

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

3 Maggio 1990

(Sostituisce il C.C.N.L. 9 Aprile 1987)

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

L'anno 1990, il giorno 3 maggio in Roma, nella sede dell'Associazione Italiana Allevatori, in Via Tomassetti n. 9, le parti sotto indicate, 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. Palmiro Villa, assistito dai Signori: Dr. Gianni Annibale Rossi di Medelana, Sig. Giovanni Battista Andriollo, Sig. Pietro Marini, Dr. Carlo Petrobelli, Ing. Luciano Scavia, Dr. Lazzaro Guerrieri, Dr. Mario Frontini, Dr. Angelo del Gaizo, Sig. Claudio Pinto.

e

**l'Associazione Italiana Dirigenti Enti Zootecnici - AIDEZ** aderente alla FNDA-CIDA, rappresentata dal Presidente Dr. Giuseppe Comba, assistito dai Signori: Dr. Giuseppe Santus, Dr. Luciano Caiazza, Dr. Orazio Annese, P.A. Luigi Battistutta e con l'ausilio dei Signori: Dr. Alberto Sartoni in rappresentanza della C.I.D.A. e Rag. Roberto Pennacchio esperto in materia di lavoro e sindacale, si è stipulato il presente Contratto Collettivo nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici.

## **ART. 1**

### **OGGETTO**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, disciplina i rapporti di lavoro subordinato tra le Associazioni, Enti e Consorzi zootecnici in genere nonché esercenti attività affini e connesse con la zootecnia dirette alla trasformazione, conservazione ed eventuale commercializzazione dei prodotti zootecnici, aderenti all'Associazione Italiana Allevatori e il personale avente qualifica dirigenziale che espliciti la propria attività in modo esclusivo e continuativo alle dipendenze delle predette Organizzazioni.

## **ART. 2**

### **DEFINIZIONE DEL DIRIGENTE**

Ai fini dell'applicazione delle norme contenute nel presente contratto si considerano Dirigenti quei prestatori di lavoro ai quali è affidato il compito di dirigere e coordinare il funzionamento dell'organizzazione amministrativa e/o tecnica dell'Ente, rispondendone direttamente agli Organi della Amministrazione o alle persone da essi delegate.

La qualifica di Dirigente dovrà risultare da formale delibera del competente organo statutario dell'Ente datore di lavoro e verrà assegnata al personale che espliciti le mansioni e rientri nella elencazione di cui al successivo articolo 4.

## **ART. 3**

### **SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto non si applica ai rapporti di lavoro del personale dipendente non previsto nei livelli di cui al seguente art. 4 né degli attuali direttori di organizzazione zootecnica che non abbiano i requisiti specificati negli artt. 2 e 4.

In caso di sostituzione di Dirigenti 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.

Il fatto che il dipendente ricopra il grado più elevato nell'organizzazione non implica di per sé necessariamente il diritto alla qualifica di dirigente.

#### **ART. 4**

##### **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 statutari, nonché, assicurare l'esecuzione dei deliberati degli stessi;
- b) possedere poteri di firma nell'ambito di quanto delegatogli dal legale rappresentante dell'Ente;
- c) 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 AIA.

##### **2° livello**

Direttore di Organizzazioni di primaria importanza per volume di attività entità dei bilanci e per personale dipendente.

##### **3° livello**

Direttore di Organizzazioni di importanza intermedia.

##### **4° livello**

Direttore di altre Organizzazioni.

Per accedere alla qualifica di Dirigente è necessario che l'Organizzazione abbia non meno di tre settori di primaria importanza. Inoltre per le Organizzazioni che svolgono l'attività nei settori dei Libri Genealogici,

dei Controlli funzionali e della Commercializzazione del seme destinato alla fecondazione animale sia naturale che artificiale 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; Direttori di Organizzazioni Regionali in Regioni dove le Organizzazioni Provinciali controllino complessivamente oltre 150.000 capi grossi, bovini o rapportati; Direttori di Organizzazioni Provinciali con non meno di 30.000 capi bovini controllati o rapportati tali per specie o razza; Direttori di Enti per la fecondazione animale che commercializzino non meno di 500.000 dosi di seme.

**3° livello**

Direttori di Organizzazioni a livello nazionale di specie o razza con attività che riguardino da 50.000 a 100.000 capi grossi, bovini o rapportati; Direttori di Organizzazioni Regionali in Regioni dove le Organizzazioni Provinciali controllino oltre 50.000 capi grossi, bovini o rapportati; Direttori di Organizzazioni Provinciali con non meno di 20.000 capi bovini controllati o rapportati tali per specie o razza; Direttori di Enti per la fecondazione animale che commercializzino non meno di 300.000 dosi di seme.

**4° livello**

Direttori di Organizzazioni a livello nazionale di specie o razza con attività che riguardino da 20.000 a 50.000 capi grossi, bovini o rapportati; Direttori di Organizzazioni Regionali in Regioni dove le Organizzazioni Provinciali controllino oltre 20.000 capi grossi, bovini o rapportati; Direttori di Organizzazioni Provinciali con non meno di 10.000 capi controllati o rapportati tali per specie o razza; Direttori di Enti per la fecondazione animale che commercializzino non meno di 100.000 dosi di seme.

I Responsabili di Settore delle Organizzazioni Nazionali che svolgono attività che riguardino non meno di 100.000 capi grossi, bovini o rapportati tali, nonché i Responsabili di Settore delle Organizzazioni Regionali e Provinciali che svolgono attività che riguardino non meno di 30.000 capi grossi, bovini o rapportati tali, possono accedere rispettivamente al 3° e 4° livello della qualifica di Dirigenti i Responsabili di Settore delle Organizzazioni Nazionali e al 4° livello della Categoria Dirigenti i Responsabili di Settore delle Organizzazioni Regionali e Provinciali sem-

preché in tali Organizzazioni sia stato nominato Dirigente il Direttore e previo parere positivo della Commissione Paritetica Nazionale di cui al comma successivo.

Le Organizzazioni che intendano nominare dirigente il Direttore pur non rientrando nelle precedenti parametrizzazioni, ovvero intendano nominare Dirigenti i Responsabili di Settore dovranno formulare proposta in tal senso ad una Speciale Commissione Paritetica Nazionale costituita in seno all'Associazione Italiana Allevatori.

Tale Commissione, composta da due rappresentanti per ognuna delle parti firmatarie del presente contratto, valuterà le proposte di nomina a Dirigente ad essa pervenute da parte delle Organizzazioni interessate sulla base di criteri oggettivi di volta in volta definiti relativamente alle singole realtà organizzative, operative, economiche e dei volumi di attività svolti dagli Enti interessati, nonché delle funzioni assegnate a ciascun dipendente proposto per la nomina a Dirigente.

Resta inteso che qualora la Commissione Paritetica non pervenga ad un accordo non si darà luogo alla definizione della qualifica dirigenziale integrativa presa in esame.

Si dà atto che sono fatte salve le qualifiche dirigenziali riconosciute in base ai contratti precedenti al presente.

## **ART. 5**

### **CONTRATTO A TERMINE**

Il rapporto di lavoro del Dirigente è normalmente a tempo indeterminato. Nell'eventualità che l'Ente per particolari esigenze o per particolari funzioni intenda instaurare un rapporto a tempo determinato, lo stesso non potrà essere superiore ai 5 anni nel rispetto delle vigenti norme in materia.

## **ART. 6**

### **PERIODO DI PROVA**

Nella lettera di assunzione può essere previsto un periodo di prova durante il quale le parti possono risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso.

Il periodo di prova non può essere superiore ai 6 mesi e trascorso il periodo convenuto l'assunzione diviene definitiva computandosi detto periodo nell'anzianità di servizio ad ogni effetto.

Qualora il contratto si risolva nel corso del periodo di prova al Dirigente spetta la retribuzione per l'intero mese in cui la risoluzione è avvenuta, nonché i ratei di mensilità aggiuntivi in proporzione al periodo di servizio prestato.

Il periodo di prova nei casi che danno luogo alla sospensione del rapporto (malattie, chiamata alle armi, interruzioni varie) è automaticamente prorogato per un periodo di tempo corrispondente.

## **ART. 7**

### **DISCIPLINA DELLE FUNZIONI DEL DIRIGENTE**

Il Dirigente esplica le proprie funzioni in conformità e nei limiti del mandato conferitogli dal datore di lavoro.

Ha il dovere di prestare tutta la sua opera, a prescindere dall'orario di lavoro applicato ai dipendenti per assicurare il regolare funzionamento del servizio e al fine di favorire il buon andamento generale.

Il Dirigente è responsabile nei confronti del datore di lavoro di ogni atto compiuto nell'esplicazione del mandato ricevuto. Qualora il Dirigente si trovi nell'impossibilità di provvedere tempestivamente all'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 incompatibili con le funzioni da lui esplicate 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**

Gli elementi che costituiscono la retribuzione mensile a tutti gli effetti del presente contratto, sono i seguenti;

- 1) stipendio base non inferiore ai minimi stabiliti dal presente CCNL;
- 2) indennità di scala mobile;
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) indennità di funzione.

La retribuzione deve essere corrisposta mensilmente, in via posticipata il 27 di ciascun mese. Il pagamento deve essere accompagnato da un prospetto contenente gli elementi costitutivi della medesima.

Ai Dirigenti è riconosciuta una indennità di funzione la cui entità è stabilita dagli organi Competenti di ogni Organizzazione e fa parte integrante della retribuzione annua anche ai fini del TFR, L. 297/82.

Tale indennità è compensativa anche dell'eventuale maggiore gravosità di orario connessa alla funzione espletata.

## **ART. 9**

### **MINIMI CONTRATTUALI**

I minimi di stipendio base sono i seguenti:

- livello 1°	L.	3.203.500
- livello 2°	"	2.604.000
- livello 3°	"	2.202.250
- livello 4°	"	1.902.500

## **ART. 10**

### **SCALA MOBILE**

Ai Dirigenti si applicano le norme e le relative modalità applicative della indennità di contingenza in vigore per i lavoratori dipendenti dalle Organizzazioni Zootecniche.



## **ART. 11**

### **MENSILITA' AGGIUNTIVE 13ª E 14ª**

Il Dirigente ha diritto ad una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile del mese di dicembre e ad una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile del mese di giugno, costituite dagli elementi di cui al 1º comma dell'art. 8.

La tredicesima dovrà essere corrisposta entro il 16 dicembre e la quattordicesima entro il 30 giugno di ciascun anno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno solare, il Dirigente ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati nel periodo di riferimento. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si calcoleranno come mese intero; quelle uguali o inferiori a 15 giorni non saranno conteggiate.

## **ART 12.**

### **AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ**

Dall'1.1.1987 il Dirigente ha diritto dalla data di assunzione, per ogni biennio di effettivo servizio ad un aumento periodico costituito dal 5% dello stipendio base mensile tabellare relativo alla qualifica in atto al momento della maturazione del biennio e dell'importo di L. 30.000 fino ad un massimo di dieci aumenti periodici biennali così calcolati.

Da tale data non si farà luogo ad alcun ricalcolo o rivalutazione degli scatti di anzianità maturati precedentemente al 31.12.1986 neanche nel caso di passaggio per mutamento di mansioni a livello retributivo superiore, né in caso di scorrimento per anzianità.

#### **Impegno a verbale:**

Le parti convengono che all'atto del rinnovo del presente Contratto il sistema di calcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà modificato sulla base degli accordi che per tale istituto verranno adottati nel rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro per i Dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori.

## **ART. 13**

### **FERIE**

Il Dirigente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie retribuito pari a 26 giorni lavorativi; tale periodo di ferie è incrementato di un numero di giorni lavorativi pari ed in sostituzione delle festività religiose sopresse e delle festività civili del 2 giugno e 4 novembre.

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 ed il Dirigente possono concordare di sostituire, dal periodo continuativo, periodi brevi, purché sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo sopra stabilito.

Qualora il Dirigente per motivi di servizio non usufruisca nell'anno di competenza e comunque entro e non oltre il 30 aprile dell'anno successivo, di tutto o parte del periodo di ferie spettanti, le ferie non godute gli verranno retribuite.

In caso di licenziamento o di dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni varranno come mese intero.

## **ART 14.**

### **CONGEDO MATRIMONIALE ED ASPETTATIVA**

In occasione del matrimonio il Dirigente ha diritto ad un congedo straordinario di 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 sei 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 riassume 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 E MISSIONI**

Per le trasferte e le missioni il trattamento da riservare al Dirigente a far data dall'1.6.1990 è il seguente:

- a) rimborso delle spese di viaggio;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio a "piè di lista";
- c) indennità di trasferta di lire 75.000 per ogni giorno di missione in Italia e L. 150.000 per ogni giorno di missione all'estero, sempreché la trasferta sia di durata superiore alle 12 ore.

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 dall'1.5.1987 al rimborso delle spese sostenute pari alla Tariffa A.C.I. per la vettura FIAT Regata 85/1500 super Berlina cinque marce, 4 porte per 25.000 km/anno. Gli adeguamenti di tali rimborsi saranno fissati annualmente a partire dal 1° gennaio di ogni anno.

## **ART. 16**

### **CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI**

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

## **ART. 17**

### **MATERNITÀ - ASSICURAZIONI SOCIALI - ASSEGNI FAMILIARI**

Valgono le disposizioni di legge in vigore e gli eventuali accordi vigenti alla data di stipula del presente contratto.

Il datore di lavoro garantisce l'anticipazione del 100% della retribuzione in caso di maternità per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto per legge, nonché l'anticipazione del 30% del salario per la eventuale utilizzazione dell'ulteriore periodo di post-maternità.

## **ART. 18**

### **MALATTIE ED INFORTUNI**

L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro.

L'assenza, dovrà essere documentata a mezzo di certificati medici che, nel caso di infortunio, il Dirigente dovrà far pervenire nei termini previsti dalla legge.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio del Dirigente in base alle vigenti norme di legge.

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia od infortunio, il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 24 mesi.

Nel caso di infortunio contratto per ragioni di servizio, la durata della conservazione del posto si protrae di altri 12 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 dodici mesi di retribuzione intera e dodici 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 24 mesi, restando pertanto inteso che le assenze per malattia o per infortunio verificatesi in un periodo di tempo anteriore ai 24 mesi considerati, si prescrivono.

Superato il periodo in cui al quarto e quinto 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. 19**

### **COLLEGIO ARBITRALE**

E' istituito, a cura delle parti stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi dell'art. 20.

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri di cui due designati da ciascuna delle Organizzazioni stipulanti, ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata, o, in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette - dal Presidente del competente Tribunale.

Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra citati per la scelta di quest'ultimo.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.

Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a.r., dell'Organizzazione sindacale di categoria, che trasmetterà al Collegio il ricorso sottoscritto dal Dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 2° dell'art. 20.

Copie dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmesse contemporaneamente, a cura dell'Organizzazione di cui al precedente comma, al datore di lavoro interessato.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'Organizzazione imprenditoriale.

Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.

Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui all'8° comma, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo nonché quello di cui al 2° comma dell'art. 20, sopra richiamato.

Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del Dirigente a termini dell'art. 20, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame fra:

- un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso;
- un massimo, pari al corrispettivo di 20 mesi di preavviso.

L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del Dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 46 e 56 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;

- 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto.

Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti alla partecipazione del Presidente, saranno in ogni caso ripartite al 50% fra le parti in causa.

Le spese sostenute dagli altri componenti del Collegio saranno a carico delle rispettive parti in causa.

## **ART. 20**

### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

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, questa ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

Il Dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 19.

Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione FNDA-CIDA, a mezzo raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al Dirigente delle indennità di cui all'art. 21, nonché il TFR da parte dell'ENPAIA.

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 1° comma, non si applicano in caso di risoluzione del 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 21**

### **PREAVVISO**

Il preavviso di cui all'art. 21 è disciplinato secondo i seguenti termini:

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

- a) 3 mesi di preavviso se il Dirigente ha un'anzianità di mansione non superiore ai due anni;
- b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 7 mesi di preavviso.

Nel caso in cui il Dirigente abbia maturato presso la stessa azienda, in categoria impiegatizia, un'anzianità di servizio e non sia intervenuta l'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro al momento del passaggio a Dirigente, i termini di preavviso si computano tenendo conto dell'anzianità di servizio maturata nella categoria impiegatizia.

In caso di dimissioni da parte del Dirigente il termine utile di preavviso è stabilito in mesi 3 (tre).

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

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio, deve concedere al Dirigente adeguati permessi per la ricerca di altre occupazioni.

Tali permessi devono essere concessi possibilmente nei giorni richiesti dal Dirigente.

I termini di preavviso decorrono comunque dal 16 o dalla fine di ciascun mese.

Non è dovuto il periodo di preavviso nella ipotesi di contratto a tempo determinato.

## **ART. 22**

### **INDENNITA' DI ANZIANITA'**

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il Dirigente ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29.5.82, n.297.



## **ART. 23**

### **INDENNITA' IN CASO DI MORTE**

In caso di morte del Dirigente le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto compresa quella sostitutiva del preavviso, devono corrispondersi agli aventi diritto.

## **ART. 24**

### **MODALITA' DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO**

E' fatto obbligo al Dirigente di effettuare, al momento della cessazione dal 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 agli Enti di Previdenza e Assistenza nei termini di legge e regolamenti.

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

## **ART. 25**

### **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 tale scopo una Commissione paritetica composta da 4 membri di cui 2 designati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e 2 designati dalle Organizzazioni dei dirigenti firmatari del presente contratto.

## ART. 26

### **RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE**

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Dirigente nell'esercizio delle funzioni espressamente affidategli dagli Organi collegiali o dalla Presidenza è a carico dell'azienda.

A decorrere dal 1° gennaio 1987 il Dirigente che, ove si apra procedimento di cui al successivo 4° comma, risolve il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento, pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

Il Dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma, sempre che abbia formalmente e tempestivamente comunicato al datore di lavoro la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

Ove si apra procedimento penale nei confronti del Dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni espressamente attribuitegli dagli Organi Collegiali o dalla Presidenza, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. E' in facoltà del Dirigente di farsi assistere, con onere a carico dell'azienda, da un legale di fiducia dall'azienda stessa.

Il rinvio a giudizio del Dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il Dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

Le garanzie e le tutele di cui al 4° comma del presente art. si applicano al Dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti, sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del Dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

## **ART. 27**

### **ASSICURAZIONE MALATTIA**

Le Aziende riconosceranno ai Dirigenti che ne facciano richiesta e a fronte di idonea documentazione comprovante l'avvenuta sottoscrizione, un contributo di lire 400.000 annue a copertura parziale del premio di assicurazione malattia singolarmente o collettivamente stipulata.

Il datore di lavoro riconoscerà ai Dirigenti che facciano uso dell'auto propria nell'espletamento delle attività dell'Associazione e a fronte di idonea documentazione comprovante l'avvenuta stipula, un contributo di L. 300.000 annue a copertura totale o parziale del premio di assicurazione per polizza KASKO.

#### **Impegno a verbale**

Qualora i Dirigenti intendano partecipare all'attivazione di un fondo integrativo pensionistico, le parti firmatarie del presente Contratto si incontreranno per verificare le possibilità di concordare le modalità amministrative di tale partecipazione che potrà essere comunque esclusivamente volontaria ed a carico del Dirigente stesso, avendo il presente contratto, con l'adozione dei nuovi minimi tabellari di cui allo art. 9, assolto ad ogni obbligo relativo al recupero del più favorevole trattamento ai fini del computo dell'indennità di anzianità riconosciuta ai Dirigenti prima dell'entrata in vigore della legge sul T.F.R.

## **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, affidate all'interessato.

La selezione dei corsi, seminari o altre iniziative formative e la relativa partecipazione dei singoli sarà concordata con il Dirigente interessato.

## **ART. 29**

### **PERSONALE FEMMINILE**

Le parti si propongono di promuovere nell'ambito delle Aziende associate un programma di sviluppo e utilizzo delle risorse umane con particolare riguardo al personale femminile favorendo azioni di promozione e crescita professionale diretti a realizzare la pari opportunità di carriera tra lavoratrici e lavoratori.

## **ART. 30**

### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto decorre dall'1/1/1989 e scade il 31/12/1991. 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.

### **Norme transitorie e finali**

- Le differenze dei minimi di stipendio tra il vecchio contratto ed i minimi di stipendio di cui all'art. 9 del presente contratto verranno applicate a far data dall'1/1/1989.
- Per il periodo di carenza contrattuale (1/1/1989-31/12/1989) ai Dirigenti viene riconosciuto un importo "una tantum" calcolato moltiplicando gli importi differenziati per livello, pari alla differenza tra gli stipendi base in vigore con il presente contratto e quelli in vigore con il CCNL del 9/4/1987, riportati nella successiva Tabella 1, per il numero delle mensilità relative ai mesi di permanenza di ciascun Dirigente nel proprio livello di inquadramento.

**Tabella 1**

Livelli	Aumento mensile-anno 1989
1°	900.000
2°	700.000
3°	600.000
4°	500.000

Gli importi di cui alla tabella 1 saranno inoltre posti a base per la rivalutazione degli scatti di anzianità relativi all'anno 1989.

## INDICE

	Pag.
Art.. 1 Oggetto . . . . .	4
" 2 Definizione del Dirigente . . . . .	4
" 3 Sfera di applicazione . . . . .	4
" 4 Mansioni e livelli . . . . .	5
" 5 Contratto a termine . . . . .	7
" 6 Periodo di prova . . . . .	7
" 7 Disciplina delle funzioni del Dirigente . . . . .	8
" 8 Retribuzione . . . . .	9
" 9 Minimi contrattuali . . . . .	9
" 10 Scala mobile . . . . .	9
" 11 Mensilità aggiuntive 13 <sup>a</sup> e 14 <sup>a</sup> . . . . .	10
" 12 Aumenti periodici di anzianità . . . . .	10
" 13 Ferie . . . . .	11
" 14 Congedo matrimoniale ed aspettativa . . . . .	11
" 15 Trasferte e missioni . . . . .	12
" 16 Chiamata e richiamo alle armi . . . . .	12
" 17 Maternità - Assicurazioni sociali - Assegni familiari . . . . .	13
" 18 Malattie ed infortuni . . . . .	13
" 19 Collegio arbitrale . . . . .	14
" 20 Risoluzione del rapporto di lavoro . . . . .	16
" 21 Preavviso . . . . .	17
" 22 Indennità di anzianità . . . . .	17
" 23 Indennità in caso di morte . . . . .	18
" 24 Modalità di cessazione del rapporto . . . . .	18
" 25 Controversie . . . . .	18
" 26 Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione . . . . .	19
" 27 Assicurazione malattia . . . . .	20
" 28 Aggiornamento culturale-professionale . . . . .	20
" 29 Personale femminile . . . . .	21
" 30 Decorrenza e durata . . . . .	21
Tabella1 . . . . .	22