7.2003 e del primo comma dell'Allegato I al Ccnl medesimo.

convengono

tenuto conto della sopravvenienza del Dlgs 276/2003, di modificare, a decorrere dalla data di stipula del presente accordo, gli articoli 20 (Part-time) e 21, lett. A (apprendistato) del citato Ccnl 14.7.2003 con le da decuranti allegati.

[Handwritten signatures and initials]

The page contains approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the document. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from various parties involved in the agreement.

Art. 20 - Part-time

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

In attuazione dei rinvii disposti dal D.lgs. 10.9.2003 n. 276, il part-time, cioè il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal conl, viene regolato come segue.

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

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

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente e nel modo ed. misto; il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno. Saranno valutate le possibilità di reversibilità in relazione alle esigenze aziendali e del lavoratore e quando ciò sarà compatibile con le mansioni svolte o/o da svolgere.

L'azienda, ove proceda ad assunzioni di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno, ovvero del 2% nelle aziende fino a 100 dipendenti, alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di: a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; b) accudire i figli fino al compimento dei sette anni; c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

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

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

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

Nota: per gravi malattie le parti intendono che le di cui alla lett. A) della "Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza" di cui all'art. 47 del Conl

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately 10 distinct marks, including full names and initials, representing the various parties to the agreement.

Art. 21 (Apprendistato professionalizzante)

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al DLgs 276 del 2003, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, ai sensi della legge 53/2003, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 17 del presente Contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 5°, 4°, 3°, 3A, 2° e 1° livello.

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

Livelli	Durata complessiva	Primo Periodo	Secondo periodo	Terzo Periodo
	Mesi	Mesi	Mesi	Mesi
5	24	6	18	-
4	36	6	14	16
3	42	12	14	16
3A	48	14	16	18
2	54	16	18	20
1	60	18	18	24

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

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

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

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

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

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including "S.S.", "P.S.", and "am".]

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

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

Formazione

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

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

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente Ccrl.

Ai fini del conseguimento della qualificazione è destinato un monte ore di 120 ore medie annue retribuite, ridotto ad 80 ore ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire o di attestato di qualifica idoneo rispetto all'attività da svolgere.

Le modalità e l'articolazione della formazione potranno essere definite a livello aziendale, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative all'antinfortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, *on the job*, in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità *e-learning*, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità *e-learning*, qualora l'azienda disponga di capacità formative interne.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, *tutor* con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

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

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

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

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione di cui sopra saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "B.S.", "P", "S.C.", "B", "K", "R", "S", "F", "J", "P55", "B", "em", and a large stylized signature.

Dichiarazione comune

Per quanto specificamente concerne i profili formativi, le Parti concordano di fare riferimento in via transitoria, ove occorra, all'accordo sulla formazione esterna per gli apprendisti che le Associazioni imprenditoriali stipulanti e le Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto in data 23.2.2000, previo parere dell'Isfoi, in attuazione di quanto previsto dalla legge n. 196/1997, ed integrato con riferimento alla tracciabilità e sicurezza alimentare come da allegato.

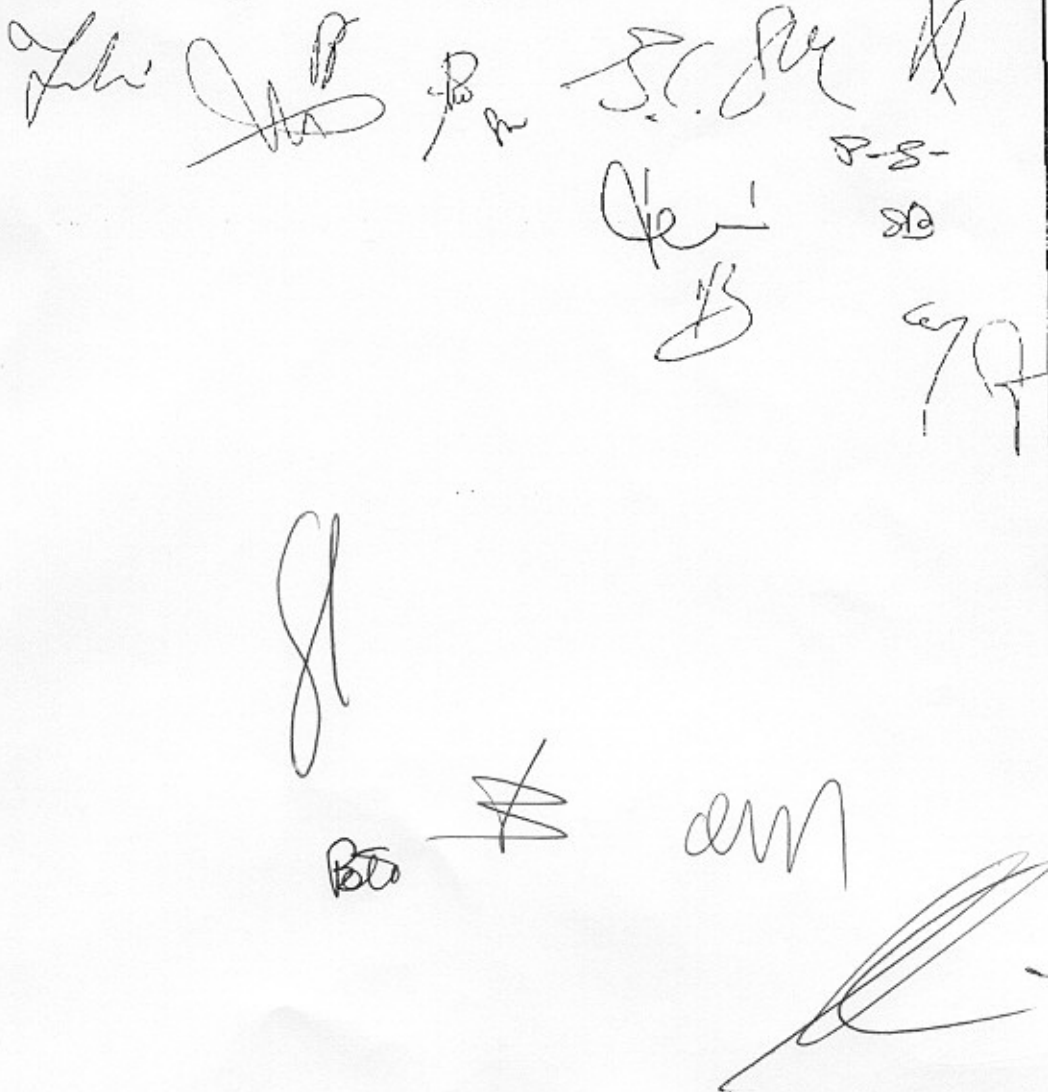
Le parti si impegnano ad individuare entro il 30/11/03 eventuali ulteriori profili di settore.
Resta fermo quanto già attuato a livello locale in attuazione dei protocolli regionali.

Dichiarazione a verbale

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

Nota a verbale

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



A collection of handwritten signatures and initials, including:

- Top row: Five distinct signatures.
- Second row: A signature, the initials "P-S", and another signature.
- Third row: A signature, the initials "S", and another signature.
- Bottom section: A large signature, a signature with a large "X" over it, the initials "Bca", a signature, and a large signature.

	settore	Conoscere e saper utilizzare la tecnologia e i metodi di lavoro propri/normalizzati	Conoscere e saper utilizzare la tecnica e i metodi di lavoro	Conoscere e gli strumenti e le tecnologie di lavoro (strumenti, macchinari e strumenti di lavoro)	Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo
Amministrazione e Gestione aziendale	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza dei prodotti e servizi di settore 	<ul style="list-style-type: none"> Contabilità generale Lingue 	<ul style="list-style-type: none"> Tecn. di attività Tecn. di relazione personale, sviluppo organizzativo e formazione Tecn. Mercati 	<ul style="list-style-type: none"> Competenze informatiche 	<ul style="list-style-type: none"> Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale 	<ul style="list-style-type: none"> Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del cliente
Ricerca e Sviluppo del prodotto/processo	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza delle materie prime, dei prodotti e dei servizi di settore 	<ul style="list-style-type: none"> Disegno tecnico Lingue 	<ul style="list-style-type: none"> Tecnologie, Metodi di lavoro e Sistemi HACCP TRACCIA SICUREZZA ACQUA 	<ul style="list-style-type: none"> Competenze informatiche Strumenti di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale Ecologia e tutela ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del cliente
Produzione	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza delle materie prime, dei prodotti e dei servizi di settore 	<ul style="list-style-type: none"> Disegno tecnico Lingue 	<ul style="list-style-type: none"> Tecnologie, Metodi di lavoro e Sistemi HACCP Tecn. di manutenzione e controllo 	<ul style="list-style-type: none"> Competenze informatiche Strumenti di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale Ecologia e tutela ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> Innovazioni Orientamento alla qualità
Logistica	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza delle materie prime, dei materiali, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore 		<ul style="list-style-type: none"> Tecnologie, Metodi di lavoro e Sistemi HACCP Tecn. di manutenzione e controllo 	<ul style="list-style-type: none"> Competenze informatiche Strumenti di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale Ecologia e tutela ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> Innovazioni Orientamento alla qualità
Sistemi informativi	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza dei prodotti e servizi di settore 	<ul style="list-style-type: none"> Informatica generale 	<ul style="list-style-type: none"> Tecnologie e metodi di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> Informatica e telematica applicative Strumenti di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale 	<ul style="list-style-type: none"> Innovazioni Orientamento alla qualità
Commerciale e Comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza dei prodotti e servizi di settore 	<ul style="list-style-type: none"> Lingue 	<ul style="list-style-type: none"> Tecn. di comunicazione Tecnologie di mercato Tecn. di vendita Strumenti di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> Informatica e telematica applicative Strumenti di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale 	<ul style="list-style-type: none"> Innovazioni Orientamento alla qualità ed alla soddisfazione del cliente e del consumatore
Manutenzione - Implantistica	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza dei prodotti e servizi di settore 	<ul style="list-style-type: none"> Materiali di lavoro, componenti e impianti 	<ul style="list-style-type: none"> Tecn. di manutenzione Tecnologie e nozioni di diagnostica ed assistenza, (elettronica, ecc) 	<ul style="list-style-type: none"> Competenze informatiche Strumenti di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale Ecologia e tutela ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> Innovazioni