

Associazione Italiana Allevatori

(ENTE MORALE - D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950)

00161 ROMA - VIA G. TOMASSETTI, 9



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER DIRIGENTI DELLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

21 Dicembre 1983

(Sostituisce il C.C.N.L. - 23 Luglio 1981)

L'anno 1983, il giorno 21 dicembre in Milano nella sede dell'Associazione Provinciale Allevatori, in Viale Isonzo n. 27, le parti sottoindicate, hanno convenuto di stipulare il seguente accordo per una normativa specifica da applicarsi ai dipendenti delle Associazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici ai quali gli Organi competenti delle stesse conferiranno funzioni di Dirigente.

Ciò premesso

tra

l'Associazione Italiana Allevatori, in nome e per conto proprio e delle Organizzazioni Associate, rappresentata dal suo Presidente Dr. Carlo Venino, assistito dai Signori: Dr. Guido Brondelli di Brondello, Sig. Edoardo Marcucci, Cav. Uff. Nazzareno Fracasso, Avv. Carlo Martuccelli, Dr. Sandro Vallesi, Dr. Lazzaro Guerrieri

e

il Sindacato Italiano Dirigenti Enti Zootecnici - SIDEZ, rappresentato dal Presidente Dr. Giuseppe Comba, assistito dai Signori: Dr. Giuseppe Santus, Dr. Maurizio Pagani, Dr. Livio Lanza, Dr. Luciano Caiazza, P.A. Antonio Gimigliano, P.A. Antonio Moretti, Dr. Angelo Del Gaizo;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DELLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

ART. 1

OGGETTO

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro subordinato intercorrenti tra le Associazioni, Consorzi ed Enti Zootecnici di vario genere, nonché esercenti attività affini o connesse con la zootecnia dirette alla trasformazione, conservazione e commercializzazione dei prodotti zootecnici, aderenti alla Associazione Italiana Allevatori, ed i dirigenti di cui ai successivi articoli i quali esplicano la propria attività in modo esclusivo e continuativo alle dipendenze delle predette Organizzazioni.

ART. 2

DEFINIZIONE

Ai fini dell'applicazione delle norme contenute nel presente contratto si considerano dirigenti quei prestatori di lavoro ai quali spetta il compito di dirigere e coordinare il funzionamento della organizzazione amministrativa e/o tecnica dell'Ente, di cui rispondono nei confronti degli Organi dell'Amministrazione, sempre che svolgano le mansioni tutte e rientrino nella elencazione di cui al successivo art. 3.

L'avvenuto riconoscimento della qualifica di dirigente dovrà risultare da formale delibera del competente Organo statutario dell'Ente datore di lavoro.

In relazione al disposto del precedente comma, il fatto che il dipendente ricopra il grado più elevato nell'organizzazione dell'Ente non implica di per sé necessariamente il diritto alla qualifica di dirigente.

ART. 3

MANSIONI E LIVELLI

Le mansioni dei Dirigenti sono le seguenti:

a) dirigere e coordinare il funzionamento di tutte o di parte delle attività dell'Ente con diretta responsabilità verso gli Organi statuari;

b) curare l'esecuzione dei deliberati degli Organi statutari dell'Ente;

c) possedere poteri di firma nell'ambito di quanto delegatogli dal legale rappresentante dell'Ente;

d) possedere poteri decisionali di spesa nei limiti previamente fissati dagli Organi dell'Ente.

I dirigenti sono inquadrati in una unica categoria suddivisa nei seguenti livelli:

1° livello) Direttore Generale e Segretario Generale A.I.A.

2° livello) Direttori di Organizzazioni di primaria importanza per volume di attività, entità dei bilanci e per personale dipendente;

3° livello) Direttori di Organismi di importanza intermedia;

4° livello) Direttori di altri Organismi o Settori di attività che abbiano importanza rilevante all'interno di Organismi.

Per accedere alla qualifica di dirigente è necessario che l'Organizzazione abbia non meno di tre Settori di primaria importanza tecnica ed economica e/o abbia in essere programmi di potenziamento dell'attività che richiedano particolari attitudini innovative e promozionali.

Per le Organizzazioni che svolgono unicamente l'attività nei settori dei Libri Genealogici e dei Controlli Funzionali valgono le seguenti parametrizzazioni:

2° livello: Direttori di Organizzazioni a livello nazionale di specie o razza con attività che riguardino non meno di 100.000 capi grossi bovini o rapportati;

3° livello: Direttori di Organizzazioni a livello nazionale di specie o razza che riguardino da 20.000 a 100.000 capi grossi bovini o rapportati; Direttori di Organizzazioni provinciali con non meno di 12.000 capi bovini controllati o rapportati tali per specie o razza;

4° livello: Direttori di Organizzazioni provinciali con non meno di 7.000 capi bovini controllati o rapportati tali per specie o razza.

ART. 4

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto non si applica ai rapporti di lavoro del personale dipendente non previsto nei livelli di cui al precedente art. 3,

né degli attuali Direttori di Organizzazione zootecnica che non abbiano i requisiti specificati nei precedenti artt. 2-3.

In caso di sostituzione di dirigente, non costituirà per il nuovo assunto diritto a tale qualifica la delibera presa in precedenza dall'Organo statutario competente per il riconoscimento della qualifica del dirigente sostituito.

ART. 5

ASSUNZIONE

Il rapporto del dirigente disciplinato dal presente contratto può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato. In quest'ultimo caso la durata del rapporto non potrà essere superiore a 5 anni, salvo il recesso del dirigente dopo un triennio e con il rispetto della disposizione di cui all'art. 2118 c.c.

L'assunzione, sia nel caso di contratto a tempo indeterminato sia nel caso di contratto a termine, deve risultare da atto scritto nel quale siano specificati la data di inizio del rapporto, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

L'assunzione del dirigente deve essere comunicata all'ENPAIA ed all'INPS nelle forme di legge.

Le clausole concordate devono uniformarsi alle norme sancite nel presente contratto e non possono, nella loro portata complessiva, essere di minor valore rispetto a quelle previste dal presente contratto.

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 secondo le norme del contratto stesso.

Le norme del presente contratto, con esclusione di quelle relative al preavviso, si applicano anche nel caso di contratto a tempo determinato.

ART. 6

PERIODO DI PROVA

Il dirigente è assunto di norma con un periodo di prova non superiore a sei mesi.

Con esplicita clausola del contratto individuale le parti possono rinunciare al periodo di prova o limitarne la durata.

né degli attuali Direttori di Organizzazione zootecnica che non abbiano i requisiti specificati nei precedenti artt. 2-3.

In caso di sostituzione di dirigente, non costituirà per il nuovo assunto diritto a tale qualifica la delibera presa in precedenza dall'Organo statutario competente per il riconoscimento della qualifica del dirigente sostituito.

ART. 5

ASSUNZIONE

Il rapporto del dirigente disciplinato dal presente contratto può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato. In quest'ultimo caso la durata del rapporto non potrà essere superiore a 5 anni, salvo il recesso del dirigente dopo un triennio e con il rispetto della disposizione di cui all'art. 2118 c.c.

L'assunzione, sia nel caso di contratto a tempo indeterminato sia nel caso di contratto a termine, deve risultare da atto scritto nel quale siano specificati la data di inizio del rapporto, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

L'assunzione del dirigente deve essere comunicata all'ENPAIA ed all'INPS nelle forme di legge.

Le clausole concordate devono uniformarsi alle norme sancite nel presente contratto e non possono, nella loro portata complessiva, essere di minor valore rispetto a quelle previste dal presente contratto.

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 secondo le norme del contratto stesso.

Le norme del presente contratto, con esclusione di quelle relative al preavviso, si applicano anche nel caso di contratto a tempo determinato.

ART. 6

PERIODO DI PROVA

Il dirigente è assunto di norma con un periodo di prova non superiore a sei mesi.

Con esplicita clausola del contratto individuale le parti possono rinunciare al periodo di prova o limitarne la durata.

Durante il periodo di prova è facoltà delle parti risolvere il contratto in qualunque momento senza obbligo di preavviso o indennità.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma.

Il periodo di prova deve computarsi agli effetti dell'anzianità di servizio.

Qualora il contratto sia risolto durante il periodo di prova o al termine di esso, il dirigente ha diritto alla retribuzione per l'intero mese durante il quale la risoluzione è avvenuta.

Il periodo di prova è suscettibile di proroga nei casi che danno luogo alla sospensione del rapporto (malattia, chiamata alle armi, ecc.).

Nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del periodo di prova, il dirigente ha diritto ai corrispondenti dodicesimi della tredicesima e quattordicesima mensilità.

ART. 7

DISCIPLINA DELLE FUNZIONI DEL DIRIGENTE

Il dirigente è tenuto ad esplicare le proprie funzioni in conformità e nei limiti del mandato conferitogli dal datore di lavoro, dedicando all'Organizzazione o a quella parte di essa che gli è stata affidata, tutta l'attività richiesta nel campo tecnico, organizzativo ed in quello economico-amministrativo.

Egli è responsabile di fronte al datore di lavoro, sempre nei limiti del mandato conferitogli, dell'attività tecnica o amministrativa, o di entrambe.

Ha il dovere di prestare tutta la sua opera, a prescindere da limiti iniziali e finali di orario, per assicurare il regolare funzionamento del servizio e al fine di favorire il buon andamento generale.

Il dirigente è responsabile di ogni atto compiuto nell'esplicazione del mandato ricevuto. Qualora il dirigente si trovi nell'impossibilità di provvedere tempestivamente alla osservanza di leggi o regolamenti o comunque di esercitare una qualsiasi funzione inerente al mandato ricevuto deve prontamente informare il datore di lavoro o chi per esso.

E' fatto assoluto divieto al dirigente di svolgere qualsiasi attività di lavoro al di fuori del rapporto con l'Ente dal quale dipende nonché a favore di terzi, anche se non retribuita, salva specifica autorizzazione scritta dell'Ente datore di lavoro.

E' altresì vietato al dirigente:

a) assumere incarichi

a) assumere incarichi incompatibili con le funzioni da lui esplicite nell'Ente;

b) svolgere attività, anche se non retribuita, contrastante con gli interessi dell'Organizzazione da cui dipende o a favore di terzi in concorrenza con essa.

ART. 8

RETRIBUZIONE E RIMBORSO SPESE TRASPORTO

Per retribuzione si intende l'insieme di tutte le corresponsioni di carattere fisso e continuativo godute dal dirigente.

Ai dirigenti è riconosciuta una indennità di funzione la cui forma ed entità è stabilita dal datore di lavoro, fermo restando che l'entità stessa dovrà essere differenziata per livello (v. art. 3).

Per gli spostamenti dovuti a motivi di servizio e qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dal dirigente questi ha diritto al rimborso delle spese sostenute pari alla tariffa A.C.I. per autoveicoli non superiori a 1.500 c.c.; tale rimborso, che non fa parte della retribuzione, non verrà calcolato a nessun effetto.

Il rimborso delle spese di cui sopra dovrà essere corrisposto nel mese successivo a quello di competenza.

ART. 9

MINIMI DI STIPENDIO

Livello I	1.600.000	Livello III	1.200.000
Livello II	1.400.000	Livello IV	1.050.000

ART. 10

SCALA MOBILE

Ai minimi di stipendio previsti dall'art. 9 si applica l'Accordo Nazionale di Scala Mobile, in vigore per i dipendenti dalle Organizzazioni zootecniche, e le variazioni della contingenza a partire dal 1.2.1977.

Le variazioni, derivanti dall'Accordo Nazionale di cui sopra, si applicano anche agli eventuali stipendi che superano i minimi previsti dall'art. 9 predetto.

ART. 11

13^a e 14^a MENSILITA'

Il dirigente ha diritto alla corresponsione della 13^a e della 14^a mensilità pari rispettivamente alla retribuzione percepita nei mesi di dicembre e di giugno.

La tredicesima mensilità deve essere corrisposta al dirigente entro il 16 dicembre mentre la quattordicesima mensilità entro il 30 giugno: dette mensilità aggiuntive sono frazionabili in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno solare.

In quest'ultimo caso, il calcolo dei dodicesimi delle anzidette mensilità aggiuntive deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso.

La corresponsione dei dodicesimi di tali mensilità compete anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni varranno come mese intero, mentre non si terrà conto di quelle pari o inferiori a 15 giorni.

ART. 12

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

Per ogni biennio di effettivo servizio, il dirigente ha diritto ad un aumento periodico costituito dal 5% dello stipendio base mensile tabellare relativo al livello in atto al momento della maturazione del biennio e dell'importo di L. 27.000 e fino ad un massimo di dieci aumenti periodici biennali così calcolati.

Ogni variazione, per qualunque causa, del predetto stipendio base mensile tabellare, comporterà automaticamente la rivalutazione degli aumenti periodici di anzianità maturati, nel senso che l'ammontare relativo a ciascuno di essi deve sempre corrispondere al 5% dello stipendio base stesso fermo restando l'aumento dell'importo di L. 27.000 per ciascun aumento.

Norma transitoria - Con decorrenza 1.1.1984 per ciascun dirigente in servizio a tale data sarà effettuato un ricalcolo degli aumenti periodici con il sistema di cui all'art. 12, ma senza corresponsione di arretrati per il periodo antecedente dell'1.1.1984.

Qualora il ricalcolo desse un risultato inferiore all'importo acquisito all'1.1.1984, il dirigente stesso manterrà detto importo fino all'assorbimento con gli aumenti successivi.

ART. 13

FERIE ANNUALI E FESTIVITA' SOPPRESSE

Il dirigente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie retribuito pari a 26 giorni feriali lavorativi e a 7 giorni di ferie aggiuntivi per compensare le festività abolite.

Le assenze per malattia, infortuni, il congedo matrimoniale, i permessi brevi per motivi di famiglia o per altri motivi giustificati riconosciuti dal datore di lavoro, non sono computabili nelle ferie.

Il datore di lavoro, sentite le indicazioni del dirigente e tenuto conto delle esigenze dell'Ente, fisserà il periodo di ferie.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo, ma ove le esigenze dell'Ente lo impongano il datore di lavoro e il dirigente possono concordare di sostituire, al periodo continuativo, periodi brevi, purché sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo sopra stabilito.

In caso di risoluzione del rapporto dopo maturato il diritto al periodo di ferie, ma prima del godimento di esse, il dirigente ha il diritto alla indennità sostitutiva per ferie non godute.

Quando all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente non abbia maturato il diritto al periodo completo di ferie annuali, gli spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni varranno come mese intero, mentre non si terrà conto di quelle pari o inferiori a 15 giorni.

ART. 14

CONGEDO MATRIMONIALE, ASPETTATIVE

In occasione del matrimonio il dirigente ha diritto ad un congedo straordinario di almeno 15 giorni con retribuzione normale.

Il datore di lavoro potrà concedere aspettative senza assegni, per comprovati e giustificati motivi, per un periodo non superiore a 6 mesi.

In ogni caso, tali aspettative non possono essere concesse più di una volta ogni tre anni.

Il dirigente che, al termine dell'aspettativa, non riassuma il servizio, è considerato dimissionario.

Le suddette aspettative comportano la sospensione del rapporto di impiego e non sono computabili come anzianità di servizio.

ART. 15

TRASFERTE

In caso di trasferte il rimborso delle sole spese vive per vitto, alloggio e viaggio sostenute dal dirigente per ragioni inerenti al proprio servizio, avviene, su presentazione di idonea documentazione, nel mese successivo a quello della esibizione di tale documentazione.

Il datore di lavoro può concordare importi forfettari per il rimborso di tali spese.

In nessun caso quanto corrisposto a tale titolo può concorrere alla formazione della retribuzione o ad altri effetti.

Sull'importo delle spese di viaggio (biglietti aerei, ferroviari o navali e rimborsi chilometrici, ecc.), vitto e alloggio, deve applicarsi una maggiorazione del 20% a titolo di rimborso delle spese non documentabili.

ART. 16

CHIAMATA ALLE ARMI E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo o chiamata alle armi si applicano le norme di legge in vigore.

ART. 17

TRASFORMAZIONE E CESSAZIONE

La trasformazione, in qualsiasi modo, dell'Associazione, Consorzio od Ente Zootecnico, salvo che il dirigente sia stato liquidato di ogni sua spettanza, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso se non dato nei termini, non costituisce titolo per la risoluzione del rapporto di lavoro, ed il dirigente conserva i suoi diritti nei confronti della nuova Organizzazione.

Nel caso di cessazione dell'Associazione, Consorzio od Ente Zootecnico con il trapasso delle sue funzioni ad altra Organizzazione, il dirigente conserva i suoi diritti di permanenza nell'impiego nei confronti del successore.

Identico trattamento si avrà nel caso di passaggio di un dirigente da un Ente ad un altro.

ART. 18

TUTELA DELLA MATERNITA' - ASSEGNI FAMILIARI

Valgono le disposizioni di legge in vigore.

ART. 19

MALATTIE E INFORTUNI

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia od infortunio il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di dodici mesi.

Nel caso di infortunio contratto per ragioni di servizio, la durata della conservazione del posto si protrae di altri dodici mesi senza diritto a trattamento economico.

L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata tempestivamente al datore di lavoro, in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta del datore di lavoro il dirigente è tenuto ad esibire il certificato medico.

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio, il dirigente avrà diritto a 6 mesi di retribuzione intera e 6 mesi di mezza retribuzione.

Ai fini del trattamento economico previsto dal comma precedente le interruzioni per malattia o per infortunio si sommano quando intervengono nell'arco di tempo di 12 mesi, restando pertanto inteso che le assenze per malattia o per infortunio verificatesi in un periodo di tempo anteriore ai 12 mesi considerati, si prescrivono.

Superato il periodo di cui al primo e secondo comma, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del dirigente corrispondendogli l'indennità sostitutiva del preavviso e quella di anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'interessato in dipendenza del presente contratto.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i limiti suddetti non consenta al dirigente di riprendere il servizio, il dirigente stesso può risolvere il rapporto con diritto alla indennità di preavviso ed a quella di anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti da lui acquisiti in dipendenza del presente contratto.

Per l'assistenza di malattia o di infortunio a favore del dirigente il datore di lavoro assolverà agli obblighi di legge.

ART. 20

PREVIDENZA E ASSISTENZA

A – E.N.P.A.I.A.

Il datore di lavoro è tenuto, ai sensi della legge 29 novembre

1962, n. 1655 ad iscrivere i propri dirigenti all'Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per i Dirigenti e gli Impiegati dell'Agricoltura (E.N.P.A.I.A.) che ha sede in Roma, V.le Beethoven n. 48, per le seguenti forme di assicurazione e di previdenza:

- 1) assicurazione contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali;
- 2) fondo di previdenza: a) rischio di morte; b) quota a risparmio;
- 3) fondo di accantonamento dell'indennità di anzianità.

La denuncia di assunzione anche nel caso di assunzione con periodo di prova, deve essere inviata all'ENPAIA entro 15 giorni dalla data di inizio del rapporto e deve contenere le generalità complete del dirigente nonché la retribuzione di cui agli artt. 8 e 9 del presente contratto.

Le variazioni della retribuzione devono essere denunciate dal datore di lavoro entro un mese dal loro verificarsi.

I datori di lavoro sono tenuti a versare all'ENPAIA i contributi stabiliti dalla legge, sia per la parte a loro carico, sia per la parte a carico dei dirigenti.

La parte di contributo a carico dei dirigenti è trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile.

I contributi sono calcolati dall'Ente, in base alla retribuzione corrisposta e, comunque, in base ad una retribuzione non inferiore a quella minima contrattuale e devono essere versati all'Ente nei modi e nei termini di cui alla legge sopra menzionata.

B – I.N.P.S.

I datori di lavoro -- ai sensi del R.D.L. 4.10.1935 n. 1827 e successive modificazioni -- debbono altresì procedere all'iscrizione all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (I.N.P.S.), sede provinciale, dei dirigenti per le seguenti forme di assicurazione o di previdenza sociale:

- 1) assicurazione invalidità, vecchiaia o superstiti;
- 2) assicurazione contro la disoccupazione;
- 3) E.N.A.O.L.I.;
- 4) cassa unica assegni familiari.

ART. 21

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dalla azienda, potrà ricorrere ad un collegio di conciliazione costituito da 2 rappresentanti dell'Organismo dei datori di lavoro di cui uno dell'Associazione Italiana Allevatori, l'altra dell'Organizzazione zootecnica interessata e da 2 rappresentanti delle Organizzazioni dei dirigenti firmatarie cui il dirigente ha dato mandato.

Il ricorso dovrà essere inoltrato al datore di lavoro e alle Organizzazioni firmatarie del contratto a mezzo raccomandata a.r., che costituirà prova del rispetto dei termini, almeno 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

Entro 20 giorni le parti costituiranno il Collegio che entro 20 giorni convocherà le parti per un tentativo di conciliazione e redigerà verbale conclusivo.

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 1 comma, non si applicano in caso di risoluzione di rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 65° anno di età (60 se donna).

ART. 22

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

I termini di preavviso per i casi di cui all'art. 21 sono i seguenti in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

- a) mesi 3 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio fino a 5 anni;
- b) mesi 6 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a 10 anni;
- c) mesi 8 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio oltre i 10 anni;
- d) mesi 10 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio oltre i 15 anni.

In caso di dimissioni da parte del dirigente il termine utile di preavviso è stabilito in mesi tre.

In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una e dall'altra parte contraente una indennità sostitutiva di esso pari alla retribuzione corrispondente al periodo di omesso preavviso.

I termini di preavviso, in ogni caso, decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Non è dovuto il periodo di preavviso nella ipotesi di contratto a tempo determinato e nel caso di risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

ART. 23

INDENNITA' DI ANZIANITA'

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29.5.1982, n. 297.

ART. 24

INDENNITA' DI ANZIANITA' PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN CASO DI MORTE DEL DIRIGENTE

In caso di morte del dirigente le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, compresa quella sostitutiva del preavviso, devono corrispondersi, conforme a quanto disposto dall'art. 2122 del c.c., al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del dirigente deceduto, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

ART. 25

ANZIANITA' CONVENZIONALE

Ai dirigenti che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso e della relativa indennità sostitutiva nonché delle indennità di anzianità in caso di rescissione del rapporto di lavoro, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;

b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benevolenza;

c) ex combattenti e ad essi equiparati, a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino ad un massimo di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una volta nella carriera del dirigente, anche nei casi di prestazione presso altri datori di lavoro, comprese le Pubbliche Amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni e di esperire indagini al riguardo.

Il dirigente di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro i sei mesi dal termine del periodo di prova.

ART. 26

MODALITA' DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

E' fatto obbligo al dirigente di effettuare, al momento della cessazione del servizio e, in caso di licenziamento in tronco, all'atto della notifica di esso, la riconsegna di quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro in relazione alle mansioni espletate.

Effettuata la riconsegna di quanto già affidato al dirigente, il datore di lavoro gliene rilascerà ricevuta.

La cessazione del rapporto deve essere comunicata all'ENPAIA ed all'INPS - sede provinciale - a cura del datore di lavoro, il quale è tenuto ad inviare all'uopo esplicita denuncia controfirmata di norma dal dirigente.

La denuncia di cui al comma precedente deve essere trasmessa all'ENPAIA non oltre il termine di 5 giorni dal verificarsi della cessazione del rapporto e deve contenere la data di inizio e di cessazione del rapporto, quella di inizio e di scadenza del periodo di preavviso trascorso in servizio ovvero l'ammontare dell'indennità sostitutiva e l'indirizzo del dirigente.

In caso di cessazione per causa di morte del dirigente, la denuncia può essere effettuata anche dagli aventi diritto.

ART. 27

CONTROVERSIE

Le controversie di carattere collettivo che insorgono in sede di applicazione o di interpretazione del presente contratto debbono essere deferite alle Organizzazioni contraenti perché siano risolte e definite.

Le Organizzazioni contraenti costituiscono a tal scopo una Commissione paritetica composta da quattro membri di cui due designati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e due designati dalle Organizzazioni dei dirigenti firmatarie del presente contratto.

Le controversie, le richieste inevase di carattere individuale per quanto riguarda il riconoscimento della qualifica di dirigente debbono essere deferite ad un Collegio arbitrale.

Tale Collegio sarà composto da due rappresentanti delle Organizzazioni dei datori di lavoro, di cui uno dell'Associazione Italiana Allevatori, l'altro dell'Organizzazione zootecnica interessata e da due rappresentanti delle Organizzazioni dei dirigenti firmatarie del presente contratto e a cui l'interessato ha dato mandato.

Il Collegio arbitrale sarà presieduto da un presidente designato di comune accordo e scelto tra gli iscritti ad un albo professionale.

Il ricorso sarà presentato al datore di lavoro e al Sindacato firmatario del presente contratto e a cui l'interessato ha dato mandato, i quali entro 20 gg. costituiranno il Collegio arbitrale che, ascoltate le parti, emetterà parere insindacabile entro 20 gg.

Dichiarazione a verbale - Le parti, preso atto della richiesta di tutela legale a carico del datore di lavoro in caso di responsabilità civile verso terzi da parte del dirigente per fatti commessi nell'esercizio delle proprie funzioni e in assenza di dolo o colpa grave, si impegnano ad approfondire l'argomento e nel contempo invitano le Organizzazioni datrici di lavoro a valutare di volta in volta l'opportunità di intervenire.

ART. 28

AGGIORNAMENTO CULTURALE-PROFESSIONALE

Le aziende, allo scopo di promuovere un aggiornamento culturale e professionale consono alle funzioni dirigenziali, che interessa la struttura e la natura dell'attività svolta, avvieranno interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionale, quale supporto alle responsabilità affidate all'interessato.

La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative sarà concordata con il dirigente interessato.

ART. 29

DURATA

Il presente contratto decorre dall'1.1.1983 e scade il 31.12.1985. Esso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno almeno tre mesi prima della scadenza.

Le norme del presente contratto manterranno la loro efficacia anche dopo la scadenza, fino a che sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo.

Le trattative dovranno avere inizio due mesi prima del termine di scadenza.

Norma transitoria

Le differenze dei minimi di stipendio tra il vecchio contratto e i minimi di stipendio di cui all'art. 9 del presente contratto verranno applicate in misura del 75% a far capo dall'1.1.1983 ed il restante 25% a far capo dall'1.1.1984.

Dichiarazione a verbale

Le parti contraenti, dando atto che nella fase di passaggio dalla disciplina di anzianità ex art. 23 del C.C.N.L. del 23.7.1981 a quella TFR ex legge 297/82 si è determinata una condizione peggiorativa a carico dei dirigenti, si impegnano ad esaminare entro e non oltre il 30.6.1984 tale situazione, al fine di salvaguardare i diritti acquisiti in precedenza, nelle competenti Sedi Previdenziali.

Qualora tale ricorso sortisse esito negativo si invitano gli Organi statuari degli Enti che hanno nominato il dirigente a voler considerare la possibilità, tenuto conto della disponibilità di bilancio, di riconoscere eventuali maggiorazioni compensative.

INDICE

Art.	1	Oggetto	pag.	2
»	2	Definizione	»	2
»	3	Mansioni e livelli	»	2
»	4	Sfera di applicazione	»	3
»	5	Assunzione.	»	4
»	6	Periodo di prova	»	4
»	7	Disciplina delle funzioni del dirigente	»	5
»	8	Retribuzione e rimborso spese trasporto	»	6
»	9	Minimi di stipendio	»	6
»	10	Scala mobile.	»	6
»	11	13 ^a e 14 ^a mensilità	»	7
»	12	Aumenti periodici per anzianità di servizio.	»	7
»	13	Ferie annuali e festività soppresse	»	8
»	14	Congedo matrimoniale, aspettative	»	8
»	15	Trasferte	»	9
»	16	Chiamata alle armi e richiamo alle armi	»	9
»	17	Trasformazione e cessazione	»	9
»	18	Tutela della maternità - Assegni familiari	»	9
»	19	Malattie e infortuni	»	10
»	20	Previdenza e assistenza	»	10
»	21	Risoluzione del rapporto.	»	11
»	22	Preavviso di risoluzione del rapporto	»	12
»	23	Indennità di anzianità.	»	13
»	24	Indennità di anzianità per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di morte del dirigente	»	13
»	25	Anzianità convenzionale	»	13
»	26	Modalità della cessazione del rapporto.	»	14
»	27	Controversie.	»	15
»	28	Aggiornamento culturale-professionale	»	15
»	29	Durata.	»	16