

CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI
DA AZIENDE COOPERATIVE DI TRASFORMAZIONE
DI PRODOTTI AGRICOLI E ZOOTECNICI
E LAVORAZIONE PRODOTTI ALIMENTARI

Verbale di accordo

Il giorno 5 dicembre 2012 in Roma

tra

AGCI-AGRITAL
LEGACOOP-AGROALIMENTARE
FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE

e

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

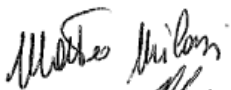
si è concordato di rinnovare il CCNL 8 ottobre 2009 per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari scaduto il 30 settembre 2012 alle condizioni e con le modifiche previste negli allegati.

Letto, approvato e sottoscritto.

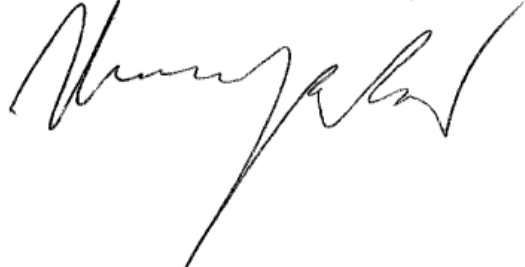
AGCI-AGRITAL



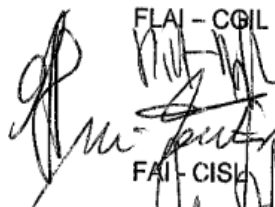
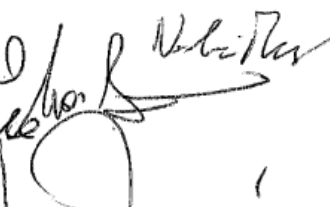
FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE

LEGACOOP-AGROALIMENTARE

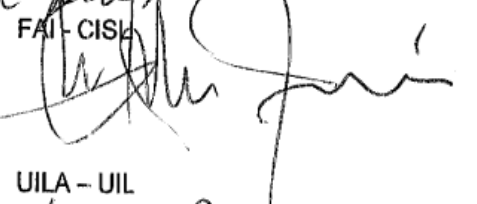
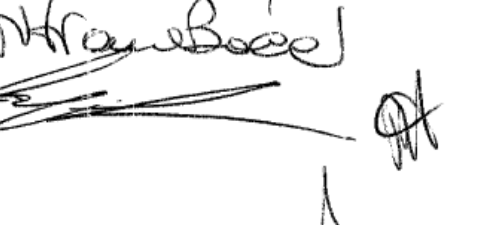
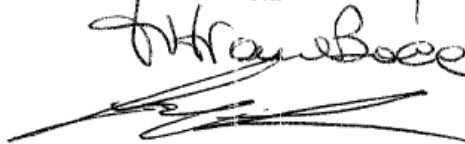


FLAI - CGIL

FAI - CISL

UILA - UIL


Art. 1 – Sfera di applicazione

Alla fine dell'art. 1 inserire:

DICHIARAZIONE COMUNE

Le Parti condividono l'obiettivo di perseguire la definizione, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, di un CCNL della cooperazione di trasformazione di prodotti agricoli che sappia meglio cogliere e valorizzare i caratteri di specificità delle imprese cooperative e del lavoro svolto presso le stesse. A tal fine convengono di avviare un confronto propedeutico a decorrere dal prossimo mese di gennaio 2013.

Art. 2 - Struttura della contrattazione collettiva

PREMESSA

1) Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 e del Patto sociale del 22 dicembre 1998 - le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono qui integralmente richiamate - nonché delle intese di cui al Protocollo allegato, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una evoluzione delle relazioni di lavoro medesime tale da consentire una dinamica degli effetti economici conforme al punto 2 del capitolo "assetto contrattuali" del richiamato protocollo 23 luglio 1993 ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

2) A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle RSU costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 13.9.1994, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

3) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di dare piena applicazione e far rispettare ai soggetti interessati, per il periodo di loro validità, il contratto nazionale e le norme regolanti le relazioni industriali da esso previste.

4) Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro cooperativo e riconoscendosi nel titolo 6 del Protocollo di Relazioni Industriali del 5.4.1090 tra Centrali Cooperative ed OO.SS. Nazionali, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Pertanto nel settore la struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale ed aziendale.

Le parti condividono la valutazione positiva sulla importanza che riveste il contratto collettivo nazionale di lavoro come strumento normativo e di politica dei redditi e come centro regolatore della contrattazione di secondo livello.

Del pari condivisa è la valutazione positiva su una contrattazione di secondo livello legata al raggiungimento di risultati aziendali e sulla opportunità di una sua diffusione.

D'altra parte il raggiungimento di tali obiettivi presuppone la soluzione di problemi che attengono al collegamento tra i due livelli, alla individuazione della sede del secondo livello e alla necessaria obbligatorietà del CCNL.

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

...

C) Contrattazione territoriale di comparto merceologico

...

Nota a verbale

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

~~Le parti individuano nell'ente bilaterale di cui al punto B) dell'art. 7 la sede preposta agli impegni di cui sopra. Esso nell'espletamento dei compiti sopra descritti opererà in accordo con le Associazioni di settore interessate, con le quali, a titolo sperimentale, potranno essere individuati parametri di competitività, produttività, efficienza e redditività cui collegare il premio di cui all'art. 5.~~

Art. 3 - Decorrenza e durata - Procedure di rinnovo del CCNL

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

Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza del contratto stesso. La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

Art. 4 - Procedure di rinnovo degli accordi di 2° livello

A) Accordi aziendali

La durata degli accordi economici di cui al punto B) del precedente articolo 2 è di tre anni e la contrattazione per il rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni **e del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.**

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'inizio delle trattative almeno due mesi prima della scadenza dell'accordo.

Una volta iniziata la contrattazione aziendale essa si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del precedente accordo e, comunque, fino ad un mese dopo la sua scadenza. Quanto sopra anche in attuazione delle norme di cui all'art. 13 del CCNL.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale di cui all'articolo 2 punto b), possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente Ccnl relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro. Dette intese saranno concordate secondo quanto previsto dall'Allegato 2.

Art. 7 – Relazioni industriali

...

B) Ente bilaterale di settore

Le parti al fine di:

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

si danno reciprocamente atto dell'opportunità di costituire, in presenza di una legislazione nazionale di favore in termini di defiscalizzazione e decontribuzione, e ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, di costituire l'Ente Bilaterale di Settore, nei modi ed entro i termini stabiliti dalle parti

1 - Area attività di ricerca e informazione

Saranno svolte, sulla base di un apposito regolamento da definire tra le parti, attività di ricerca, informazione ed analisi sui seguenti temi:

- a) politiche industriali di settore e comparto;
- b) nuove iniziative produttive e tendenze del decentramento produttivo;
- c) stato e sviluppo della ricerca applicata, nuove tecnologie innovative di prodotto e di processo;
- d) andamento ed analisi congiunturali sui diversi comparti con particolare riferimento al rapporto agricoltura-industria, importazioni-esportazioni, andamento dei prezzi delle materie prime e dei prodotti finiti;
- e) natura e caratteristica delle transazioni, partecipazioni ed acquisizioni di aziende di rilevanza nazionale e settoriale da parte di aziende estere in Italia e di italiane all'estero;
- f) gestione del mercato del lavoro e politica attiva del lavoro, formazione professionale come raccordo tra domanda ed offerta di lavoro;
- g) collocazione lavorativa qualitativa e quantitativa femminile e concrete iniziative per promuovere una effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne;
- h) analisi sullo stato e sullo sviluppo organizzativo, nonché sui livelli di efficienza/efficacia del sistema di imprese;
- i) particolare rilevanza deve assumere il problema dello sviluppo industriale ed occupazionale del mezzogiorno;
- l) problemi relativi all'eliminazione delle fonti di rischio e tossicità per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, la salute del consumatore, la difesa dell'equilibrio ecologico ed ambientale;
- m) con particolare riferimento ai precedenti punti c) ed f) si ravvisa l'opportunità di attivare le opportune iniziative al fine di favorire iniziative che coinvolgono a livello intersettoriale il Movimento cooperativo e le Confederazioni sindacali. Le parti ricercheranno altresì di correlare tali attività a livelli interimprenditoriali con attività di analisi e ricerca allargata a tutto il settore alimentare.
- n) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea con riferimento anche all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- o) le linee di politica agroindustriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- p) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;
- q) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- r) in raccordo con la Consulta delle parti fondatrici, le varie fasi di crescita ed affermazione di FILCOOP nel settore, con particolare riferimento alla raccolta delle adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;
- s) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento consuntivo della stessa.

2 - Attività di welfare integrativo

L'ente bilaterale, inoltre, organizzerà e gestirà attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare previsti dal CCNL ovvero individuati dal Comitato di Indirizzo di cui all'art. 7 lettera A), con particolare riferimento:

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

- alla attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

Al finanziamento dell'intervento di cui al comma precedente è destinata, a partire dal 1.1.2011, una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) di 2 euro che le imprese verseranno all'ente bilaterale in unica soluzione, entro il 31 gennaio dell'anno successivo, con riferimento ad ogni lavoratore e secondo le modalità convenute dalle parti contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

Nelle more dell'emanazione della richiamata normativa di legge, le Parti concordano di assicurare la gestione dell'intervento di cui al comma precedente, dal 1.1.2013, attraverso il Filcoop sanitario, al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 2 euro, con riferimento ad ogni lavoratore.

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

...

Nota a verbale

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

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

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

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

Art. 8 Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

a) Confronto a livello aziendale

La materia della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro costituisce comune interesse delle parti ed è pertanto inclusa tra quelle demandate al confronto ed alla collaborazione tra le parti stesse a livello aziendale.

Alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza espressa secondo le modalità previste dal D.lgs 626/1994 81/2008 e dall'accordo interconfederale 5.10.1995, nell'ambito di tale confronto con la direzione aziendale, sono demandati i compiti previsti dalle norme di legge e dall'accordo stesso in materia di consultazione, riunioni periodiche, accesso alla documentazione ed ai luoghi di lavoro, informazione.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno diritto di partecipare ai corsi di formazione per essi previsti dall'accordo 5.10.1995, all'interno dei quali dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

I piani di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno oggetto di esame tra le parti.

L'attività di formazione sarà a carico delle imprese cooperative.

Compete ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, anche nel quadro delle prerogative di cui al D.lgs. 626/1994 81/2008 riguardanti la valutazione del rischio, confrontarsi con la Direzione o con i responsabili aziendali della salute e sicurezza per:

- verificare eventuali esigenze di interventi di prevenzione all'interno degli ambienti di lavoro;
- rilevare eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;
- promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore;
- presentare proposte ai fini della informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e di protezione della salute, in particolare delle malattie professionali;
- partecipare ad accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- concordare, ogniqualevolta se ne ravvisi congiuntamente la esigenza, indagini e accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi preferibilmente agli Enti convenzionati tramite il COOP-FORM regionale o ad enti specializzati o ad esperti particolarmente qualificati scelti di comune accordo;
- concordare di volta in volta, ove vengano individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medico-scientifici per il personale interessato.

Le proposte formulate dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno richiamate in apposito verbale e l'onere di indagini eventualmente concordate è a carico dell'impresa cooperativa.

b) Modalità di consultazione – Informazioni e documentazione aziendale

Le parti, nel considerare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale elemento essenziale e imprescindibile di un corretto sviluppo delle attività produttive, concordano sull'opportunità di accrescere e consolidare la consapevolezza dell'importanza di tali temi attraverso opportune iniziative informative e formative dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in tutte le articolazioni produttive e logistiche dell'azienda.

Nell'intento di valorizzare l'interlocuzione del RLS, che è tenuto a non rivelare le eventuali notizie e informazioni riservate che riceve dall'impresa, le aziende, nell'ambito di una gestione sempre più integrata di tali argomenti, metteranno a disposizione degli stessi, previa consultazione nei casi e con le modalità previsti dalla legge, i seguenti elementi:

- la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione;
- le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- le informazioni sull'attività di formazione dei lavoratori, anche neoassunti, in materia di sicurezza;
- gli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle indicazioni ricevute dall'RLS.

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale eventualmente non ricomprese nelle indicazioni sopra riportate, si intendono richiamati i punti dell'Accordo Interconfederale del 5 ottobre 1995.

In particolare, ai fini della tutela della riservatezza e del segreto industriale, le parti concordano che tutta la documentazione che l'azienda metterà a disposizione degli RLS per l'esercizio delle loro funzioni, non potrà essere oggetto di diffusione.

c) Ristrutturazioni per motivi ambientali

I programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza, comportanti l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti o la fermata totale o parziale degli stessi con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale ed RSU. Durante l'esame da esaurirsi, a questi fini entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte dell'impresa, le parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

Con riferimento al comma precedente sono Fatte salve le iniziative a carattere di urgenza determinate dalle autorità competenti.

d) Rappresentanti di lavoratori per la sicurezza

Le modalità di individuazione, designazione od elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle cooperative o unità produttive delle stesse con più di 15 dipendenti sono quelle stabilite al punto 4 dell'accordo interconfederale 5.10.1995 allegato al CCNL.

Nelle cooperative o unità produttive delle stesse con più di 450 dipendenti, previa intesa a livello aziendale conseguente ad una verifica sulla presenza di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, da individuare tra i componenti la RSU, potrà essere elevato a quattro.

Per le piccole imprese cooperative o unità produttive delle stesse fino a 15 dipendenti, tenuto conto anche della possibilità di cui all'art. 10 di prevedere una rappresentanza sindacale di comparto produttivo territoriale, le parti a livello regionale potranno optare per la individuazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza a livello di comparto produttivo medesimo, in particolare ove sia in atto un accordo di secondo livello.

Gli agenti contrattuali competenti ad esercitare tale opzione sono le rappresentanze regionali delle parti firmatarie del presente CCNL.

d-bis) Permessi per la formazione del rappresentante per la sicurezza

Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun rappresentante per la sicurezza di cui alla parte 7.2 dell'Accordo interconfederale 5 ottobre 1995, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

In particolare per le tematiche peculiari di ciascuna azienda vengono previste per ciascun RLS ulteriori 8 ore di formazione retribuita, che verrà erogata secondo le modalità concordate con gli RSL medesimi. Al riguardo, le parti si impegnano a favorire la formazione degli RLS come previsto dalle norme di legge e dal contratto, nonché dalle indicazioni del Comitato nazionale per la formazione di cui all'articolo 7.

e) Prevenzione e protezione dai rischi

La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge ed in particolare di quelle di cui al D.lgs. ~~626/1994~~ **81/2008** costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In ogni unità produttiva, oltre la documentazione resa obbligatoria per legge, è previsto:

- 1) un registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura dell'azienda, nel quale sono annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali e fisici, chimici e biologici che possono determinare situazioni di nocività o particolare gravità;
- 2) il registro dei dati biostatici tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda nel quale sono annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici nonché le assenze per infortunio e malattia professionale. A tale registro hanno accesso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
- 3) il libretto personale sanitario e di rischio, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda, con il vincolo del segreto professionale, nel quale sono annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali. Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale.

Il lavoratore, su richiesta del medico curante, può prenderne visione anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori tra le quali: la prevenzione dei rischi, l'informazione e formazione dei lavoratori sui rischi e le misure di prevenzione e protezione adottate nei singoli reparti, posto di lavoro e/o funzione; l'informazione sull'adozione e l'obbligo di utilizzo dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva e sulle penalità previste dalla legge, anche per i lavoratori, in caso di mancato utilizzo.

In particolare l'azienda darà applicazione alle norme di legge (~~Art. 54 D.lgs. 626/1994~~) per la protezione dai danni derivanti da un utilizzo continuativo del videoterminale, riservando particolare attenzione alle condizioni delle lavoratrici in gravidanza.

In caso di attività con rilevanti rischi di incidente, oltre all'adozione di misure preventive e di mezzi di protezione appropriati, l'azienda deve definire, informandone i lavoratori, le procedure e le norme di comportamento da seguire in caso di emergenza.

Il lavoratore è, da parte sua, tenuto alla scrupolosa osservanza delle prescrizioni impartite dall'azienda in applicazione delle norme di legge vigenti ed in modo particolare sull'uso corretto dei macchinari ed utensili, apparecchiature, sostanze pericolose, mezzi di trasporto ed altri mezzi, compresi quelli protettivi forniti in dotazione personale.

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano convenientemente custoditi in appositi armadietti.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno all'istituzione di bagni a doccia dei quali i lavoratori possano usufruire al termine del lavoro.

Le disposizioni contrattuali del presente articolo saranno armonizzate con nuove norme di legge successive alla sottoscrizione del presente CCNL.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa comunque riferimento al D.lgs. ~~626/1994~~ **81/2008** ed all'accordo interconfederale 5.10.1995.

Nota a verbale

Le parti si adopereranno affinché le aziende fino a 100 dipendenti facciano ricorso alla formazione finanziata dall'Inail e alle eventuali ulteriori forme di finanziamento sui temi della sicurezza.

Art. 9 - Formazione professionale

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

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

- consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;

- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

In questo quadro i gruppi, i consorzi e le aziende, nel corso degli incontri rispettivamente previsti nel punto c) del sistema di informazione forniranno alla RSU informazioni sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterne all'azienda.

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

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

Le modalità di rilascio delle attestazioni verranno definite aziendalimente.

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata – anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica articolazione della Sezione dell'Osservatorio di cui all'art. 7 - l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

- a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro.
- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 62 del presente contratto;
- e) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'articolo 8 del CCNL.

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con Foncoop, nonché attraverso l'utilizzo:

- del monte ore di cui all'art. 36, se non già utilizzato per gli scopi specifici;
- delle ferie e/o dei rol nel limite massimo di 24 ore annue.

Le parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente anche attraverso il coinvolgimento delle RSU ai fini dell'individuazione dei relativi fabbisogni formativi.

Art. 11 – Diritti sindacali

...

1 - Costituzione RSU

La RSU viene costituita, ad iniziativa delle Associazioni sindacali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL **congiuntamente stipulanti il Ccnl** in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori o Piazzisti ed inclusi i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 8 del D.lgs n. 368 del 2001.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni Sindacali di cui al 2° comma, art. 1 e all'art. 12 lettera b) del richiamato Accordo Interconfederale.

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

...

7 - Modalità votazioni

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

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

Per quanto riguarda la disciplina della elezione della RSU, si fa integrale rinvio a quanto previsto nel titolo II dell'accordo interconfederale 13 settembre 1994.

Art. 14 - Affissione e distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa. Contributo servizio contrattuale

L' Art. 14 del Ccnl è soppresso:

~~Copia del presente contratto dovrà essere esposta in azienda in modo ben visibile.~~

~~A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto le aziende distribuiranno gratuitamente una copia del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo le modalità che verranno concordate tra le parti stipulanti ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato con un contratto di lavoro superiore a 4 mesi, in forza alla data di distribuzione del testo a stampa.~~

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

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

~~Ai fini della gestione degli istituti previsti dal presente contratto è istituito un contributo di servizio contrattuale sia per i lavoratori che per le imprese cooperative con le seguenti caratteristiche:~~

~~— secondo modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali, a tutti i lavoratori che non lo abbiano già pagato attraverso l'iscrizione al Sindacato sarà trattenuto un importo pro capite di €. 31.00, per il primo biennio contrattuale, assicurando comunque la volontarietà della adesione. Per il secondo biennio si provvederà in sede di rinnovo della parte retributiva.~~

- ~~— le cooperative che applicano il presente contratto sono tenute a versare a favore delle associazioni cooperative stipulanti un contributo pari allo 0,20% calcolato sulle voci retributive contrattuali nazionali.~~

Art. 17 - Disciplina del rapporto a tempo determinato

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

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

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

- **quanto previsto all'articolo 20 del presente Ccnl sulla stagionalità soddisfa i requisiti legali per l'applicazione dei termini obbligatori ridotti di interruzione tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;**
- **i medesimi termini ridotti di intervallo temporale sono altresì applicabili in tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di cui all'art. 1 del citato DLgs n. 368/2001.**

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

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

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

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

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

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo di 2° livello con particolare riferimento all'e aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con DPR 6 marzo 1978 n. 218.

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

- a) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- b) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- c) copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- d) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- e) lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- f) attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

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

La percentuale di cui al **decimo sesto** comma potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello aziendale/territoriale/di comparto.

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 6 del presente CCNL, forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

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

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

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

Per i rapporti instaurati dal 1° giugno 1982, ferie, 13^a e 14^a mensilità e TFR saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 27.

~~A decorrere dalla data di firma del presente accordo, 8 ottobre 2009, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi delle specifiche norme in tema di stagionalità di cui all'art. 20 hanno diritto di precedenza ai sensi dell'art. 5, comma 4-quinquies del D.lgs 368 del 2001, e successive modificazioni e integrazioni, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.~~

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

Le parti, ai sensi dell'art. 5, comma 4-quater del D.lgs 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, riconoscono al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

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

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

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

Prima Nota a verbale

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

Seconda Nota a verbale

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

Dichiarazione congiunta

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

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

Dichiarazione comune

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

Art. 18 - Lavoro a tempo parziale

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

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

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 5% del personale in forza a tempo pieno, ~~ovvero del 3% nelle aziende fino a 100 dipendenti~~, alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati (per gravi malattie le parti intendono quelle di cui alla lett. A) della "Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza" di cui all'art. 41 del CCNL) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- a) accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- b) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;
- c) accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.

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

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

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

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 276/2003, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- A) clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando i passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- B) nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa

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

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi a), di cui al comma 7 del presente articolo, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità) dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi b), di cui al comma 7 del presente articolo, l'azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate secondo una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

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

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltretutto nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni – che costituiscono lavoro supplementare – sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del D.lgs. n. 61 del 2000.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La medesima comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 20 giorni, fino al

limite massimo del 13%, ovvero del 8% nelle aziende fino a 100 dipendenti, del totale dei dipendenti occupati con contratto a tempo parziale nell'unità produttiva, nei casi documentati di:

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

Al venir meno delle condizioni sopra indicate che hanno dato luogo alla revoca o modifica delle clausole flessibili o elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

Chiarimento a verbale

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

Nota a verbale

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

Dichiarazione su collocamento obbligatorio

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

Art. 24 - Apprendistato professionalizzante

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

In attuazione delle disposizioni di cui al D.lgs. **167 del 2011** ~~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~~ **conseguita ai sensi del D.lgs 226 del 2005**, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 16 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°, 3°A, 2° e 1° livello.

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

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

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

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

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

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

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

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50 per cento della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato **(al riguardo, si veda il Messaggio INPS n. 8615 del 3.4.2007)**

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

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

Formazione

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

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

In attuazione del comma 2, art. 6, Dlgs 167/2011, le Parti si danno atto che relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano formativo individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, va fatto riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali di cui al documento allegato. Qualora l'assunzione riguardasse profili non compresi nell'allegato, si farà riferimento a quello più affine.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato all'Accordo del 19.4.2012, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel Ccnl. La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche *on the job*, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali, ecc.. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato all'Accordo del 19.4.2012.

~~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 CCNL.~~

~~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'antifortunistica 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 formativa interna.~~

~~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 sono 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.

Dichiarazione comune

~~Per quanto specificamente concerne i profili formativi, le parti concordano di fare riferimento in via transitoria, ove occorra, ai contenuti dell'accordo sulla formazione esterna per gli apprendisti stipulato nel settore agroindustriale in data 23.2.2000, come da allegato.~~

~~Le parti si impegnano ad individuare 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 D.lgs **167/2011** ~~276/2003~~ continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Art. 28 - Flessibilità degli orari

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

In tali casi l'azienda informerà la RSU per esaminare preventivamente le esigenze anzidette ai fini di determinare la realizzazione, per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazione lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale, entro i limiti dell'orario normale di legge, e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alla RSU.

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

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 20% calcolata secondo i criteri di cui all'art. 29, ultimo comma, da liquidarsi nei periodi di superamento.

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

Le modalità applicative, relative all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e RSU.

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

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

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

Articolo 28bis

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

Le parti, nel confermare l'impianto normativo degli articoli 27 e 28, riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese a livello aziendale o territoriale, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriori e diverse rispetto a quanto previsto dagli articoli 27, 28, 28 bis e 29.

Tali intese potranno anche individuare, per i dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato e stagionali coinvolti, diverse articolazioni dell'orario di lavoro inferiori a quello del precedente articolo 27, correlando la distribuzione nel tempo, la durata e la remunerazione della prestazione.

Le suddette intese a livello aziendale o territoriale potranno altresì consentire ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti quanto contemplato dagli articoli 27, 28 e 29 di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione (ad esempio Banca ore).

I predetti riposi compensativi accantonati nella Banca ore potranno essere individualmente utilizzati, sempre nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione, anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle di cui all'art. 32.

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

Dichiarazione a verbale

~~Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle parti sociali, le parti concordano che, in caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi determinati con il presente accordo.~~

Art. 35 - Ferie

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

- 22 gg. lavorativi (173 ore), in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;
- 26 gg. lavorativi (173 ore), in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni.

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

Il periodo di godimento delle ferie annuale sarà concordato in sede aziendale entro il primo trimestre di ogni anno. La contrattazione si svilupperà per concordare l'utilizzo programmato delle festività e delle ferie durante l'arco dell'anno con l'obiettivo di evitare chiusure anche brevi degli stabilimenti, fermo restando il godimento di un periodo minimo continuativo di ferie (2 settimane) e il criterio dello scaglionamento delle ferie stesse in un ampio arco di mesi.

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

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

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

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

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

Eventuali residui di ferie relativi a periodi successivi al 31.12.2000 possono essere legittimamente fruiti entro il 30° mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse (per i periodi pregressi si veda allegato n. 16).

Norma transitoria

Restano fermi i trattamenti individuali di miglior favore già acquisiti dal personale dipendente in base a regolamentazioni contrattuali preesistenti.

Dichiarazione comune

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

Art. 36 - Diritto allo studio. Lavoratori studenti

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto con le precisazioni indicate ai commi successivi di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata: dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con la RSU.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionali risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di duecento ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A far data dall'1.1.1992 i lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle Regioni, corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, avranno diritto di usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste al presente articolo.

Similmente, sempre a partire dall'1.1.1992, i lavoratori extracomunitari assunti a tempo indeterminato avranno diritto di usufruire di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti presso gli istituti o gli enti in tale comma indicati. Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, pro capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore. Ai fini di cui sopra il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta alla azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini di norma non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quarto e ottavo comma, la Direzione e la RSU stabiliranno, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi e fermo restando quanto previsto al quarto e ottavo comma, criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la direzione e la RSU.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

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

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

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i congedi per la formazione previsti dall'art. 9, lettera C), i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

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

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

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

Art. 40 - Trasferimenti

...

Dichiarazione comune in materia di distacco

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

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

Art. 41 - Malattia e infortunio non sul lavoro

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

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

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

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a

rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

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

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento.

...

Art. 45 - Trattamento economico

A) Minimi tabellari mensili

I minimi tabellari mensili sono quelli riportati nella tabella che segue.

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

Viaggiatori o piazzisti

Liv	Par	Vecchi minimi al	Aumenti dal	Nuovi minimi dal	Aumenti dal	Nuovi minimi da	Aumenti dal	Nuovi minimi dal	Aumenti dal	Nuovi minimi da
		30-9-2012	1-10-2012		1-4-2013		1-5-2014		1-10-2015	
I	165	1.397,66	48,17	1.445,83	48,17	1.494,00	48,17	1.542,17	7,23	1.549,40
II	130	1.101,18	37,96	1.139,14	37,96	1.177,10	37,96	1.215,06	5,69	1.220,75

DICHIARAZIONE COMUNE

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

Omissis

Art 62 – Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari

..

B) Congedi per la malattia del figlio

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

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

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

...

Art. 63 Permessi per eventi e cause particolari. Permessi per portatori di handicap grave e per i loro assistenti

...

B) Permessi per i portatori di handicap grave e per i loro assistenti

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

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a dare la comunicazione di cui sopra almeno 3 giorni prima dell'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel solo caso di preavviso di 3 giorni, sulla base delle esigenze tecnico organizzative, la direzione aziendale può differire il periodo di utilizzo dei permessi (entro il mese di riferimento), informando il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione, **fatte salve improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione medica.**

...

Art. 64 – Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, convengono quanto segue :

1. A decorrere dal 1 gennaio 2011 sono iscritti a Filcoop Sanitario i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare per i quali non siano attive forme di assistenza sanitaria previste da accordi collettivi e/o regolamenti aziendali.

2. Le parti convengono di istituire una Commissione per definire gli adempimenti propedeutici alla operatività di quanto concordato con il presente articolo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I versamenti effettuati dalle imprese a sensi degli accordi tra le parti 13-4-2011 e 4-10-2011 relativamente al periodo 1-1-2011/31-8-2011 in aggiunta alla quota ordinaria saranno considerati acconto sul dovuto per l'anno 2013 con riferimento alle quote ordinarie. In alternativa le imprese potranno richiedere direttamente al Fondo il rimborso di tali versamenti.

Lavoratori transnazionali

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

Art. 66 - Disposizione finale (nuovo articolo)

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

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

Protocollo viaggiatori e piazzisti

Art. 11 - Trattamento di malattia e di infortunio

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

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

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

...

Art. 15 - Rischio macchina

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

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

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

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

ALLEGATO 1

ELENCO ESEMPLIFICATIVO DI GRUPPI PROFESSIONALI

Amministrazione e Gestione Aziendale

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

Ricerca e sviluppo del prodotto/processo

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

Produzione

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

Logistica/supply chain

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

Sistemi informativi

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

Commerciale e Comunicazione

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

Manutenzione – Impiantistica

- Tecnico di manutenzione

- Manutentore
- Progettista impianti
- Tecnico disegnatori/progettisti cad

Ruoli trasversali

- Ricercatore
- Project manager
- Auditor
- Process manager

AREA: AMMINISTRAZIONE E GESTIONE AZIENDALE

PROFILO: **addetto amministrazione/finanza/controllo di gestione**

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

PROFILO: **addetto area risorse umane**

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

		delle procedure aziendali. § Conoscenza della struttura organizzativa. § Conoscenza delle tecniche di gestione del personale. § Conoscenza del diritto del lavoro (provvedimenti disciplinari, contenzioso ecc.). § Conoscenza e applicazione della normativa sulla privacy. § Conoscenza del contesto normativo e dei principali aspetti applicativi delle relazioni sindacali e del contratto collettivo in uso in azienda. § Conoscenza dei sistemi retributivi. § Conoscenza dei principali sistemi informativi del personale.	§Innovazioni di processo. §Project management.
--	--	--	---

PROFILO: addetto amministrazione del personale

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Amministrazione e gestione aziendale	§Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. §Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. §Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo.	§ Lingue § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali §Materiali di lavoro.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Nozioni di contabilità generale. § Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. § Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. § Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. § Nozioni di contabilità del personale. § Procedure, norme e tecniche di amministrazione del personale. §Utilizzo dei principali sistemi informativi del personale. §Tecniche di reportistica degli organici. §Elaborazione dei fogli paga e delle retribuzioni del personale. §Normativa sulla gestione degli agenti di commercio. §Conoscenza del contesto normativo e dei principali aspetti applicativi delle relazioni sindacali e del contratto collettivo in uso in azienda. §Adempimenti annuali di amministrazione del personale. §Tecniche di archiviazione.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. §Capacità relazionali.

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

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze	Competenze specifiche di ruolo	Capacità

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

PROFILO NUOVO: controller junior

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

PROFILO: addetto servizi generali

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

PROFILO: addetto segreteria

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

PROFILO: addetto contabilità

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

PROFILO: Addetto Tesoreria

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

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

AREA: RICERCA E SVILUPPO DEL PRODOTTO/ PROCESSO

PROFILO: Tecnico ricerca e sviluppo alimentare

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

PROFILO: Tecnologo di industrializzazione prodotto/processo

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

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

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

			§ Nozioni di etichettatura. § Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro dei sistemi Haccp. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Conoscenza delle certificazioni di qualità. § Conoscenza delle tecniche di auditing. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. § Conoscenza della linea di produzione. § Applicazione tecniche di marketing strategico.	
--	--	--	---	--

PROFILO: Tecnico di laboratorio

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

PROFILO: Addetto packaging/Tecnico packaging

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

PROFILO: Addetto analisi dati e progetti di sviluppo

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

			§ Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Lettura e analisi dati. § Conoscenza dei profili del consumatore. § Business planning. § Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	
--	--	--	--	--

PROFILO: Addetto studi nutrizionali

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

PROFILO: Addetto ricerche motivazionali/mercato

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni	§ Lingue. § Utilizzo	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore	§ Negoziazione. § Teamwork.

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

AREA: PRODUZIONE

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

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

PROFILO: **Addetto al Controllo Qualità**

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

PROFILO: **Addetto/Tecnico di ambiente/sicurezza/igiene**

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

	.	di stabilimento. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. § Nozioni di ecologia e tutela ambientale. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. § Conoscenza del sistema di rintracciabilità. § Nozioni di sicurezza alimentare. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. § Nozioni di etichettatura. § Conoscenza della normativa del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/ preparazione e sviluppo prodotti/ricette. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Conoscenza delle tecniche di analisi microbiologiche. § Conoscenza delle tecniche di analisi chimiche. § Conoscenza della normativa sulla sicurezza sul lavoro, e prevenzione infortuni e metodologie di valutazione del rischio.	
--	---	--	--

PROFILO NUOVO: Tecnico di Progettazione

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

PROFILO NUOVO : Tecnico di industrializzazione

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

PROFILO: Conduttore di linea/area

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

PROFILO: Conduttore di impianti automatizzati:

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

PROFILO: Operatore di produzione

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

AREA: LOGISTICA/SUPPLY CHAIN

PROFILO: Addetto programmazione della logistica

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

PROFILO: Tecnico approvvigionamenti/Addetto approvvigionamenti

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

PROFILO: Addetto alla programmazione della produzione

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

PROFILO: Addetto Trasporti/Spedizioni

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

PROFILO: Addetto agli acquisti

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

PROFILO: Addetto alla Gestione Ordini

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

PROFILO: Magazziniere

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

PROFILO: Operatore alla movimentazione e stoccaggio

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

PROFILO: Addetto alla logistica di controllo:

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

			§ Preparazione dell'ordine. § Modalità di consegna. § Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. § Attrezzature e mezzi di movimentazione. § Contrattualistica. § Strumenti informatici.	§ Negoziazione.
--	--	--	---	-----------------

PROFILO: Coordinatore Magazziniere

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

AREA: SISTEMI INFORMATIVI

PROFILO: Tecnico sistema informativo aziendale

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

PROFILO: Tecnico e/o programmatore informatico

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

e del ciclo produttivo.	§ Prodotti software e hardware.
-------------------------	---------------------------------

AREA: COMMERCIALE E COMUNICAZIONE

PROFILO: Operatore servizi commerciali

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

PROFILO: Addetto marketing

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

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

PROFILO: Addetto trade marketing

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

			confezionamento. § Conoscenza delle tecniche di promozione della marca. § Conoscenza delle tecniche di programmazione pubblicitaria. § Analisi dei media. § Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza. § Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. § Conoscenza della gamma prodotto. § Nozioni normative relative all'area di competenza (privacy, normativa su comunicazione non tradizionale, etc...)	
--	--	--	--	--

PROFILO :Tecnico commerciale - marketing

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

			§ Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. § Conoscenza della gamma prodotto. § Nozioni normative relative all'area di competenza (privacy, normativa su comunicazione non tradizionale, etc...)	
--	--	--	---	--

PROFILO : Addetto comunicazione pubblicitaria

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

PROFILO: Addetto multimedia

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

			etc...) § Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Tecniche pubblicitarie.	
--	--	--	--	--

PROFILO : Account pubblicitario

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

PROFILO: Addetto customer service

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

				relazionali.
--	--	--	--	--------------

PROFILO: Addetto comunicazione

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

PROFILO: Addetto vendite

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

PROFILO: Merchandiser

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

PROFILO: Addetto pianificazioni vendite

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

PROFILO: Addetto Servizi Marketing al Consumatore

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

PROFILO: Consumer service

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

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

AREA: MANUTENZIONE-IMPIANTISTICA

PROFILO: Tecnico di manutenzione

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

PROFILO: Manutentore

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

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

PROFILO: Progettista impianti

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

PROFILO: Tecnico disegnatori/progettisti cad

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Manutenzione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione	§ Lingue. § Utilizzo	§ Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione.	§ Teamwork. § Gestione del

e impiantistica.	degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). § Conoscenza della normativa in materia. § Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. § Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. § Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. § Prevenzione guasti. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione.	tempo. § Problem solving. § Capacità relazionali.

RUOLI TRASVERSALI

PROFILO: Ricercatore

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

PROFILO: Project Manager

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

PROFILO: Auditor

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

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

PROFILO: Process Manager

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

ALLEGATO 2

Le Parti, fermo restando quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 5 aprile 1990, auspicando un'intesa interconfederale che subentri a regolare la presente materia, convengono di applicare quanto segue:

- A) i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;
- B) in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL o almeno dal 30% dei lavoratori delle imprese. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI
DA AZIENDE COOPERATIVE DI TRASFORMAZIONE
DI PRODOTTI AGRICOLI E ZOOTECNICI
E LAVORAZIONE PRODOTTI ALIMENTARI

Verbale di accordo

Il giorno 5 dicembre 2012 in Roma

tra

AGCI-AGRITAL
LEGACOOP-AGROALIMENTARE
FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE

e

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

si è concordato di rinnovare il CCNL 8 ottobre 2009 per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari scaduto il 30 settembre 2012 alle condizioni e con le modifiche previste negli allegati.

Letto, approvato e sottoscritto.

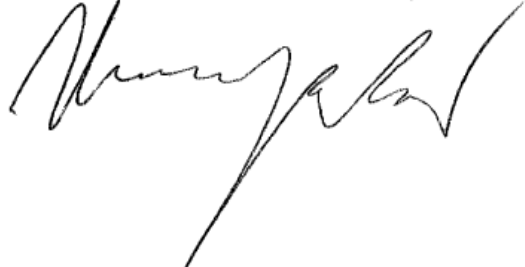
AGCI-AGRITAL



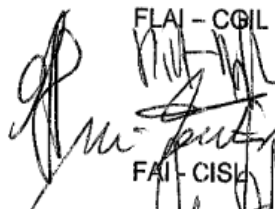
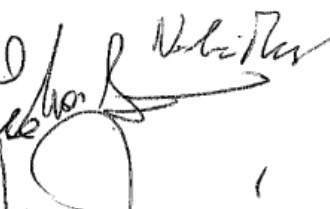
FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE

LEGACOOP-AGROALIMENTARE

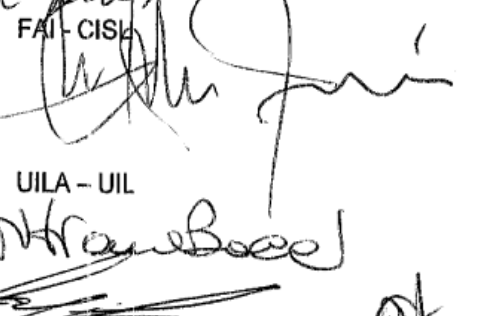
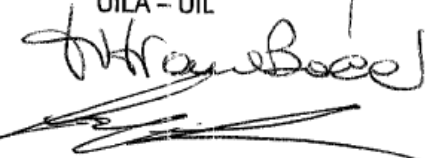
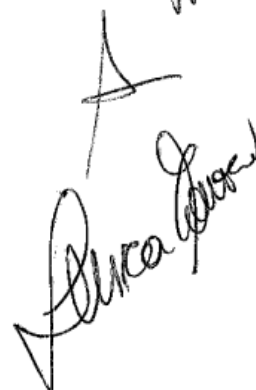


FLAI - CGIL

FAI - CISL

UILA - UIL

Art. 1 – Sfera di applicazione

Alla fine dell'art. 1 inserire:

DICHIARAZIONE COMUNE

Le Parti condividono l'obiettivo di perseguire la definizione, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, di un CCNL della cooperazione di trasformazione di prodotti agricoli che sappia meglio cogliere e valorizzare i caratteri di specificità delle imprese cooperative e del lavoro svolto presso le stesse. A tal fine convengono di avviare un confronto propedeutico a decorrere dal prossimo mese di gennaio 2013.

Art. 2 - Struttura della contrattazione collettiva

PREMESSA

1) Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 e del Patto sociale del 22 dicembre 1998 - le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono qui integralmente richiamate - nonché delle intese di cui al Protocollo allegato, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una evoluzione delle relazioni di lavoro medesime tale da consentire una dinamica degli effetti economici conforme al punto 2 del capitolo "assetto contrattuali" del richiamato protocollo 23 luglio 1993 ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

2) A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle RSU costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 13.9.1994, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

3) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di dare piena applicazione e far rispettare ai soggetti interessati, per il periodo di loro validità, il contratto nazionale e le norme regolanti le relazioni industriali da esso previste.

4) Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro cooperativo e riconoscendosi nel titolo 6 del Protocollo di Relazioni Industriali del 5.4.1090 tra Centrali Cooperative ed OO.SS. Nazionali, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Pertanto nel settore la struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale ed aziendale.

Le parti condividono la valutazione positiva sulla importanza che riveste il contratto collettivo nazionale di lavoro come strumento normativo e di politica dei redditi e come centro regolatore della contrattazione di secondo livello.

Del pari condivisa è la valutazione positiva su una contrattazione di secondo livello legata al raggiungimento di risultati aziendali e sulla opportunità di una sua diffusione.

D'altra parte il raggiungimento di tali obiettivi presuppone la soluzione di problemi che attengono al collegamento tra i due livelli, alla individuazione della sede del secondo livello e alla necessaria obbligatorietà del CCNL.

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

...

C) Contrattazione territoriale di comparto merceologico

...

Nota a verbale

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

~~Le parti individuano nell'ente bilaterale di cui al punto B) dell'art. 7 la sede preposta agli impegni di cui sopra. Esso nell'espletamento dei compiti sopra descritti opererà in accordo con le Associazioni di settore interessate, con le quali, a titolo sperimentale, potranno essere individuati parametri di competitività, produttività, efficienza e redditività cui collegare il premio di cui all'art. 5.~~

Art. 3 - Decorrenza e durata - Procedure di rinnovo del CCNL

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

Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza del contratto stesso. La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

Art. 4 - Procedure di rinnovo degli accordi di 2° livello

A) Accordi aziendali

La durata degli accordi economici di cui al punto B) del precedente articolo 2 è di tre anni e la contrattazione per il rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni **e del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.**

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'inizio delle trattative almeno due mesi prima della scadenza dell'accordo.

Una volta iniziata la contrattazione aziendale essa si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del precedente accordo e, comunque, fino ad un mese dopo la sua scadenza. Quanto sopra anche in attuazione delle norme di cui all'art. 13 del CCNL.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale di cui all'articolo 2 punto b), possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente Ccnl relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro. Dette intese saranno concordate secondo quanto previsto dall'Allegato 2.

Art. 7 – Relazioni industriali

...

B) Ente bilaterale di settore

Le parti al fine di:

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

si danno reciprocamente atto dell'opportunità di costituire, in presenza di una legislazione nazionale di favore in termini di defiscalizzazione e decontribuzione, e ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, di costituire l'Ente Bilaterale di Settore, nei modi ed entro i termini stabiliti dalle parti

1 - Area attività di ricerca e informazione

Saranno svolte, sulla base di un apposito regolamento da definire tra le parti, attività di ricerca, informazione ed analisi sui seguenti temi:

- a) politiche industriali di settore e comparto;
- b) nuove iniziative produttive e tendenze del decentramento produttivo;
- c) stato e sviluppo della ricerca applicata, nuove tecnologie innovative di prodotto e di processo;
- d) andamento ed analisi congiunturali sui diversi comparti con particolare riferimento al rapporto agricoltura-industria, importazioni-esportazioni, andamento dei prezzi delle materie prime e dei prodotti finiti;
- e) natura e caratteristica delle transazioni, partecipazioni ed acquisizioni di aziende di rilevanza nazionale e settoriale da parte di aziende estere in Italia e di italiane all'estero;
- f) gestione del mercato del lavoro e politica attiva del lavoro, formazione professionale come raccordo tra domanda ed offerta di lavoro;
- g) collocazione lavorativa qualitativa e quantitativa femminile e concrete iniziative per promuovere una effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne;
- h) analisi sullo stato e sullo sviluppo organizzativo, nonché sui livelli di efficienza/efficacia del sistema di imprese;
- i) particolare rilevanza deve assumere il problema dello sviluppo industriale ed occupazionale del mezzogiorno;
- l) problemi relativi all'eliminazione delle fonti di rischio e tossicità per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, la salute del consumatore, la difesa dell'equilibrio ecologico ed ambientale;
- m) con particolare riferimento ai precedenti punti c) ed f) si ravvisa l'opportunità di attivare le opportune iniziative al fine di favorire iniziative che coinvolgono a livello intersettoriale il Movimento cooperativo e le Confederazioni sindacali. Le parti ricercheranno altresì di correlare tali attività a livelli interimprenditoriali con attività di analisi e ricerca allargata a tutto il settore alimentare.
- n) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea con riferimento anche all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- o) le linee di politica agroindustriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- p) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;
- q) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- r) in raccordo con la Consulta delle parti fondatrici, le varie fasi di crescita ed affermazione di FILCOOP nel settore, con particolare riferimento alla raccolta delle adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;
- s) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento consuntivo della stessa.

2 - Attività di welfare integrativo

L'ente bilaterale, inoltre, organizzerà e gestirà attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare previsti dal CCNL ovvero individuati dal Comitato di Indirizzo di cui all'art. 7 lettera A), con particolare riferimento:

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

- alla attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

Al finanziamento dell'intervento di cui al comma precedente è destinata, a partire dal 1.1.2011, una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) di 2 euro che le imprese verseranno all'ente bilaterale in unica soluzione, entro il 31 gennaio dell'anno successivo, con riferimento ad ogni lavoratore e secondo le modalità convenute dalle parti contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

Nelle more dell'emanazione della richiamata normativa di legge, le Parti concordano di assicurare la gestione dell'intervento di cui al comma precedente, dal 1.1.2013, attraverso il Filcoop sanitario, al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 2 euro, con riferimento ad ogni lavoratore.

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

...

Nota a verbale

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

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

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

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

Art. 8 Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

a) Confronto a livello aziendale

La materia della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro costituisce comune interesse delle parti ed è pertanto inclusa tra quelle demandate al confronto ed alla collaborazione tra le parti stesse a livello aziendale.

Alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza espressa secondo le modalità previste dal D.lgs 626/1994 81/2008 e dall'accordo interconfederale 5.10.1995, nell'ambito di tale confronto con la direzione aziendale, sono demandati i compiti previsti dalle norme di legge e dall'accordo stesso in materia di consultazione, riunioni periodiche, accesso alla documentazione ed ai luoghi di lavoro, informazione.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno diritto di partecipare ai corsi di formazione per essi previsti dall'accordo 5.10.1995, all'interno dei quali dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

I piani di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno oggetto di esame tra le parti.

L'attività di formazione sarà a carico delle imprese cooperative.

Compete ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, anche nel quadro delle prerogative di cui al D.lgs. 626/1994 81/2008 riguardanti la valutazione del rischio, confrontarsi con la Direzione o con i responsabili aziendali della salute e sicurezza per:

- verificare eventuali esigenze di interventi di prevenzione all'interno degli ambienti di lavoro;
- rilevare eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;
- promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore;
- presentare proposte ai fini della informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e di protezione della salute, in particolare delle malattie professionali;
- partecipare ad accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- concordare, ogniquale volta se ne ravvisi congiuntamente la esigenza, indagini e accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi preferibilmente agli Enti convenzionati tramite il COOP-FORM regionale o ad enti specializzati o ad esperti particolarmente qualificati scelti di comune accordo;
- concordare di volta in volta, ove vengano individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medico-scientifici per il personale interessato.

Le proposte formulate dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno richiamate in apposito verbale e l'onere di indagini eventualmente concordate è a carico dell'impresa cooperativa.

b) Modalità di consultazione – Informazioni e documentazione aziendale

Le parti, nel considerare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale elemento essenziale e imprescindibile di un corretto sviluppo delle attività produttive, concordano sull'opportunità di accrescere e consolidare la consapevolezza dell'importanza di tali temi attraverso opportune iniziative informative e formative dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in tutte le articolazioni produttive e logistiche dell'azienda.

Nell'intento di valorizzare l'interlocuzione del RLS, che è tenuto a non rivelare le eventuali notizie e informazioni riservate che riceve dall'impresa, le aziende, nell'ambito di una gestione sempre più integrata di tali argomenti, metteranno a disposizione degli stessi, previa consultazione nei casi e con le modalità previsti dalla legge, i seguenti elementi:

- la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione;
- le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- le informazioni sull'attività di formazione dei lavoratori, anche neoassunti, in materia di sicurezza;
- gli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle indicazioni ricevute dall'RLS.

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale eventualmente non ricomprese nelle indicazioni sopra riportate, si intendono richiamati i punti dell'Accordo Interconfederale del 5 ottobre 1995.

In particolare, ai fini della tutela della riservatezza e del segreto industriale, le parti concordano che tutta la documentazione che l'azienda metterà a disposizione degli RLS per l'esercizio delle loro funzioni, non potrà essere oggetto di diffusione.

c) Ristrutturazioni per motivi ambientali

I programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza, comportanti l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti o la fermata totale o parziale degli stessi con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale ed RSU. Durante l'esame da esaurirsi, a questi fini entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte dell'impresa, le parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

Con riferimento al comma precedente sono Fatte salve le iniziative a carattere di urgenza determinate dalle autorità competenti.

d) Rappresentanti di lavoratori per la sicurezza

Le modalità di individuazione, designazione od elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle cooperative o unità produttive delle stesse con più di 15 dipendenti sono quelle stabilite al punto 4 dell'accordo interconfederale 5.10.1995 allegato al CCNL.

Nelle cooperative o unità produttive delle stesse con più di 450 dipendenti, previa intesa a livello aziendale conseguente ad una verifica sulla presenza di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, da individuare tra i componenti la RSU, potrà essere elevato a quattro.

Per le piccole imprese cooperative o unità produttive delle stesse fino a 15 dipendenti, tenuto conto anche della possibilità di cui all'art. 10 di prevedere una rappresentanza sindacale di comparto produttivo territoriale, le parti a livello regionale potranno optare per la individuazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza a livello di comparto produttivo medesimo, in particolare ove sia in atto un accordo di secondo livello.

Gli agenti contrattuali competenti ad esercitare tale opzione sono le rappresentanze regionali delle parti firmatarie del presente CCNL.

d-bis) Permessi per la formazione del rappresentante per la sicurezza

Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun rappresentante per la sicurezza di cui alla parte 7.2 dell'Accordo interconfederale 5 ottobre 1995, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

In particolare per le tematiche peculiari di ciascuna azienda vengono previste per ciascun RLS ulteriori 8 ore di formazione retribuita, che verrà erogata secondo le modalità concordate con gli RSL medesimi. Al riguardo, le parti si impegnano a favorire la formazione degli RLS come previsto dalle norme di legge e dal contratto, nonché dalle indicazioni del Comitato nazionale per la formazione di cui all'articolo 7.

e) Prevenzione e protezione dai rischi

La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge ed in particolare di quelle di cui al D.lgs. ~~626/1994~~ **81/2008** costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In ogni unità produttiva, oltre la documentazione resa obbligatoria per legge, è previsto:

- 1) un registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura dell'azienda, nel quale sono annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali e fisici, chimici e biologici che possono determinare situazioni di nocività o particolare gravità;
- 2) il registro dei dati biostatici tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda nel quale sono annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici nonché le assenze per infortunio e malattia professionale. A tale registro hanno accesso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
- 3) il libretto personale sanitario e di rischio, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda, con il vincolo del segreto professionale, nel quale sono annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali. Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale.

Il lavoratore, su richiesta del medico curante, può prenderne visione anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori tra le quali: la prevenzione dei rischi, l'informazione e formazione dei lavoratori sui rischi e le misure di prevenzione e protezione adottate nei singoli reparti, posto di lavoro e/o funzione; l'informazione sull'adozione e l'obbligo di utilizzo dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva e sulle penalità previste dalla legge, anche per i lavoratori, in caso di mancato utilizzo.

In particolare l'azienda darà applicazione alle norme di legge (~~Art. 54 D.lgs. 626/1994~~) per la protezione dai danni derivanti da un utilizzo continuativo del videoterminale, riservando particolare attenzione alle condizioni delle lavoratrici in gravidanza.

In caso di attività con rilevanti rischi di incidente, oltre all'adozione di misure preventive e di mezzi di protezione appropriati, l'azienda deve definire, informandone i lavoratori, le procedure e le norme di comportamento da seguire in caso di emergenza.

Il lavoratore è, da parte sua, tenuto alla scrupolosa osservanza delle prescrizioni impartite dall'azienda in applicazione delle norme di legge vigenti ed in modo particolare sull'uso corretto dei macchinari ed utensili, apparecchiature, sostanze pericolose, mezzi di trasporto ed altri mezzi, compresi quelli protettivi forniti in dotazione personale.

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano convenientemente custoditi in appositi armadietti.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno all'istituzione di bagni a doccia dei quali i lavoratori possano usufruire al termine del lavoro.

Le disposizioni contrattuali del presente articolo saranno armonizzate con nuove norme di legge successive alla sottoscrizione del presente CCNL.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa comunque riferimento al D.lgs. ~~626/1994~~ **81/2008** ed all'accordo interconfederale 5.10.1995.

Nota a verbale

Le parti si adopereranno affinché le aziende fino a 100 dipendenti facciano ricorso alla formazione finanziata dall'Inail e alle eventuali ulteriori forme di finanziamento sui temi della sicurezza.

Art. 9 - Formazione professionale

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

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

- consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;

- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

In questo quadro i gruppi, i consorzi e le aziende, nel corso degli incontri rispettivamente previsti nel punto c) del sistema di informazione forniranno alla RSU informazioni sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterne all'azienda.

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

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

Le modalità di rilascio delle attestazioni verranno definite aziendalimente.

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata – anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica articolazione della Sezione dell'Osservatorio di cui all'art. 7 - l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

- a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro.
- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 62 del presente contratto;
- e) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'articolo 8 del CCNL.

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con Foncoop, nonché attraverso l'utilizzo:

- del monte ore di cui all'art. 36, se non già utilizzato per gli scopi specifici;
- delle ferie e/o dei rol nel limite massimo di 24 ore annue.

Le parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente anche attraverso il coinvolgimento delle RSU ai fini dell'individuazione dei relativi fabbisogni formativi.

Art. 11 – Diritti sindacali

...

1 - Costituzione RSU

La RSU viene costituita, ad iniziativa delle Associazioni sindacali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL **congiuntamente stipulanti il Ccnl** in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori o Piazzisti ed inclusi i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 8 del D.lgs n. 368 del 2001.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni Sindacali di cui al 2° comma, art. 1 e all'art. 12 lettera b) del richiamato Accordo Interconfederale.

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

...

7 - Modalità votazioni

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

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

Per quanto riguarda la disciplina della elezione della RSU, si fa integrale rinvio a quanto previsto nel titolo II dell'accordo interconfederale 13 settembre 1994.

Art. 14 - Affissione e distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa. Contributo servizio contrattuale

L' Art. 14 del Ccnl è soppresso:

~~Copia del presente contratto dovrà essere esposta in azienda in modo ben visibile.~~

~~A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto le aziende distribuiranno gratuitamente una copia del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo le modalità che verranno concordate tra le parti stipulanti ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato con un contratto di lavoro superiore a 4 mesi, in forza alla data di distribuzione del testo a stampa.~~

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

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

~~Ai fini della gestione degli istituti previsti dal presente contratto è istituito un contributo di servizio contrattuale sia per i lavoratori che per le imprese cooperative con le seguenti caratteristiche:~~

~~— secondo modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali, a tutti i lavoratori che non lo abbiano già pagato attraverso l'iscrizione al Sindacato sarà trattenuto un importo pro capite di €. 31.00, per il primo biennio contrattuale, assicurando comunque la volontarietà della adesione. Per il secondo biennio si provvederà in sede di rinnovo della parte retributiva.~~

~~— le cooperative che applicano il presente contratto sono tenute a versare a favore delle associazioni cooperative stipulanti un contributo pari allo 0,20% calcolato sulle voci retributive contrattuali nazionali.~~

Art. 17 - Disciplina del rapporto a tempo determinato

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

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

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

- **quanto previsto all'articolo 20 del presente Ccnl sulla stagionalità soddisfa i requisiti legali per l'applicazione dei termini obbligatori ridotti di interruzione tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;**
- **i medesimi termini ridotti di intervallo temporale sono altresì applicabili in tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di cui all'art. 1 del citato DLgs n. 368/2001.**

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

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

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

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

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

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo di 2° livello con particolare riferimento all'e aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con DPR 6 marzo 1978 n. 218.

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

- a) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- b) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- c) copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- d) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- e) lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- f) attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

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

La percentuale di cui al **decimo sesto** comma potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello aziendale/territoriale/di comparto.

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 6 del presente CCNL, forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

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

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

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

Per i rapporti instaurati dal 1° giugno 1982, ferie, 13^a e 14^a mensilità e TFR saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 27.

~~A decorrere dalla data di firma del presente accordo, 8 ottobre 2009, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi delle specifiche norme in tema di stagionalità di cui all'art. 20 hanno diritto di precedenza ai sensi dell'art. 5, comma 4-quinquies del D.lgs 368 del 2001, e successive modificazioni e integrazioni, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.~~

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

Le parti, ai sensi dell'art. 5, comma 4-quater del D.lgs 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, riconoscono al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

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

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

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

Prima Nota a verbale

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

Seconda Nota a verbale

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

Dichiarazione congiunta

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

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

Dichiarazione comune

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

Art. 18 - Lavoro a tempo parziale

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

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

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 5% del personale in forza a tempo pieno, ~~ovvero del 3% nelle aziende fino a 100 dipendenti~~, alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati (per gravi malattie le parti intendono quelle di cui alla lett. A) della "Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza" di cui all'art. 41 del CCNL) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- a) accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- b) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;
- c) accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.

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

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

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

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 276/2003, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- A) clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando i passaggi da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- B) nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa

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

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi a), di cui al comma 7 del presente articolo, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità) dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi b), di cui al comma 7 del presente articolo, l'azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate secondo una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

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

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltretutto nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni – che costituiscono lavoro supplementare – sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del D.lgs. n. 61 del 2000.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La medesima comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 20 giorni, fino al

limite massimo del 13%, ovvero del 8% nelle aziende fino a 100 dipendenti, del totale dei dipendenti occupati con contratto a tempo parziale nell'unità produttiva, nei casi documentati di:

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

Al venir meno delle condizioni sopra indicate che hanno dato luogo alla revoca o modifica delle clausole flessibili o elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

Chiarimento a verbale

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

Nota a verbale

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

Dichiarazione su collocamento obbligatorio

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

Art. 24 - Apprendistato professionalizzante

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

In attuazione delle disposizioni di cui al D.lgs. **167 del 2011** ~~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~~ **conseguita ai sensi del D.lgs 226 del 2005**, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 16 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°, 3°A, 2° e 1° livello.

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

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

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

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

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

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

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

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50 per cento della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato **(al riguardo, si veda il Messaggio INPS n. 8615 del 3.4.2007)**

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

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

Formazione

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

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

In attuazione del comma 2, art. 6, Dlgs 167/2011, le Parti si danno atto che relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano formativo individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, va fatto riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali di cui al documento allegato. Qualora l'assunzione riguardasse profili non compresi nell'allegato, si farà riferimento a quello più affine.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato all'Accordo del 19.4.2012, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel Ccnl. La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche *on the job*, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali, ecc.. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato all'Accordo del 19.4.2012.

~~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 CCNL.~~

~~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'antifortunistica 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 formativa interna.~~

~~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 sono 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.

Dichiarazione comune

~~Per quanto specificamente concerne i profili formativi, le parti concordano di fare riferimento in via transitoria, ove occorra, ai contenuti dell'accordo sulla formazione esterna per gli apprendisti stipulato nel settore agroindustriale in data 23.2.2000, come da allegato.~~

~~Le parti si impegnano ad individuare 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 D.lgs **167/2011** ~~276/2003~~ continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Art. 28 - Flessibilità degli orari

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

In tali casi l'azienda informerà la RSU per esaminare preventivamente le esigenze anzidette ai fini di determinare la realizzazione, per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazione lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale, entro i limiti dell'orario normale di legge, e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alla RSU.

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

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 20% calcolata secondo i criteri di cui all'art. 29, ultimo comma, da liquidarsi nei periodi di superamento.

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

Le modalità applicative, relative all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e RSU.

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

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

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

Articolo 28bis

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

Le parti, nel confermare l'impianto normativo degli articoli 27 e 28, riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese a livello aziendale o territoriale, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriori e diverse rispetto a quanto previsto dagli articoli 27, 28, 28 bis e 29.

Tali intese potranno anche individuare, per i dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato e stagionali coinvolti, diverse articolazioni dell'orario di lavoro inferiori a quello del precedente articolo 27, correlando la distribuzione nel tempo, la durata e la remunerazione della prestazione.

Le suddette intese a livello aziendale o territoriale potranno altresì consentire ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti quanto contemplato dagli articoli 27, 28 e 29 di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione (ad esempio Banca ore).

I predetti riposi compensativi accantonati nella Banca ore potranno essere individualmente utilizzati, sempre nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione, anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle di cui all'art. 32.

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

Dichiarazione a verbale

~~Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle parti sociali, le parti concordano che, in caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi determinati con il presente accordo.~~

Art. 35 - Ferie

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

- 22 gg. lavorativi (173 ore), in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;
- 26 gg. lavorativi (173 ore), in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni.

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

Il periodo di godimento delle ferie annuale sarà concordato in sede aziendale entro il primo trimestre di ogni anno. La contrattazione si svilupperà per concordare l'utilizzo programmato delle festività e delle ferie durante l'arco dell'anno con l'obiettivo di evitare chiusure anche brevi degli stabilimenti, fermo restando il godimento di un periodo minimo continuativo di ferie (2 settimane) e il criterio dello scaglionamento delle ferie stesse in un ampio arco di mesi.

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

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

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

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

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

Eventuali residui di ferie relativi a periodi successivi al 31.12.2000 possono essere legittimamente fruiti entro il 30° mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse (per i periodi pregressi si veda allegato n. 16).

Norma transitoria

Restano fermi i trattamenti individuali di miglior favore già acquisiti dal personale dipendente in base a regolamentazioni contrattuali preesistenti.

Dichiarazione comune

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

Art. 36 - Diritto allo studio. Lavoratori studenti

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto con le precisazioni indicate ai commi successivi di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata: dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con la RSU.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionali risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di duecento ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A far data dall'1.1.1992 i lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle Regioni, corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, avranno diritto di usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste al presente articolo.

Similmente, sempre a partire dall'1.1.1992, i lavoratori extracomunitari assunti a tempo indeterminato avranno diritto di usufruire di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti presso gli istituti o gli enti in tale comma indicati. Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, pro capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore. Ai fini di cui sopra il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta alla azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini di norma non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quarto e ottavo comma, la Direzione e la RSU stabiliranno, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi e fermo restando quanto previsto al quarto e ottavo comma, criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la direzione e la RSU.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

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

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

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i congedi per la formazione previsti dall'art. 9, lettera C), i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

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

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

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

Art. 40 - Trasferimenti

...

Dichiarazione comune in materia di distacco

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

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

Art. 41 - Malattia e infortunio non sul lavoro

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

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

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

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a

rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

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

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento.

...

Art. 45 - Trattamento economico

A) Minimi tabellari mensili

I minimi tabellari mensili sono quelli riportati nella tabella che segue.

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

Viaggiatori o piazzisti

Liv	Par	Vecchi minimi al	Aumenti dal	Nuovi minimi dal	Aumenti dal	Nuovi minimi da	Aumenti dal	Nuovi minimi dal	Aumenti dal	Nuovi minimi da
		30-9-2012	1-10-2012		1-4-2013		1-5-2014		1-10-2015	
I	165	1.397,66	48,17	1.445,83	48,17	1.494,00	48,17	1.542,17	7,23	1.549,40
II	130	1.101,18	37,96	1.139,14	37,96	1.177,10	37,96	1.215,06	5,69	1.220,75

DICHIARAZIONE COMUNE

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

Omissis

Art 62 – Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari

..

B) Congedi per la malattia del figlio

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

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

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

...

Art. 63 Permessi per eventi e cause particolari. Permessi per portatori di handicap grave e per i loro assistenti

...

B) Permessi per i portatori di handicap grave e per i loro assistenti

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

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a dare la comunicazione di cui sopra almeno 3 giorni prima dell'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel solo caso di preavviso di 3 giorni, sulla base delle esigenze tecnico organizzative, la direzione aziendale può differire il periodo di utilizzo dei permessi (entro il mese di riferimento), informando il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione, **fatte salve improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione medica.**

...

Art. 64 – Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, convengono quanto segue :

1. A decorrere dal 1 gennaio 2011 sono iscritti a Filcoop Sanitario i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare per i quali non siano attive forme di assistenza sanitaria previste da accordi collettivi e/o regolamenti aziendali.

2. Le parti convengono di istituire una Commissione per definire gli adempimenti propedeutici alla operatività di quanto concordato con il presente articolo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I versamenti effettuati dalle imprese a sensi degli accordi tra le parti 13-4-2011 e 4-10-2011 relativamente al periodo 1-1-2011/31-8-2011 in aggiunta alla quota ordinaria saranno considerati acconto sul dovuto per l'anno 2013 con riferimento alle quote ordinarie. In alternativa le imprese potranno richiedere direttamente al Fondo il rimborso di tali versamenti.

Lavoratori transnazionali

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

Art. 66 - Disposizione finale (nuovo articolo)

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

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

Protocollo viaggiatori e piazzisti

Art. 11 - Trattamento di malattia e di infortunio

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

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

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

...

Art. 15 - Rischio macchina

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

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

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

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

ALLEGATO 1

ELENCO ESEMPLIFICATIVO DI GRUPPI PROFESSIONALI

Amministrazione e Gestione Aziendale

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

Ricerca e sviluppo del prodotto/processo

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

Produzione

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

Logistica/supply chain

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

Sistemi informativi

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

Commerciale e Comunicazione

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

Manutenzione – Impiantistica

- Tecnico di manutenzione

- Manutentore
- Progettista impianti
- Tecnico disegnatori/progettisti cad

Ruoli trasversali

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

AREA: AMMINISTRAZIONE E GESTIONE AZIENDALE

PROFILO: **addetto amministrazione/finanza/controllo di gestione**

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

PROFILO: **addetto area risorse umane**

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

		delle procedure aziendali. § Conoscenza della struttura organizzativa. § Conoscenza delle tecniche di gestione del personale. § Conoscenza del diritto del lavoro (provvedimenti disciplinari, contenzioso ecc.). § Conoscenza e applicazione della normativa sulla privacy. § Conoscenza del contesto normativo e dei principali aspetti applicativi delle relazioni sindacali e del contratto collettivo in uso in azienda. § Conoscenza dei sistemi retributivi. § Conoscenza dei principali sistemi informativi del personale.	§Innovazioni di processo. §Project management.
--	--	--	---

PROFILO: addetto amministrazione del personale

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Amministrazione e gestione aziendale	§Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. §Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. §Conoscenza dell'organizzazione aziendale, delle procedure e del ciclo produttivo.	§ Lingue § Utilizzo del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali §Materiali di lavoro.	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Nozioni di contabilità generale. § Conoscenza delle tecniche di gestione aziendale. § Conoscenza delle tecniche di selezione del personale, sviluppo organizzativo e formazione. § Conoscenza della normativa e delle procedure aziendali. § Nozioni di contabilità del personale. § Procedure, norme e tecniche di amministrazione del personale. §Utilizzo dei principali sistemi informativi del personale. §Tecniche di reportistica degli organici. §Elaborazione dei fogli paga e delle retribuzioni del personale. §Normativa sulla gestione degli agenti di commercio. §Conoscenza del contesto normativo e dei principali aspetti applicativi delle relazioni sindacali e del contratto collettivo in uso in azienda. §Adempimenti annuali di amministrazione del personale. §Tecniche di archiviazione.	§ Teamwork. § Gestione del tempo. § Orientamento alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. §Capacità relazionali.

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

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze	Competenze specifiche di ruolo	Capacità

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

PROFILO NUOVO: controller junior

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

PROFILO: addetto servizi generali

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

PROFILO: addetto segreteria

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

PROFILO: addetto contabilità

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

PROFILO: Addetto Tesoreria

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

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

AREA: RICERCA E SVILUPPO DEL PRODOTTO/ PROCESSO

PROFILO: Tecnico ricerca e sviluppo alimentare

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

PROFILO: Tecnologo di industrializzazione prodotto/processo

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

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

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

			§ Nozioni di etichettatura. § Conoscenza delle tecniche di assaggio/valutazione sensoriale. § Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro dei sistemi Haccp. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Conoscenza delle certificazioni di qualità. § Conoscenza delle tecniche di auditing. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. § Conoscenza della linea di produzione. § Applicazione tecniche di marketing strategico.	
--	--	--	---	--

PROFILO: Tecnico di laboratorio

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

PROFILO: Addetto packaging/Tecnico packaging

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

PROFILO: Addetto analisi dati e progetti di sviluppo

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

			§ Conoscenza delle normative del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Lettura e analisi dati. § Conoscenza dei profili del consumatore. § Business planning. § Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare.	
--	--	--	--	--

PROFILO: Addetto studi nutrizionali

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

PROFILO: Addetto ricerche motivazionali/mercato

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Commerciale	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni	§ Lingue. § Utilizzo	§ Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore	§ Negoziazione. § Teamwork.

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

AREA: PRODUZIONE

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

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

PROFILO: **Addetto al Controllo Qualità**

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

PROFILO: **Addetto/Tecnico di ambiente/sicurezza/igiene**

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

	.	di stabilimento. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione. § Nozioni di ecologia e tutela ambientale. § Conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi di Haccp. § Conoscenza del sistema di rintracciabilità. § Nozioni di sicurezza alimentare. § Conoscenza delle procedure interne relative alla qualità e sicurezza alimentare. § Nozioni di etichettatura. § Conoscenza della normativa del settore alimentare. § Conoscenza delle tecniche di trattamento/ preparazione e sviluppo prodotti/ricette. § Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento. § Conoscenza delle tecniche di analisi di laboratorio. § Conoscenza delle tecniche di analisi microbiologiche. § Conoscenza delle tecniche di analisi chimiche. § Conoscenza della normativa sulla sicurezza sul lavoro, e prevenzione infortuni e metodologie di valutazione del rischio.	
--	---	--	--

PROFILO NUOVO: Tecnico di Progettazione

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

PROFILO NUOVO : Tecnico di industrializzazione

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

PROFILO: Conduttore di linea/area

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

PROFILO: Conduttore di impianti automatizzati:

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

PROFILO: Operatore di produzione

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

AREA: LOGISTICA/SUPPLY CHAIN

PROFILO: Addetto programmazione della logistica

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

PROFILO: Tecnico approvvigionamenti/Addetto approvvigionamenti

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

PROFILO: Addetto alla programmazione della produzione

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

PROFILO: Addetto Trasporti/Spedizioni

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

PROFILO: Addetto agli acquisti

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

PROFILO: Addetto alla Gestione Ordini

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

PROFILO: Magazziniere

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

PROFILO: Operatore alla movimentazione e stoccaggio

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

PROFILO: Addetto alla logistica di controllo:

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

			§ Preparazione dell'ordine. § Modalità di consegna. § Procedure amministrative, fiscali e doganali nazionali e internazionali. § Attrezzature e mezzi di movimentazione. § Contrattualistica. § Strumenti informatici.	§ Negoziazione.
--	--	--	---	-----------------

PROFILO: Coordinatore Magazziniere

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

AREA: SISTEMI INFORMATIVI

PROFILO: Tecnico sistema informativo aziendale

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

PROFILO: Tecnico e/o programmatore informatico

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

e del ciclo produttivo.	§ Prodotti software e hardware.
-------------------------	---------------------------------

AREA: COMMERCIALE E COMUNICAZIONE

PROFILO: Operatore servizi commerciali

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

PROFILO: Addetto marketing

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

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

PROFILO: Addetto trade marketing

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

		confezionamento. § Conoscenza delle tecniche di promozione della marca. § Conoscenza delle tecniche di programmazione pubblicitaria. § Analisi dei media. § Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza. § Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. § Conoscenza della gamma prodotto. § Nozioni normative relative all'area di competenza (privacy, normativa su comunicazione non tradizionale, etc...)	
--	--	--	--

PROFILO :Tecnico commerciale - marketing

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

			§ Conoscenza delle tecniche di gestione di attività promozionali. § Conoscenza della gamma prodotto. § Nozioni normative relative all'area di competenza (privacy, normativa su comunicazione non tradizionale, etc...)	
--	--	--	---	--

PROFILO : Addetto comunicazione pubblicitaria

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

PROFILO: Addetto multimedia

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

			etc...) § Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore alimentare. § Tecniche pubblicitarie.	
--	--	--	--	--

PROFILO : Account pubblicitario

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

PROFILO: Addetto customer service

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

				relazionali.
--	--	--	--	--------------

PROFILO: Addetto comunicazione

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

PROFILO: Addetto vendite

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

PROFILO: Merchandiser

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

PROFILO: Addetto pianificazioni vendite

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

PROFILO: Addetto Servizi Marketing al Consumatore

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

PROFILO: Consumer service

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

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

AREA: MANUTENZIONE-IMPIANTISTICA

PROFILO: Tecnico di manutenzione

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

PROFILO: Manutentore

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

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

PROFILO: Progettista impianti

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

PROFILO: Tecnico disegnatori/progettisti cad

Area Aziendale	Conoscenze di base	Conoscenze trasversali	Competenze specifiche di ruolo	Capacità
§ Manutenzione	§ Nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione	§ Lingue. § Utilizzo	§ Conoscenza del processo produttivo. § Conoscenza della linea di produzione.	§ Teamwork. § Gestione del

e impiantistica.	degli infortuni sul lavoro. § Conoscenza dei diritti e doveri nel rapporto di lavoro. § Conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo.	del Personal Computer e Sistemi Informativi aziendali.	§ Conoscenza degli impianti di produzione (focus sull'area in cui opera). § Conoscenza della normativa in materia. § Lettura schemi elettrici e disegno meccanico. § Conoscenza del linguaggio di programmazione PLC. § Conoscenza meccanica-oleodinamica-pneumatica-elettrica-elettronica. § Prevenzione guasti. § Conoscenza delle tecniche e metodologie di sanificazione.	tempo. § Problem solving. § Capacità relazionali.

RUOLI TRASVERSALI

PROFILO: Ricercatore

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

PROFILO: Project Manager

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

PROFILO: Auditor

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

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

PROFILO: Process Manager

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

ALLEGATO 2

Le Parti, fermo restando quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 5 aprile 1990, auspicando un'intesa interconfederale che subentri a regolare la presente materia, convengono di applicare quanto segue:

- A) i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;
- B) in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL o almeno dal 30% dei lavoratori delle imprese. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.