

VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2004 il giorno 27 del mese di maggio, in Roma presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) – Corso Vittorio Emanuele, 101

tra

- Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
- Confederazione Nazionale Coldiretti
- Confederazione Italiana Agricoltori

e

- CONFEDERDIA
- FLAI-C.G.I.L.
- FAI-C.I.S.L.
- UILA-U.I.L.

Si è convenuto di rinnovare il CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli del 5 aprile 2000.

I nuovi articoli concordati, i cui testi sono allegati al presente verbale per complessive n. 36 pagine, riguardano le seguenti materie:

- *Oggetto del contratto (art.1);*
- *Struttura ed assetto del contratto (art.2);*
- *Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo (art.3);*
- *Sistema di formazione professionale e continua (art.6);*
- *Assunzione a tempo indeterminato ed a termine(art.7);*
- *Contratti di formazione e lavoro (art.11);*
- *Contratto di inserimento (art.11 bis);*
- *Apprendistato (art.13);*
- *Contratto di somministrazione di lavoro (art.14);*
- *Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro (art. 14 bis);*
- *Classificazione del personale – Variazioni di mansioni e di qualifica (art.15);*
- *Disciplina dei quadri (art.16);*
- *Orario di lavoro (art.17);*
- *Lavoro straordinario, festivo, notturno (art.18);*
- *Congedi parentali (art.22 bis)*
- *Permessi per la frequenza a corsi di studio (formazione continua) - (art.23);*
- *Congedi per la formazione (art.23 bis);*
- *Retribuzione (art.24);*
- *Allegato D: Protocollo nazionale d'intesa per il contratto di somministrazione di lavoro;*
- *Allegato H: Accordo interconfederale ai sensi dell'art.86, comma 13, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276 (contratti di formazione e lavoro);*
- *Allegato I: Accordo interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di inserimento;*
- *Allegato L: Norma transitoria.*

Le parti si danno reciprocamente atto che con gli aumenti indicati nell'art.24 (Retribuzione) si è proceduto al recupero del differenziale tra inflazione reale ed inflazione programmata per il biennio 2002/2003, ed al riconoscimento dei tassi di inflazione programmati per l'anno 2004, pari all'1,7 per cento e per l'anno 2005, pari all'1,5 per cento.

Con i medesimi aumenti – considerato il tasso di inflazione tendenziale per l'anno 2004 in essere alla data del presente rinnovo – si è proceduto ad una ulteriore rivalutazione delle retribuzioni che porta l'incremento complessivo per il biennio 2004/2005 al 3,9 per cento.

Tale valore sarà preso a riferimento dai contratti territoriali per il recupero del differenziale fra inflazione reale e programmata, riferito al biennio 2004/2005.

Le parti si impegnano a provvedere alla stesura completa del nuovo CCNL entro il 31.12.2004.

p. la CONFEDERDIA

p. la Confagricoltura

p. la FLAI-CGIL

p. la Coldiretti

Art. 1 - Oggetto e sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse comprese le aziende florovivaistiche^[1] e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli impiegati e quadri da esse dipendenti.

Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ad ordinamento produttivo misto;
- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, comprese la piscicoltura;
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche.

[1] Sono florovivaistiche le aziende:

- 1) vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- 2) produttrici di piante ornamentali da serra;
- 3) produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- 4) produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali

Art. 2 - Struttura ed assetto del Contratto

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e territoriale.

Contratto Nazionale

Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro nonché il ruolo e le competenze del livello territoriale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi nazionali di stipendio di cui all'art. 24 Tab. n. 1 nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo comune nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata applicato sugli stipendi contrattuali vigenti.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la "indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione della "indennità di vacanza contrattuale" come sopra disciplinata slitta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

Contratto territoriale

Il contratto territoriale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione territoriale definisce gli stipendi contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dall'art. 61 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e degli stipendi contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti territoriali medesimi e sarà coerente con i tassi di inflazione programmata secondo i principi e i criteri di cui ai commi 3° e 4° del presente articolo.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra inflazione programmata e quella effettiva intervenuta sui minimi nazionali di stipendio nel primo biennio di validità del CCNL, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento dell'economia territoriale del settore agricolo.

La dinamica di cui ai precedenti commi si applicherà, in sede di stipula dei contratti territoriali, sullo stipendio contrattuale di cui all'art. 24, comma 5°. L'importo derivante dalla predetta dinamica dovrà essere sommato al minimo di stipendio-base mensile di cui alla lettera a) del predetto 5° comma dell'art. 24.

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, le parti, in sede di rinnovo del Contratto territoriale, inoltre valuteranno la possibilità di prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività legati all'andamento del settore.

La predetta erogazione ha conseguentemente la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori. Tale tipo di erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo-previdenziale previsto dal su citato Protocollo e dalle successive disposizioni di legge.

Nel caso in cui non si trovasse un'intesa per la definizione della predetta erogazione, le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica retributiva, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. Tale quota sarà riassorbita nell'erogazione strettamente correlata ai risultati, di cui al citato protocollo, in caso di successiva definizione di detta erogazione.

Dopo 3 mesi di vacanza contrattuale agli impiegati dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione, denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata applicato sugli stipendi contrattuali vigenti.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la "indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione della "indennità di vacanza contrattuale" come sopra disciplinata slitta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

Art. 3 - Decorrenza, durata del Contratto nazionale e procedure di rinnovo

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale, dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2007, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetta, a mezzo raccomandata A.R., da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale

periodo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette. L'inosservanza di quanto stabilito per tale periodo comporterà a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

ART. 6 – Sistema di formazione professionale e continua

Le Parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su tre pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato:

1. Fondo interprofessionale per la formazione continua
2. Agriform
3. Centro di formazione agricola

1) Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30, di cui all'art. 25, comma 4, della legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa. Una quota delle risorse potrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel Regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ad Agriform per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

2) Agriform è l'organismo bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi, e, parallelamente, sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale collegandosi con gli organismi similari a livello europeo, interloquendo con i livelli istituzionali competenti in materia di istruzione di livello superiore, interagendo con gli organismi bilaterali degli altri settori nella costruzione della "rete" prevista presso l'Isfol. Nelle attività di rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni, Agriform fa riferimento alle sedi territoriali (osservatori) previsti dal Ccnl e ai Centri di formazione agricola.

3) Il Centro di formazione agricola è una struttura a carattere territoriale (regionale, interregionale, provinciale o di bacino, secondo un modello "flessibile") in stretta relazione, da una parte, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale e scolastica e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione con l'attività degli Osservatori e del Servizio pubblico per l'impiego ed in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Per la costituzione del Fondo per la formazione continua le Parti definiranno i relativi adempimenti (accordo istitutivo, statuto, regolamento) entro il 31/12/2004. Le modalità ed i criteri di costituzione dei Centri di formazione agricola, nel rispetto delle indicazioni contenute nel presente articolo, sono demandati ai Contratti Territoriali o a specifici accordi tra le parti al medesimo livello.

Art. 7 – Assunzione a tempo indeterminato ed a termine

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno, e, salvo diversamente stabilito

dalle parti, si intende a tempo indeterminato.

L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente CCNL e dai contratti territoriali.

Il contratto con prefissione di termini deve essere giustificato dalla specialità del rapporto e potrà aver luogo nei soli casi di:

- stagionalità o saltuarietà del lavoro;
- sostituzione di impiegati assenti con diritto al mantenimento del posto;
- assunzione per un'opera definita;
- negli altri casi previsti dalla legislazione vigente.

L'assunzione con rapporto a termine deve effettuarsi a mezzo di atto scritto anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio e di scadenza del rapporto di impiego, la qualifica e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

L'assunzione dell'impiegato deve essere comunicata all'ENPAIA ed all'INPS nelle forme di legge.

Le clausole concordate devono essere informate alle norme sancite nel presente contratto e non possono essere, nella loro portata complessiva, ad esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto. L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di atto scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Art.11 - Contratti di formazione e lavoro

Le parti, in applicazione dell'art. 3 della legge 19.12.1984, n. 863 e successive modifiche, nonché tenuto conto delle integrazioni introdotte dall'art. 16 della legge 19.7.1994, n. 451 e successive modifiche e integrazioni, concordano di disciplinare i contratti di formazione e lavoro secondo il Protocollo nazionale allegato, che è parte integrante del presente CCNL (All. C).

A seguito delle modifiche apportate dall'art. 86, c.9, del d.lgs. 10 settembre 2003, n.276, la disciplina dei contratti di formazione e lavoro continua trovare applicazione solo per i contratti stipulati prima del 24 ottobre 2003 o successivamente nei limiti precisati nell'accordo interconfederale del 13 novembre 2003 (All. H).

Art.11 bis – Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento è disciplinato, oltre che dalle vigenti disposizioni di legge (artt. 54-59, d.lgs. 276/2003), dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 (All. I), salvo quanto appresso specificato.

Il periodo di prova è fissato in 45 giorni per i contratti di durata fino a 12 mesi ed in 2 mesi per i contratti di durata superiore.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti di cui alla precedente lettera c) e d), con professionalità

compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore non può essere inferiore di più di un livello rispetto a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Art. 13 – Apprendistato

In applicazione delle disposizioni di cui all'art. 16 della Legge 196/97 e successive modifiche ed integrazioni, le Parti convengono quanto segue:

- 1) La durata dei contratti di apprendistato è fissata nella misura massima di 48 mesi per la 1^a, 2^a e 3^a categoria e di 24 mesi per la 4^a e 5^a categoria di impiegati.
- 2) La retribuzione degli apprendisti è fissata nelle misure del 70%, 80%, 90% del corrispondente stipendio contrattuale mensile per le mansioni svolte, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto di apprendistato.
- 3) Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti saranno corrisposti gli istituti contrattuali con le stesse modalità previste per gli impiegati assunti a tempo indeterminato.
- 4) Gli apprendisti dovranno partecipare alle iniziative di formazione esterna all'azienda secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e specificatamente dall'art. 16, comma 2 della legge 196/97.

In attesa della regolamentazione delle nuove tipologie del contratto di apprendistato ai sensi del d.lgs. 276/2003, le disposizioni di cui ai punti precedenti continuano a trovare applicazione.

Per consentire la migliore applicazione delle nuove tipologie del contratto di apprendistato, ferma restando la loro immediata ed integrale operatività per tutti i lavoratori una volta completata la regolamentazione regionale, le parti si impegnano a definire entro 3 mesi dalla stipula del presente contratto gli aspetti demandati alla disciplina collettiva, mediante un protocollo unico d'intesa a livello nazionale valido per tutti i lavoratori dell'agricoltura.

Art. 14 - Contratto di somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro per i quadri e gli impiegati agricoli è disciplinato secondo i termini di cui al Protocollo Nazionale d'intesa (vedi All. D).

Art. 14 bis – Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro

Considerato che all'atto del rinnovo del presente CCNL per alcuni istituti previsti dal d.lgs. 276/2003 il quadro regolamentare è ancora in via di definizione, le parti si impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dal completamento della disciplina normativa di ciascun istituto per definire gli aspetti demandati alla contrattazione collettiva.

Art. 15 - Classificazione del personale - Variazioni di mansioni e di qualifica

Gli impiegati agricoli si classificano in sei categorie, comprendenti gli impiegati di concetto e d'ordine. Mentre per i primi, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, vi è più o meno presente autonomia di concezione e potere d'iniziativa, per i secondi non vi è alcuna autonomia di concezione ed apporto di iniziativa.

1a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto che, non investiti dei poteri e delle incombenze proprie del dirigente, collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente all'organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa dell'azienda, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa.

Profili

Direttori tecnici, amministrativi, commerciali ed altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

Nelle aziende di servizi rientra in tale 1a Categoria il Direttore del Centro elaborazione dati.

Rientrano nella 1a Categoria gli "Agenti" che pur assunti con tale qualifica, collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente nell'ipotesi di aziende prive di direttori ed ai quali siano affidati dal medesimo titolare dell'impresa poteri ed incombenze propri di detta 1a Categoria, e che provvedono

quindi, con autonomia di concezione e potere di iniziativa, all'organizzazione e gestione generale tecnica e/o amministrativa dell'azienda.

Analogamente, nelle aziende vitivinicole rientrano nella 1a Categoria quegli "Enologi" che collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente, nell'ipotesi di aziende prive di direttore e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti la produzione di vino o di altre bevande alcoliche.

2a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o del dirigente o del direttore, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di parte di essa con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa.

Profili

Capo reparto e Capo ufficio tecnico, commerciale, amministrativo.

Agente: l'impiegato che dispone, in riferimento al piano di coltivazione prestabilito, l'esecuzione dei relativi lavori da parte del personale dipendente, provvede, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, agli acquisti dei concimi, mangimi, sementi, ecc., alle vendite dei prodotti, alla compravendita del bestiame; provvede, altresì, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, all'assunzione ed ai licenziamenti del personale operaio o dei coloni; è incaricato della tenuta dei primi libri contabili e dei libretti colonici.

Enologo: provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcoliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e delle vinacce stabilendo modalità e tempi dell'effettuazione dei travasi. Accerta, anche attraverso analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino o di una bevanda alcolica.

Progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini.

Analista CED: l'impiegato che effettua le analisi e gli studi per individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali attraverso l'uso dell'elaborazione. Programma le risorse necessarie per le varie fasi, raccoglie dati circa le procedure e le prassi esistenti nelle aziende. Valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, gli "input" e gli "output" del sistema informativo, nonché la forma, la periodicità ed i supporti relativi.

Analista: l'impiegato che effettua le analisi dei terreni dell'azienda e/o quelle di laboratorio, riguardanti i prodotti agricoli e/o il controllo dei prodotti impiegati in azienda.

Ricercatore: l'impiegato che opera su programmi e/o progetti di ricerca agronomica dell'azienda, partecipando alla loro realizzazione.

3a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, senza autonomia di concezione e potere di iniziativa, esplicano mansioni nel ramo tecnico, amministrativo o commerciale in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

Profili

Sottoagenti - Contabili - Impiegati amministrativi o commerciali - Aiuto enologo - Corrispondente in lingue estere.

4a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine che, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni inerenti la contabilità, amministrazione e simili e le istruzioni per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

Profili

Addetti ai servizi amministrativi, commerciali od ai reparti - assistenti - Operatori CED - Disegnatori tecnici - magazzinieri, anche di aziende vitivinicole, cioè gli impiegati cui è affidata la responsabilità del magazzino, con la tenuta dei libri di carico e scarico, e che rispondono della buona conservazione di

merci, prodotti, macchine, utensili e di quant'altro occorrente ai bisogni dell'azienda; su disposizioni impartite direttamente dal datore di lavoro o da impiegati gerarchicamente superiori, provvedono alla ripartizione, distribuzione e spedizione di quanto loro affidato ed alla relativa registrazione contabile-amministrativa.

5a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa.

Profili

Stenografi - Dattilografi - Addetti a semplici mansioni di segreteria - Addetti alle spedizioni - Terminalista C.E.D. addetto all'acquisizione dei dati.

6a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine che svolgono mansioni comuni proprie della loro qualifica.

Profili

Uscieri - Fattorini - Commessi.

L'impiegato deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuito con il trattamento economico ad essa corrispondente.

Qualora a causa di esigenze aziendali straordinarie di emergenza, l'impiegato sia adibito, in via non solo temporanea ma eccezionale ed episodica, a mansioni di qualifica inferiore, conserverà i diritti ed il trattamento economico della categoria cui appartiene.

Qualora l'impiegato sia adibito, invece, a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge dette mansioni, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.

L'impiegato acquisisce anche il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto con carattere continuativo le mansioni proprie di detta qualifica, per un periodo di due mesi.

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore, assente per malattia, infortunio, ferie, permesso e richiamo alle armi non fa acquisire al sostituto il passaggio alla qualifica superiore ma gli dà solo diritto, sin dall'inizio della sostituzione e per tutta la durata di essa, al trattamento economico corrispondente a detta qualifica superiore.

Impegno a Verbale

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli impiegati agricoli prevista dall'art. 15 del presente contratto, al fine di fornire alle stesse parti stipulanti, per un eventuale accordo a livello nazionale, proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

In tale compito di studio, la Commissione dovrà valutare:

- le innovazioni tecnologiche ed organizzative maturate nel contesto impiegatizio agricolo che hanno inciso sui profili professionali;
- le figure rientranti nell'ambito agricolo a seguito delle modifiche apportate all'art.2135 del codice civile, e ad altre disposizioni di legge, dai decreti legislativi n. 226, 227 e 228 del 2001, nonché dal d.lgs. n.99 del 2004;
- l'adeguatezza dell'attuale assetto classificatorio con riferimento alle categorie, alle relative declaratorie ed ai singoli profili professionali, alla disciplina dei quadri, nonché ai compiti ed ai limiti attribuiti alla contrattazione territoriale in materia di classificazione.

La Commissione sarà composta di 8 membri, di cui 4 designati dalle OO. imprenditoriali e 4 designati dalle OO.SS. degli impiegati e potrà avvalersi anche di esperti.

La Commissione inizierà i lavori entro il 30 luglio 2004 e sarà presieduta, a turno, da un componente di parte datoriale o di parte sindacale.

La Commissione delibererà all'unanimità in ordine agli indirizzi ed al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale assetto classificatorio.

La Commissione dovrà ultimare i suoi lavori entro il 31 dicembre 2004 e presentare alle parti stipulanti un rapporto conclusivo in cui dovranno essere evidenziati sia i pareri sui quali sia stata raggiunta

l'unanimità, sia quelli differenziati sui quali non sia stato possibile pervenire ad una convergenza di pareri, al fine di un eventuale accordo a livello nazionale, come previsto dal 1° comma del presente impegno a verbale.

Art. 16 - Disciplina dei quadri

a) Definizione della figura dei Quadri

In applicazione dell'art. 2 della legge 13.5.1985 n. 190, sono considerati "quadri" quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità di iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale.

Ciò premesso, appartengono alla categoria dei "quadri" quei lavoratori che, nell'ambito della 1^a categoria degli impiegati agricoli, svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro.

Si riconosce pertanto, la qualifica di "quadro" a quegli impiegati che assolvono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento ed organizzazione delle attività e del personale che svolge funzioni e compiti di rilievo.

A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo.

b) Indennità di funzione

Alla categoria dei "quadri" come individuata nella precedente lett.a), spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170 euro, da corrispondersi per 14 mensilità.

c) Variazione e mansioni di qualifica.

In base all'art. 6 della Legge n. 190/1985, nel caso di svolgimento delle mansioni di "quadro" da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di "quadro" diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi.

d) Responsabilità civile verso terzi

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti dell'area quadri, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali.

A tal riguardo lo stesso datore di lavoro dovrà stipulare una polizza assicurativa entro un mese dalla stesura del nuovo CCNL, i cui massimali e le correlative quote di premi a carico della azienda saranno formalizzate in apposita separata convenzione.

Art. 17 - Orario di lavoro

Con decorrenza dal 1° agosto 1988, l'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, c. 2, del d.lgs. n.66/2003, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri potranno essere specificati dalla contrattazione territoriale.

La suddivisione dell'orario ordinario di lavoro nei diversi giorni della settimana è demandata ai contratti territoriali che dovranno distribuire tale orario in cinque giorni, oppure in cinque giorni e mezzo, in relazione alla peculiarità di alcuni comparti produttivi, nonché in considerazione di particolari mansioni svolte da talune figure impiegate.

La mezza giornata o la intera giornata libera coincidente o meno con il sabato non è considerata festiva, né agli effetti di eventuale lavoro straordinario prestato in detta giornata, né agli effetti del calcolo delle ferie.

Art. 18 - Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro di cui all'art.17;
- b) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore venti alle ore cinque del mattino successivo;
- c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 20.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali.

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione, da darsi di volta in volta, dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta; deve essere registrato in contabilità e pagato all'atto della corresponsione della retribuzione, nello stesso mese nel quale è stato eseguito^[2]

^[2]*Ai fini della determinazione della retribuzione oraria per il computo del lavoro straordinario, festivo, notturno, ecc., la retribuzione mensile va divisa per 169.*

Le percentuali di maggiorazione da applicare sugli elementi della retribuzione indicati al 1° comma dell'art. 24, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario	30%
b) lavoro notturno	50%
c) lavoro festivo	50%
d) lavoro straordinario festivo	60%
e) lavoro festivo notturno	65%

Fermo rimanendo quanto disposto dai commi precedenti, considerato tuttavia che per talune categorie impiegate lo svolgimento della prestazione lavorativa, specie in determinati periodi dell'anno, non consente l'osservanza dell'orario di lavoro nei termini e modi previsti dall'art. 17 del presente Contratto, è demandata alla contrattazione territoriale la possibilità di disciplinare, in alternativa, la corresponsione di una particolare indennità a tali figure impiegate, a titolo di corrispettivo per le causali di cui sopra, rapportata ai tempi medi di svolgimento della prestazione lavorativa stessa, nel mese di aprile od al termine degli anzidetti periodi dell'anno.

È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario 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 compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione territoriale (Banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruite.

Art. 22 bis - Congedi parentali

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave, e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi (d.lgs. 26 marzo 2001 n.151 - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art.32, comma 1, del citato Testo Unico, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 23 - Permessi per la frequenza a corsi di studio (formazione continua)

Gli impiegati che, al fine di migliorare la propria professionalità, in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare corsi di studio e di aggiornamento professionale, presso organismi accreditati dalle regioni, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore, da utilizzare nell'arco di un triennio o di un solo anno. In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art.6 della legge 53/2000, e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art.118 della legge 388/2000, l'impiegato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

Compatibilmente con le esigenze aziendali e purché sia assicurato comunque il normale andamento dell'attività aziendale, il numero degli impiegati di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di uno per quelle aziende che hanno sino a 10 impiegati ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 impiegati, con l'arrotondamento delle frazioni all'unità superiore.

Per ottenere i permessi di partecipazione a detti corsi, gli impiegati dovranno fornire al titolare dell'azienda o a chi per lui un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Nell'ipotesi che il corso sia effettuato fuori orario di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al pagamento del corso stesso, dietro presentazione di regolare fattura o ricevuta rilasciata dall'istituto od organismo interessato.

Tale pagamento a carico del datore di lavoro non dovrà superare complessivamente l'ammontare pari a 40 ore dello stipendio mensile dell'impiegato, mentre lo stesso dipendente, durante il medesimo anno, non potrà usufruire di ulteriori permessi per la frequenza ai corsi previsti dal 1° comma del presente articolo.

Art. 23 bis – Congedi per la formazione

In materia di congedi per la formazione si applicano le vigenti disposizioni di legge (art.5, legge 53/2000).

Per l'esercizio del relativo diritto il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

Il datore di lavoro valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Compatibilmente con le esigenze aziendali e purché sia assicurato comunque il normale andamento dell'attività aziendale, il numero degli impiegati di ogni singola azienda che può beneficiare dei congedi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1 per quelle aziende che hanno sino a 10 impiegati ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 impiegati, con l'arrotondamento delle frazioni all'unità superiore.

Art. 24 - Retribuzione

La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:

- Minimo di stipendio-base mensile (art. 61)
- Indennità di contingenza (art. 26)
- Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)
- Minimo di stipendio integrativo
- Aumenti periodici di anzianità (art. 27)

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169.

L'articolazione delle voci riguardanti i minimi di stipendio di cui al primo comma dovrà essere effettuata attraverso la indicazione di minimi distinti per categoria.

Il calcolo degli istituti economici contrattuali quali, ad esempio: le mensilità aggiuntive, il lavoro straordinario, etc., si dovrà effettuare sugli elementi della retribuzione indicati al primo comma del

presente articolo.

Lo “stipendio contrattuale mensile”, definito dai contratti territoriali per ciascuna delle categorie di impiegati di cui all’art. 15 del presente contratto, è costituito da:

- a) Minimo di stipendio-base mensile
- b) Indennità di contingenza
- c) Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)
- d) Minimo di stipendio integrativo

AUMENTI DEGLI STIPENDI CONTRATTUALI

Gli stipendi contrattuali vigenti nei contratti territoriali al 31.12.2003, previsti per ciascuna categoria di impiegati rinnovati in applicazione del CCNL 5 aprile 2000, sono incrementati a decorrere dal 1° giugno 2004 del 4 per cento e a decorrere dal 1° gennaio 2005 dell’1,9 per cento.

MINIMI NAZIONALI DI STIPENDIO MENSILE

I minimi nazionali di stipendio mensile per le diverse categorie di impiegati, comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono riportati nella tabella n° 1.

I contratti territoriali non possono definire, per ciascuna categoria di impiegati, stipendi contrattuali inferiori ai suddetti minimi, salvo quanto è previsto dagli articoli 12 e 13 del presente CCNL.

I minimi di cui alla tabella 1 trovano applicazione nei contratti territoriali stipulati in applicazione del CCNL 5 aprile 2000, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2007; per gli altri contratti territoriali dal 1° giugno 2004 (vedi norma transitoria).

In sede di rinnovo quadriennale, il Contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all’articolo 2 e di una valutazione sull’andamento dell’inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi nazionali di stipendio mensile di cui al primo comma del presente titolo (vedi Tab. 1) nonché gli incrementi da applicarsi a tutti gli stipendi contrattuali definiti dai contratti territoriali per ciascuna categoria di impiegati. Per i contratti territoriali non rinnovati è fatta salva “l’indennità di vacanza contrattuale” in vigore al livello territoriale interessato.

Norma transitoria

Nei contratti territoriali non rinnovati secondo le disposizioni del CCNL 5 aprile 2000, fermo restando i minimi di stipendio integrativo in vigore, i minimi nazionali di stipendio mensile per le diverse categorie di impiegati, si applicano a decorrere dal 1° giugno 2004.

Tab. 1

Categorie	Stipendio base mens.	Indennità di contingenza	E.D.R.	Minimi Nazionali di stipendio mensile
1°	693,84	526,19	10,33	1.230,36
2°	593,44	520,56	10,33	1.124,33
3°	508,29	515,62	10,33	1.034,24
4°	451,38	512,74	10,33	974,45
5°	411,49	510,81	10,33	932,63
6°	369,21	508,34	10,33	887,88

ALL. D

Protocollo nazionale d’intesa per il contratto di somministrazione di lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli articoli 20 e seguenti del d.lgs. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall’art.1 del presente CCNL a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all’ordinaria attività dell’impresa utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l’organico in servizio;
- b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d.lgs. n. 626/94;

- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella sezione circoscrizionale competente;
- h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente^[1].

[1] L'unità equivalente è pari a 270 giornate

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio regionale entro i 10 giorni successivi.

ALL. L

Norma transitoria

I valori dei titoli di studio, già determinati in cifra fissa dai contratti integrativi, restano bloccati nelle rispettive misure e sono corrisposti, come "assegni *ad personam*", unicamente agli impiegati in servizio alla data del 1° agosto 1988 che ne abbiano diritto.

Tabelle per i quadri e gli impiegati agricoli

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia di ANCONA		
Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.473,56	1.500,48
2	1.333,60	1.357,96
3	1.216,17	1.238,39
4	1.133,50	1.154,21

5	1.066,06	1.085,54
6	1.004,39	1.022,74
6	945,91	963,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004
Provincia ASCOLI PICENO

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004
1S	
1	1.230,36
2	1.124,33
3	1.034,24
4	974,45
5	932,63
6	887,88

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004
Regione BASILICATA

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004
1S	
1	1.315,58
2	1.196,63
3	1.085,89
4	1.002,86
5	950,71
6	900,79
6	945,91
* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.	

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia BELLUNO		
Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.626,72	1.656,44
2	1.445,28	1.471,68
3	1.288,55	1.312,09
4	1.161,79	1.183,02

5	1.056,17	1.075,47
6	1.004,39	1.022,74
6	945,91	963,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **BERGAMO**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.457,15	1.483,77
2	1.317,32	1.341,39
3	1.196,05	1.217,90
4	1.130,07	1.150,72
5	1.069,07	1.088,60
6	1.020,14	1.038,78

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **BOLOGNA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
-----	---------------------------------------	---

1S		526,19
1	1.596,40	1.625,57
2	1.440,40	1.466,72
3	1.326,00	1.350,23
4	1.222,00	1.244,33
5	1.083,68	1.103,48
* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.		

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia BOLZANO		
Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.536,19	1.564,26
2	1.330,38	1.354,68
3	1.210,12	1.232,23
4	1.111,56	1.131,87
5	1.016,75	1.035,33
6	1.020,14	1.038,78
6	945,91	963,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **BRESCIA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.584,71	1.613,66
2	1.386,96	1.412,30
3	1.248,51	1.271,32
4	1.138,16	1.158,95
5	1.071,60	1.091,18
6	1.024,91	1.043,63
6	945,91	963,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Regione **CALABRIA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.406,91	1.432,61

2	1.277,42	1.300,76
3	1.152,21	1.173,26
4	1.051,34	1.070,55
5	974,93	922,74
6	918,74	935,52
6	945,91	963,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Regione CAMPANIA		
Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.438,66	1.464,94
2	1.292,53	1.316,14
3	1.165,55	1.186,84
4	1.057,33	1.076,65
5	1.000,88	1.019,17
6	947,30	964,61
6	945,91	963,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **COMO - LECCO**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.486,97	1.514,14
2	1.365,88	1.390,83
3	1.252,02	1.274,89
4	1.151,91	1.172,95
5	1.082,42	1.102,20
6	1.018,76	1.037,37
6	945,91	963,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **CREMONA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.672,21	1.702,76
2	1.479,23	1.506,25

3	1.295,95	1.319,63
4	1.197,70	1.219,58
5	1.102,72	1.122,87
6	1.033,44	1.052,32
6	945,91	963,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **FERRARA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.610,56	1.639,98
2	1.381,22	1.406,45
3	1.254,14	1.277,05
4	1.152,82	1.173,88
5	1.103,54	1.123,70
6	1.049,31	1.068,48
6	945,91	963,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **FOGGIA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.534,03	1.562,06
2	1.382,42	1.407,68
3	1.239,49	1.262,13
4	1.144,57	1.165,48
5	1.072,87	1.092,47
6	999,89	1.018,16
6	945,91	963,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **FORLI' - CESENA - RIMINI**

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.671,27	1.701,80
2	1.472,47	1.499,37
3	1.311,82	1.335,79

4	1.200,70	1.222,64
5	1.104,21	1.124,38
6	1.013,89	1.032,41
6	945,91	963,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Regione **FRIULI VENEZIA GIULIA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.546,97	1.575,23
2	1.405,81	1.431,49
3	1.263,07	1.286,15
4	1.156,52	1.177,65
5	1.047,56	1.066,70

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **FROSINONE**

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
-----	--	---

1S		526,19
1	1.459,38	1.486,04
2	1.314,49	1.338,50
3	1.147,41	1.168,37
4	1.059,18	1.078,53
5	996,15	1.014,35
6	939,56	956,72

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **LATINA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.472,88	1.499,79
2	1.306,24	1.330,10
3	1.178,72	1.200,25
4	1.075,58	1.095,23
5	1.025,19	1.043,92
6	960,27	977,81

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Regione **LIGURIA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.493,16	1.520,44
2	1.306,87	1.330,75
3	1.175,16	1.196,63
4	1.092,47	1.112,43
5	1.041,50	1.060,53
6	969,81	987,53

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **MACERATA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.445,80	1.472,21
2	1.309,83	1.333,76

3	1.193,98	1.215,79
4	1.110,66	1.130,95
5	1.058,39	1.077,73
6	1.000,28	1.018,55

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia MANTOVA		
Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.488,21	1.515,40
2	1.341,66	1.366,17
3	1.237,10	1.259,70
4	1.136,19	1.156,95
5	1.067,08	1.086,57
6	1.001,03	1.019,32

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia MILANO - LODI		
--	--	--

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.501,73	1.529,17
2	1.373,73	1.398,83
3	1.248,66	1.271,47
4	1.114,76	1.135,13
5	1.058,43	1.077,77
6	1.002,65	1.020,97

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia MODENA		
Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.605,79	1.635,13
2	1.434,02	1.460,22
3	1.314,28	1.338,29
4	1.189,30	1.211,03
5	1.125,97	1.146,54

6	1.062,02	1.081,42
* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.		

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Regione MOLISE		
Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.255,87	1.278,81
2	1.147,65	1.168,62
3	1.055,69	1.074,98
4	994,67	1.012,84
5	951,97	969,36
6	906,29	922,85
* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.		

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia PADOVA		
Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.546,77	1.575,03
2	1.398,06	1.423,60
3	1.248,48	1.271,29

4	1.141,40	1.162,25
5	1.075,66	1.095,31
6	989,71	1.007,79

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **PARMA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.526,94	1.554,84
2	1.356,02	1.380,79
3	1.242,59	1.265,29
4	1.130,41	1.151,06
5	1.069,97	1.089,52
6	1.012,85	1.031,35

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **PAVIA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.797,45	1.830,29

2	1.646,26	1.676,34
3	1.342,74	1.367,27
4	1.236,88	1.259,48
5	1.119,82	1.140,28
6	1.090,96	1.110,89

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **PERUGIA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.519,33	1.547,09
2	1.350,74	1.375,42
3	1.218,86	1.241,13
4	1.140,67	1.161,51
5	1.080,60	1.100,34
6	1.023,16	1.041,85

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **PESARO - URBINO**

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
-----	--	---

1S		526,19
1	1.497,27	1.524,62
2	1.355,59	1.380,36
3	1.224,55	1.246,92
4	1.125,75	1.146,32
5	1.069,42	1.088,96
6	1.010,37	1.028,83

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **PIACENZA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.376,40	1.401,55
2	1.260,96	1.284,00
3	1.154,40	1.175,49
4	1.083,38	1.103,17
5	1.021,25	1.039,91
6	950,10	967,46

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Regione **PIEMONTE**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.493,04	1.520,32
2	1.326,50	1.350,73
3	1.198,25	1.220,14
4	1.094,53	1.114,53
5	1.028,53	1.047,32
6	960,61	978,16

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Regione **PUGLIA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.520,71	1.548,49
2	1.371,38	1.396,43
3	1.231,00	1.253,49
4	1.137,85	1.158,64
5	1.067,40	1.086,90

6	995,75	1.013,94
* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.		

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia RAVENNA		
Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.598,74	1.627,95
2	1.416,81	1.442,69
3	1.262,49	1.285,55
4	1.155,98	1.177,10
5	1.082,07	1.101,84
* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.		

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia REGGIO EMILIA		
Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.736,97	1.768,70
2	1.536,20	1.564,27
3	1.344,76	1.369,33
4	1.225,74	1.248,13

5	1.138,99	1.159,80
6	971,82	989,57
* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.		

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia RIETI		
Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.422,35	1.448,34
2	1.277,19	1.300,52
3	1.151,42	1.172,46
4	1.065,13	1.084,59
5	1.004,30	1.022,65
6	949,81	967,16
* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.		

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia ROMA		
Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.546,91	1.575,17
2	1.361,29	1.386,16

3	1.222,28	1.244,61
4	1.129,10	1.149,73
5	1.067,16	1.086,66
6	1.002,87	1.021,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia ROVIGO		
Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.510,20	1.537,79
2	1.356,21	1.380,99
3	1.225,15	1.247,53
4	1.138,44	1.159,24
5	1.078,49	1.098,19
6	999,96	1.018,23

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Regione SARDEGNA		
Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19

1	1.477,59	1.504,58
2	1.335,62	1.360,02
3	1.214,99	1.237,19
4	1.135,26	1.156,00
5	1.083,69	1.103,49
6	1.023,08	1.041,77

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Regione **SICILIA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.680,76	1.711,47
2	1.498,70	1.526,08
3	1.307,12	1.331,00
4	1.149,77	1.170,78
5	1.053,68	1.072,93
6	967,16	984,83

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **SONDRIO**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.490,86	1.518,10
2	1.338,79	1.363,25
3	1.209,57	1.231,67
4	1.114,73	1.135,10
5	1.053,99	1.073,25
6	992,56	1.010,69

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia TERNI - ORVIETO		
Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.472,59	1.499,49
2	1.306,52	1.330,39
3	1.172,89	1.194,32
4	1.098,46	1.118,53
5	1.039,13	1.058,11
6	978,16	996,03

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Regione **TOSCANA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.612,72	1.642,18
2	1.441,84	1.468,18
3	1.265,62	1.288,74
4	1.156,98	1.178,12
5	1.091,68	1.111,62
6	1.019,25	1.037,87

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **TRENTO**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.638,35	1.668,28
2	1.416,14	1.442,01
3	1.288,94	1.312,49
4	1.185,51	1.207,17

5	1.097,72	1.117,77
6	920,12	936,93
* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.		

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia TREVISO		
Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.626,72	1.656,44
2	1.445,28	1.471,68
3	1.288,55	1.312,09
4	1.161,79	1.183,02
5	1.056,17	1.075,47
* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.		

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Regione VALLE D'AOSTA	
Liv	Minimo contrattuale dal 1° giugno 2004
1S	
1	1.535,07
2	1.372,23

3	1.238,24
4	1.129,39
5	1.062,26
6	996,34
* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.	

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia VARESE		
Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.381,95	1.407,20
2	1.254,73	1.277,65
3	1.146,94	1.167,89
4	1.074,83	1.094,47
5	1.025,79	1.044,53
6	971,98	989,74
* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.		

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia VENEZIA		
Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005

1S		526,19
1	1.589,43	1.618,47
2	1.438,81	1.465,10
3	1.277,82	1.301,16
4	1.170,78	1.192,17
5	1.052,50	1.071,73
6	945,91	963,19

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **VERONA**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.656,94	1.687,21
2	1.504,55	1.532,04
3	1.317,85	1.341,93
4	1.194,15	1.215,97
5	1.071,46	1.091,03

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.

C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli Rinnovo del 27 maggio 2004 Provincia **VITERBO**

Liv	Minimo contrattuale dal 1°giugno 2004	Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2005
1S		526,19
1	1.450,85	1.477,36
2	1.307,04	1.330,92
3	1.176,23	1.197,72
4	1.090,27	1.110,19
5	1.028,10	1.046,88

* Alla categoria dei "quadri" spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170,00 euro.