CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

6 marzo 1990

(sostituisce il C.C.N.L. 14 novembre 1986)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI.

L'anno 1990, il giorno 6 marzo, in Roma, nella sede dell'Associazione Italiana Allevatori, Via Tomassetti, 9

tra

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI, in nome e per conto proprio e delle Organizzazioni associate, rappresentata dal suo Presidente Dott. Palmiro Villa, assistito dai Signori: Dr. Emo Canestrelli, Dr. Mario Schiavi, Sig. Giovanni B. Andriollo, Ing. Luciano Scavia, P.A. Luigi Battistutta, P.A. Mario Saleppichi, Dr. Gerardo Marigliano, Rag. Salvatore Sirigu, Dr. Lazzaro Guerrieri, Dr. Mario Frontini, Dr. Angelo Del Gaizo, Sig. Claudio Pinto

e

La FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Angelo Lana, dal Segretario Generale Aggiunto Massimo Bordini, dai Segretari Nazionali Adriana Buffardi, Antonio Carbone, Franco Della Rosa, Giuseppe Martin, Nettuno Morra, Pasquale Papiccio, Natalino Porcu, Matilde Respini, Liliana Rossetti e Maria Concetta Basile dell'apparato politico nazionale, dai Segretari Regionali Sergio Lapis, Franco Matarrese, Pasquale Tempesta, dal Segretario Territoriale Ettore Violi e dalla Delegazione dei lavoratori formata dai Sigg.: Rita Brandini, Giovanni Calderone, Giuseppe Fraioli, Pietro Nasi, Lucio Pierucci, Vanna Tanchis, Salvatore Ticca, Armando Bernardini;

la FISBA-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Cirino Brancato, dal Segretario Generale Aggiunto Albino Gorini, dai Segretari Nazionali Augusto Cianfoni, Francesco Matafú e Francesco Orsomando, assistiti dal Sig. Bruno Inserra e con la partecipazione dei Segretari Regionali Pietro Massini, Mariano Murtas, Francesco Russo, Fabrizio Valentini, e dei Delegati Bodini Maurizio, Cimino Maria Rita, D'Agostini Massimo, Lazzi Roberto, Messana Enrico, Papaleo Mauro, Pedio Giuseppe, Stivale Giuseppe, Tuveri Ireneo;

la UISBA-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Pierluigi Bertinelli, dai Segretari Nazionali: Giovambattista Galbo, Stefano Mantegazza, Carlo Pileri, e Enrico Tonghini; dal Coordinatore Nazionale Francesco Diano, assistiti dai Componenti la Delegazione Sigg. Maristella Lazzari, Giuliano Peghini, Bernardo Prearo, Francesco Mangano, Stefano Calella.

Il SANDEZ (Sindacato Autonomo Nazionale dipendenti Enti Zootecnici) rappresentato dal Segretario Nazionale Donato Forte; dai Vice Segretari Nazionali: Ferruccio Caronia, Michele Morano e Roberto Leoni; dal Consigliere Nazionale Vincenzo Manto e dai Componenti la Delegazione Giovanni Dalio, Nicola Di Lisa, Romano Giunchi, Maurizio Grande, Tito Leoni, Vanni Micolini, e Walter Regalino;

la CONFEDERDIA (Confederazione Italiana dei Dirigenti Quadri ed Impiegati dell'Agricoltura) rappresentata dal Presidente. P.A. Alvaro Sardelli, dal Segretario Generale P.A. Luciano Bozzato, dalla D.ssa Silvia Vannucci e dai Segretari Nazionali P.A. Carlo Casadei, Rag. Claudio Paitowsky, assistiti dai Signori: Fabio Benvenuti, Dr. Carlo Biagi, Rag. Rosanna Gervasutti.

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici, il quale sostituisce il C.C.N.L. 14 novembre 1986.

ART. 1

OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro regola i rapporti di lavoro tra le Organizzazioni degli allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici ed i loro dipendenti. Esso ha efficacia per tutto il territorio nazionale e sostituisce il C.C.N.L. 14 novembre 1986.

Il presente contratto decorre dal 1º gennaio 1989 ed è valido fino al 31 dicembre 1991 e sarà applicato al personale in servizio al 1º marzo 1990. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza e resterà in vigore fino al suo rinnovo.

ART. 2

OCCUPAZIONE E MOBILITA'

Gli attuali livelli occupazionali vengono garantiti, il personale che cessa la propria attività verrà sostituito nel caso in cui le esigenze di attività rimangono inalterate.

Viene previsto l'inserimento di nuove unità lavorative in relazione all'allargamento dell'attività e dove è possibile anche con la realizzazione di contratti di formazione lavoro nell'ambito dell'occupazione giovanile.

Per quanto attiene appalti ed affidamenti di incarichi, si fa riferimento alle norme vigenti, mentre si conviene che per le attività proprie dell'Associazione e rientranti nelle qualifiche e mansioni già previste, si utilizzino le strutture necessarie.

In presenza di ristrutturazioni e di esigenze di mobilità di personale nell'ambito della singola Associazione e tra quelle di una stessa regione e provincia limitrofa, dovranno concordarsi con le Rappresentanze Sindacali Territoriali, previa accettazione dei lavoratori interessati, i tempi e i modi della mobilità che comunque dovrà assicurare al lavoratore l'anzianità e la professionalità acquisita.

Le parti contraenti si impegnano a superare eventuali forme di prestazioni lavorative non regolamentate dal presente contratto a favore di rapporti di lavoro stabili e diretti purché gli interessati siano in possesso di adeguata preparazione professionale.

Nei casi nei quali i lavoratori, per comprovati motivi di salute certificati dall'Autorità Sanitaria, siano impossibilitati ad effettuare una o più mansioni proprie della qualifica di appartenenza, i datori di lavoro, ove esistano le possibilità organizzative e dopo aver sentito le RSA, assegneranno tale personale a mansioni equivalenti. Ove tale impossibilità non abbia il carattere della temporaneità, i datori di lavoro potranno richiedere le opportune verifiche dei Collegi medici previsti dalla normativa vigente.

ART. 3

ASSUNZIONI

Le assunzioni di personale di cui al presente contratto sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge e con l'inquadramento previsto dal contratto stesso.

Non sono ammesse assunzioni con inquadramento diverso.

Prima di procedere a nuove assunzioni si dovrà verificare con le RSA, qualora si siano rese vacanti qualifiche nell'organigramma aziendale o nel caso che siano stati istituiti ex art. 41 nuovi profili professionali integrativi, la possibilità di coprire prioritariamente tali posizioni con lavoratori già in servizio, anche trasformando eventualmente contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Dell'incontro di verifica sarà redatto apposito verbale.

Le nuove assunzioni del personale saranno effettuate dal datore di lavoro sulla base delle esigenze aziendali sentito il parere, preventivo non vincolante, dei delegati sindacali aziendali; potrà anche essere valutata l'opportunità di assunzioni mediante concorso.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;

b) certificato di studi compiuti e di specializzazioni conseguite;

c) stato di famiglia;

d) certificato di buona condotta;

e) certificato di idoneità fisica.

ART. 4

PERIODO DI PROVA

L'assunzione del personale può avvenire con un periodo di prova, che deve risultare da atto scritto.

Il periodo di prova è fissato in mesi 6 per il personale direttivo, i quadri e per gli impiegati di concetto ed in mesi 3 per gli impiegati di cui ai livelli 4ºA, 4ºB, 5º e 6º della cat. 2ª, nonché per i dipendenti appartenenti alla cat. 3ª.

Durante il periodo di prova si applicano le disposizioni del presente contratto con l'eccezione di cui al quarto comma del presente articolo.

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.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto, senza obbligo di preavviso, ad iniziativa di ciascuna delle parti.

Nel caso di risoluzione del rapporto devono essere corrisposte le competenze fino al giorno della effettiva cessazione dal servizio, compresa la indennità di anzianità in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta il dipendente si intende confermato e la sua anzianità decorre a tutti gli effetti dalla data di entrata in servizio.

E' facoltà dei datori di lavoro di richiedere certificati di lavoro per occupazioni antecedenti che il lavoratore sia in grado di produrre.

Il personale di nuova assunzione può essere sottoposto a visita medica presso strutture pubbliche.

L'assunzione deve essere comunicata al dipendente mediante lettera che specifichi:

a) la data di decorrenza del rapporto di lavoro;

b) la durata dell'eventuale periodo di prova;

c) la categoria, il livello e la qualifica assegnati;

d) il trattamento economico iniziale.

ART 5

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE - MANSIONI

I dipendenti sono assegnabili alle seguenti categorie:

Categoria 1ª Quadri - Collaboratori Esperti

Categoria 1ª/a Funzionari

Categoria 2ª Impiegati - Assistenti tecnici e amministrativi

Categoria 3ª Ausiliari

Nell'ambito di ciascuna categoria, ai dipendenti sono attribuite le mansioni, di seguito riportate nella esemplificazione dei rispettivi profili professionali, e le qualifiche previste dalla Tabella allegata in calce al presente contratto, di cui forma parte integrante.

CATEGORIA 1ª - Appartengono alla Categoria 1ª, i Quadri che sono preposti alla Direzione di Associazione, a capo di servizi tecnici o amministrativi con responsabilità di coordinamento dei servizi loro assegnati e ne rispondono al diretto superiore e i Collaboratori Esperti di elevata qualificazione professionale.

1º livello

Direttori non aventi qualifica di Dirigente.

2º livello

Capi Servizio centrali incaricati del coordinamento delle attività di servizio/servizi o di uffici di particolare rilevanza, di organizzazioni nazionali nonché interregionali e regionali aventi significative strutture organizzative nonché provinciali che oltre ad essere dotate di significative strutture organizzative, abbiano organici superiori ai 40 dipendenti.

3º livello

Capi Servizio incaricati del coordinamento delle attività di uffici di organizzazioni nazionali, interregionali, regionali e provinciali, nonché di ufficio delle organizzazioni nazionali di notevole rilevanza nell'ambito delle strutture aziendali.

Collaboratori Esperti di elevata qualificazione professionale in possesso di laurea e di elevate competenze specifiche con notevole esperienza professionale, svolgono compiti di particolare rilevanza nell'ambito delle direttive loro impartite dal Capo Servizio Centrale.

Le funzioni del personale inquadrato nella 1ª Categoria sono stabilite dai competenti Organi di ciascuna Organizzazione in relazione alle diverse realtà aziendali.

QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri i lavoratori che pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti, svolgono funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali ed hanno la qualifica di Direttori; appartengono altresì alla categoria dei

Quadri i lavoratori appartenenti ai 2º e 3º livello della 1ª Categoria, con qualifica di Capo Servizio Centrale e Capo Servizio, che svolgono le funzioni, stabilite dai competenti Organi di ciascuna Organizzazione, con facoltà di autonomia decisionale e discrezionalità applicativa di metodi e tecniche operative, nell'ambito delle direttive ricevute, per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché hanno attribuite le funzioni di coordinamento del servizio assegnato al quale appartenga un adeguato numero di lavoratori anche in rapporto alla specifica attività del servizio.

CATEGORIA 1ª/A - Appartengono alla Categoria 1ª/A - Funzionari, i dipendenti in possesso di adeguata preparazione tecnico-pratica nelle mansioni amministrative e tecniche comportanti lo svolgimento di importanti compiti anche in modo autonomo nell'ambito dello specifico settore, nonché il controllo del personale assegnato.

A titolo di esemplificazione si indicano:

1º livello

Settore tecnico: - Coordinatore Centrale Tecnico
- Capo Centro CED

Settore Amm.vo: - Coordinatore Centrale Amministrativo

2º livello

Settore Tecnico: - Coordinatore Tecnico
- Analista CED
- Coordinatore Centro Genetico

Settore Amm.vo: - Coordinatore Amministrativo

CATEGORIA 2ª - Appartengono alla Categoria 2ª - Impiegati, Assistenti tecnici e amministrativi, i lavoratori in possesso di titoli di specializzazione e preparazione tecnico-pratica comportanti lo svolgimento di mansioni di concetto, nonché i lavoratori con mansioni esecutive comportanti l'attuazione di precise disposizioni superiori sotto il controllo di dipendenti di grado più elevato.

1º livello

Settore Tecnico: - Analista capo laboratorio analisi
- Analista programmatore CED
- Vice Coordinatore tecnico

- Collaboratore Esperto tecnico

Settore Amm.vo: Vice Coordinatore Amministrativo

- Collaboratore Esperto Amministrativo

2º livello

Settore Tecnico: - Zootecnico, Agronomo, Veterinario, Tecnico dell'alimentazione, Tecnico dell'Ipofecondità, Tecnico della qualità del latte, Ispettore nazionale di specie e/o razza e controlli funzionali, Tecnico dei centri di F.A., Programmatore CED, Schedulatore CED.

Settore Amm.vo: - Impiegato di 1ª

3º livello

Settore Tecnico: - Addetto alla Consolle CED, Capo controllore, Analista unico di laboratorio analisi, Tecnico Mungitrici, Addetto Centri Genetici.

Settore Amm.vo: - Impiegato di 2ª (A)

(A) L'impiegato di 2ª passa al 2º livello dopo un massimo di 15 anni di permanenza nella mansione.

4º/A livello

Settore tecnico: - Controllore specializzato, Fecondatore, Addetto al laboratorio di analisi, Operatore CED.

Settore Amm.vo: - Addetto ai Centri stampa.

4º/B livello

Settore tecnico: - Controllore.

5º livello

Settore tecnico: - Addetto alla disinfezione dei ricoveri, Operatore Centri Genetici.

Settore Amm.vo: - Impiegato di 3ª.

6º livello

– Addetto alla perforazione/Terminalista CED, Operatore Centri Stampa, Archivista/Dattilografo.

CATEGORIA 3ª - Appartengono alla Categoria 3ª - Ausiliari, i dipendenti che svolgono mansioni esecutive ausiliarie e anche con servizi manuali.

A titolo esemplificativo si indicano:

1º livello

– Usciere, Centralinista, Autista/Fattorino.

2º livello

– Ausiliario o inserviente.

Specificazione esemplificativa dei profili professionali:

CATEGORIA 1ª/a

1º livello

- **Coordinatore centrale tecnico:** è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento di un ufficio tecnico di particolare importanza, di organizzazioni nazionali ed interregionali.

- **Coordinatore centrale amministrativo:** è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento di un ufficio amministrativo di particolare importanza, di organizzazioni nazionali ed interregionali.

- **Capo Centro CED:** è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento e pianificazione del Centro Elaborazione Dati, ove dotato di una configurazione tecnica particolarmente composita.

2º livello

- **Coordinatore tecnico:** è il funzionario preposto al coordinamento di uno specifico ufficio tecnico.

- **Coordinatore amministrativo:** è il funzionario preposto al coordinamento di uno specifico ufficio amministrativo.

- **Analista CED:** è il funzionario preposto allo sviluppo delle procedure del CED elaborando e definendo analisi e programmi con coordinamento e controllo della realizzazione degli stessi.

- **Coordinatore Centro Genetico:** è il funzionario preposto al coordinamento dell'insieme delle attività dei Centri Genetici.

CATEGORIA 2ª

1º livello

- **Analista Capo laboratorio analisi:** è il tecnico in possesso di titoli e/o conoscenze tecnico-pratiche, acquisite con esperienza aziendale, che opera e coordina il lavoro del personale di laboratorio, controlla la funzionalità delle apparecchiature, del reagentario per la determinazione quali-quantitativa nella gamma di analisi fisico-chimiche-biologiche, che controlla, elabora e trasmette i dati ottenuti agli uffici competenti.

- **Analista Programmatore CED:** è il tecnico che opera nello sviluppo delle analisi e definizione dei programmi curandone direttamente l'attuazione.

- **Vice Coordinatore Tecnico:** coadiuva il superiore e gli sono affidati compiti di responsabilità nell'ambito delle funzioni tecniche anche sub-territoriali e/o che svolge più funzioni tecniche specifiche.

- **Vice Coordinatore amministrativo:** coadiuva il superiore e gli sono affidati compiti di responsabilità nell'ambito di funzioni amministrative anche sub-territoriali e/o che svolge più funzioni amministrative specifiche.

- **Collaboratore Esperto tecnico o amministrativo:** è colui che, con elevata qualificazione professionale, in possesso di titolo di studio adeguato e competenze specifiche, con significativa esperienza professionale svolge compiti di supporto tecnico-professionale nei rispettivi settori di attività nell'ambito delle direttive impartitegli dai Coordinatori.

La qualifica di Collaboratore Esperto tecnico verrà inoltre riconosciuta dai datori di lavoro agli Assistenti tecnici appartenenti al 2º livello della 2ª Categoria sentite preventivamente le RSA, purché in possesso dei requisiti di seguito elencati:

- capacità professionale e attitudine alle mansioni da espletare;

- titoli di specializzazione attinenti le funzioni da espletare;

- ulteriori titoli di specializzazione, ottenuti con la partecipazione a corsi di aggiornamento o di qualificazione professionale, legalmente riconosciuti o conseguiti nei corsi organizzati dalle Associazioni;
- abbiano prestato servizio per almeno due anni nel 2º livello della seconda categoria.

2º livello

- **Assistenti Tecnici:** Zootecnici, Agronomi, Veterinari, Tecnici dell'alimentazione, Tecnici dell'Ipofecondità, Tecnici della qualità del latte: svolgono assistenza nelle Aziende con conoscenza tecnico-produttiva nei rispettivi campi, con eventuali compiti di coordinamento dell'attività dei controllori.

- **Ispettore nazionale di specie e/o razza e controlli funzionali:** svolge compiti di valutazione e ispettiva in tutto il territorio nazionale a garanzia del rispetto delle norme regolamentari ufficiali e a tutela delle azioni per la selezione e il miglioramento delle specie e/o razze.

- **Tecnico dei Centri di F.A.:** svolge assistenza tecnica nella preparazione del materiale seminale e nella fecondazione artificiale.

- **Programmatore:** provvede alla realizzazione dei programmi curandone direttamente l'attuazione.

- **Schedulatore:** provvede alla organizzazione funzionale delle procedure ed alla operatività della sala macchine.

- **Impiegato di 1ª:** svolge compiti inerenti agli adempimenti affidatigli nei settori amministrativo, organizzativo, economico e di informazione.

3º livello

- **Addetto alla consolle:** opera tramite video-consolle per l'attuazione dei programmi con scelta nell'utilizzo del materiale e controllo degli operatori.

- **Capo controllore:** svolge il lavoro di coordinamento e di vigilanza sull'attività dei controllori, nonché funzioni di controllore.

- **Analista unico di laboratorio analisi:** in possesso di titoli e/o conoscenze tecnico-pratiche, svolge da solo tutte le incombenze necessarie per l'attività di analisi ed elabora e trasmette i dati ottenuti agli uffici competenti.

- **Tecnico mungitrici:** in possesso di titoli e di conoscenze tecnico-pratiche, svolge compiti di valutazione e di intervento sugli impianti mungitrici.

- **Addetto Centri Genetici:** svolge compiti inerenti gli adempimenti necessari per le prove genetiche e di sperimentazione.

- **Impiegato di 2ª:** svolge i compiti affidatigli nel settore al quale è destinato.

4º/A livello

- **Controllore specializzato:** in possesso di titoli di specializzazione svolge con elevata qualificazione i controlli degli impianti e delle produzioni ed è capace di fornire agli allevatori le connesse indicazioni sull'alimentazione e la fecondazione, nonché svolge funzioni di controllore.

- **Fecondatore:** in possesso di titoli di specializzazione svolge compiti di fecondazione.

- **Addetto al laboratorio di analisi:** esplica mansioni esecutive nello svolgimento delle analisi di laboratorio e nella preparazione dei campioni con rifornimento del materiale al personale di campagna.

- **Addetto ai centri stampa:** svolge con competenza e conoscenza tecnico-pratica compiti di riproduzione e allestimento della documentazione e del materiale predisposto dai servizi e dagli uffici.

- **Operatore CED:** svolge compiti esecutivi alle dipendenze del consollista per l'inserimento di materiale del CED.

4º/B livello

- **Controllore:** svolge, sulla base del calendario periodico stabilito dalle Associazioni, i compiti dell'accertamento delle produzioni, marcatura dei soggetti sottoposti a controllo e rilevazioni aziendali effettuando le operazioni previste dai regolamenti ufficiali e dalle direttive di attuazione dei programmi, nonché altre attività a sostegno della valorizzazione della zootecnia nell'ambito del proprio inquadramento professionale.

5º livello

- **Addetto alla disinfezione dei ricoveri:** opera la disinfezione dei ricoveri del bestiame e adiacenze.

- **Operatore Centri Genetici:** esplica mansioni esecutive nelle diverse lavorazioni necessarie nei Centri Genetici.

- **Impiegato di 3ª:** svolge le mansioni esecutive affidategli anche di registrazione e trascrizione nei diversi uffici e attività delle Associazioni, nonché eventuali mansioni di scrittura dattilografica e stenografica.

6º livello

- **Addetto alla perforazione/Terminalista CED:** opera in mansioni esecutive al terminale e/o alla perforazione delle schede del CED.

- **Operatore Centri Stampa:** esplica mansioni esecutive di riproduzione e allestimento non richiedenti particolari conoscenze tecnico-pratiche.

- **Archivista/Dattilografo:** svolge mansioni esecutive di copia e trascrizione, di registrazione su protocollo della corrispondenza in arrivo e in partenza, di archiviazione e tenuta della corrispondenza, della documentazione affidatagli e svolge compiti di scrittura dattilografica e/o stenografica.

CATEGORIA 3ª

1º livello

- **Usciere:** svolge mansioni ausiliarie di anticamera e di normali commissioni di ufficio.

- **Centralinista:** svolge mansioni inerenti il servizio telefonico.

- **Autista/Fattorino:** svolge mansioni di conducente e di normali commissioni di ufficio.

2º livello

- **Ausiliario o Inserviente**: svolge mansioni ausiliarie normali e di pulitura.

I competenti Organi delle Organizzazioni possono affidare, previa verifica con le RSA, per un periodo determinato, al personale della cat. 1ª/a e al personale di 1º livello della cat. 2ª, anche in aggiunta alle normali mansioni la responsabilità dello studio e/o gestione e/o attuazione di progetti vertenti su specifiche tematiche (Capi Progetto).

Impegno a verbale: L'Associazione Italiana Allevatori fa constatare che ogni Organizzazione degli Allevatori, Consorzio od Ente Zootecnico, sia a livello centrale che nazionale, regionale e provinciale attua i fini istituzionali in base ai compiti statutari e, pertanto, ciascuno di essi determina l'organico del personale in base alle esigenze operative.

Le organizzazioni di cui sopra comunicheranno gli organici delle singole Associazioni o eventuali modifiche alle rispettive RSA.

Dichiarazione a verbale: Per personale addetto alle attività istituzionali mediante visite nelle aziende zootecniche, si intende il personale addetto alle attività dei CC.FF., LL.GG., Ipofecondità, Latte Qualità, UTS, Controlli produzione carne, Fecondazione Artificiale, Vigilanza, Centri Genetici e di Fecondazione Artificiale, Controllo mungitrici, Commercializzazione uova, Assistenza tecnica e Disinfezione delle stalle e ogni altra iniziativa similare per programmi esistenti o futuri che abbiano a base periodicità di visite nelle aziende zootecniche.

Impegno a verbale: Le parti convengono che nell'eventualità che gli Analisti Capo Laboratorio Analisi operino con notevole autonomia, nell'ambito del Settore Tecnico dell'Organizzazione di appartenenza, agli stessi venga riconosciuta la qualifica di Coordinatore Tecnico dello specifico settore analisi.

Dichiarazione a verbale: Le parti riconoscono che nei laboratori di analisi con particolari dimensioni e attrezzature complesse possono esserci "tecnici-analisti" in possesso di titoli che svolgono effettivamente con elevata autonomia analisi complesse per la determinazione quali-quantitativa nella gamma fisico-chimico-batteriologica i quali possono essere per tali requisiti inquadrati nel livello corrispondente a quello dell'Analista unico di laboratorio analisi.

Impegno a verbale: Le parti si impegnano a favorire la crescita professionale e la specializzazione di dipendenti con qualifica di controllore, promuovendo corsi formativi e/o di aggiornamento professionale sulla base di quanto stabilito dall'art. 41 lettera d).

Impegno a verbale: Per il personale attualmente inquadrato nella qualifica di tecnico dei Centri Genetici (2º livello, 2ª Categoria, CCNL 19.9.83), ove non ricorrano le condizioni per l'attribuzione della nuova qualifica di Coordinatore dei Centri Genetici, tale qualifica di Tecnico dei Centri

Genetici viene assorbita nella qualifica di Vice Coordinatore Tecnico, fermo restando l'espletamento delle mansioni in atto.

ART 6

PROMOZIONI

Qualora esigenze organizzative richiedano provvedimenti di promozione a mansioni superiori, queste saranno disposte dai datori di lavoro, sentite preventivamente le RSA, in base a criteri comparativi dei lavoratori che abbiano prestato servizio per almeno due anni nel livello d'inquadramento immediatamente inferiore.

I criteri comparativi cui dovranno riferirsi i datori di lavoro nell'assumere provvedimenti di promozione sono in ordine prioritario:

- l'attitudine alle mansioni del livello di inquadramento da attribuire e la capacità professionale;
- i meriti conseguiti con il lavoro svolto nel livello precedentemente assegnato;
- l'assiduità: a tal fine non sono da considerare il periodo di astensione obbligatoria per maternità, le assenze per infortunio, malattia professionale riconosciuta dall'ENPAIA, permessi sindacali e per lo svolgimento di funzioni pubbliche elettive;
- i titoli di studio e i titoli di specializzazione attinenti la qualifica;
- l'anzianità di servizio.

ART. 7

MUTAMENTI DI MANSIONI E SOSTITUZIONE DI PERSONALE ASSENTE

Il dipendente è tenuto a disimpegnare, dietro richiesta del datore di lavoro, mansioni diverse ma equivalenti a quelle già assegnategli, senza peggioramento del trattamento economico e senza pregiudizio della sua posizione e del suo prestigio.

L'attribuzione al dipendente delle mansioni corrispondenti a qualifica superiore comporta, per il periodo in cui vengono svolte dette

mansioni, la corresponsione di un compenso di ammontare pari alla differenza tra lo stipendio mensile della qualifica superiore e quello della qualifica inferiore di appartenenza.

Trascorso un periodo di 3 mesi, nel disimpegno di mansioni di qualifica superiore, avverrà senz'altro il passaggio del dipendente, a tutti gli effetti, alla qualifica superiore con decorrenza dalla data di espletamento delle suddette mansioni, salvo che si tratti di sostituzione di altro dipendente assente per le cause indicate al comma successivo.

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente a qualifica superiore, assente per malattia, infortunio, richiamo alle armi, ferie, permessi o per altre cause che comportano la conservazione del posto, non dà diritto al sostituto di ottenere il passaggio alla qualifica superiore, ma gli dà diritto invece di ricevere per la durata della sostituzione un compenso pari alla differenza tra lo stipendio mensile della qualifica superiore e quello della qualifica ricoperta.

Il periodo di 3 mesi di espletamento continuato delle mansioni superiori non è interrotto da giorni di ferie, di malattia o di infortunio. In ogni caso il rientro alla mansione inferiore deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con una settimana di anticipo.

Nel caso di svolgimento di mansioni promiscue il dipendente ha diritto ad essere inquadrato nel livello corrispondente alla mansione più elevata svolta.

ART. 8

ASSUNZIONE A TERMINE

Per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato valgono le norme di cui alla Legge 18 aprile 1962 n. 230.

Contratti a termine potranno inoltre essere stipulati a norma dell'art. 23 della Legge 28 febbraio 1987 n. 56 nelle seguenti ipotesi:

1) realizzazione di mostre e fiere nazionali ed estere;

2) realizzazione di studi e ricerche tecniche e scientifiche;

3) adempimenti amministrativi e contabili inerenti la chiusura dei bilanci e delle rendicontazioni delle attività.

Gli accordi integrativi di cui al successivo art. 41 stabiliranno il numero in percentuale dei lavoratori con contratto a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato, nonché individueranno altre ipotesi in cui potranno essere stipulati tali contratti a termine.

Ai dipendenti con assunzione a termine si applicano le norme ed ogni trattamento previsti dal presente contratto in proporzione al periodo lavorativo prestato e sempre che non siano obiettivamente incompatibili con la durata del contratto a termine e con esclusione di quelle relative al preavviso.

Qualora al contratto a termine subentrasse un rapporto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato con contratto a termine varrà ad ogni effetto ai fini dell'anzianità.

Delle assunzioni con rapporto a tempo determinato dovranno essere informate preventivamente le RSA.

ART. 9

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro non può superare le 38 ore e 30 minuti settimanali fino al 31/12/1990, e le 38 ore dal 1.1.1991.

L'orario settimanale viene di norma distribuito in 5 giorni.

A livello di integrativo regionale e nazionale, si dovranno fissare l'articolazione e la regolamentazione settimanale dell'orario anche per una maggiore omogeneizzazione su base territoriale, ed eventualmente individuare le forme disincentivanti le prestazioni nella fascia di orario notturno, ferma restando la definizione a livello aziendale con le RSA di possibili forme di flessibilità giornaliera.

Per i controllori zootecnici, fermo restando quanto previsto al primo comma, l'orario di lavoro è determinato in considerazione della discontinuità delle prestazioni e tenuto conto delle diversità di ambiente e condizioni di lavoro esistenti, secondo il numero dei capi di bestiame affidati e le relative mansioni. E' comunque esclusa la prestazione dell'attività lavorativa per l'effettuazione dei controlli funzionali nei giorni festivi.

Eventuali eccezioni dovranno essere concordate in sede di integrativo regionale.

Ad ogni controllore della produzione lattiera dovrà essere assegnato un numero massimo di animali in lattazione, tale che il controllo sia eseguito a norma del Regolamento ufficiale dei controlli funzionali.

La norma ordinaria giornaliera di lavoro del controllore degli animali da latte (bovini, bufalini, ovini, ecc.) non puó contemplare più di due mungiture giornaliere. Qualora la giornata lavorativa comprenda anche una terza mungitura, il tempo di lavoro attribuibile a questa mungitura dovrà essere retribuito come lavoro straordinario, ancorché esso rientri nell'orario stabilito dal primo comma.

E' facoltà del datore di lavoro, sentite le RSA, a fronte di obiettive necessità (Centri Elaborazione Dati e Centro Stampa AIA) di distribuire l'orario di lavoro settimanale in turni di lavoro giornalieri a carattere continuativo di uniforme durata.

Normalmente possono essere effettuati due turni giornalieri che non possono essere iniziati prima delle ore 7 né cessare dopo le ore ventuno e trenta. In caso di necessità di lavoro puó essere effettuato un terzo turno che non ricada in regolari turni periodici, l'ora di inizio del quale verrà stabilita dal datore di lavoro in accordo con le RSA. A questo turno, comunque, devono essere adibiti almeno due dipendenti contemporaneamente.

Tra la fine di un turno e l'inizio di un turno seguente il dipendente dovrà fruire di un intervallo di almeno dieci ore.

Data la particolare natura del lavoro, è concesso durante il turno un intervallo minimo di trenta minuti.

La distribuzione dell'orario di lavoro ed eventuali forme di flessibilità saranno concordate con le RSA nell'ambito di quanto stabilito in sede di integrativi.

Le parti contraenti interverranno presso le singole Associazioni, là ove si presentino le necessità affinché mettano a disposizione un locale idoneo per la consumazione dei pasti caldi per il personale anche mediante eventuali convenzioni con locali o mense aziendali vicini.

Impegno a verbale. Le parti convengono che nella distribuzione dell'orario si dovranno ricercare forme di flessibilità tenendo presente le esigenze di fornire servizi adeguati agli allevatori e di recuperare una maggiore produttività e qualificazione della prestazione lavorativa.

ART. 10

RIMBORSO SPESE AGLI ASSISTENTI ZOOTECNICI, AGLI ADDETTI AI CONTROLLI, AI SERVIZI DI VIGILANZA E AI FECONDATORI

Per l'espletamento delle proprie mansioni il personale addetto in forma continuativa alle attività istituzionali mediante visite nelle aziende zootecniche, ove l'Associazione non metta a disposizione il mezzo, deve servirsi di automezzo del quale abbia la piena disponibilità e che sia coperto da assicurazione a norma di legge.

Per l'uso del proprio mezzo di trasporto, i dipendenti hanno diritto, a far data dall'1.1.1990, al rimborso delle spese sostenute per consumo di carburanti, per manutenzione e per ammortamento nella misura fissata dalla Tabella ACI per FIAT UNO 60, 5 porte Mod. 87 per 20.000 Km/anno. Gli adeguamenti di tale rimborso avverranno il 1º gennaio di ogni anno successivo sulla base della medesima Tabella ACI.

Ai fini del conteggio di tali spese, i percorsi sono calcolati, all'atto della definizione delle zone da parte delle Associazioni o dell'assegnazione delle stesse al controllore, per tutte le stalle della zona, o dal Centro geografico della zona assegnata, previa verifica allo scopo con le RSA, o dalla residenza se risulta più vicina ai controlli.

Agli addetti al controllo della produzione del latte dovrà essere riconosciuto il rimborso delle spese relative ad un solo viaggio andata e ritorno anche in caso di più stalle, per ogni mungitura giornaliera effettivamente controllata.

Qualora gli addetti alle attività istituzionali mediante visite aziendali, per cause riconosciute dal datore di lavoro, debbano consumare un pasto fuori casa o pernottare nella località di controllo o di vigilanza, ad essi dovranno essere corrisposti a titolo risarcitorio per il pasto L. 22.000 dal 1º marzo 1990; per il pernottamento L. 30.000 dal 1º marzo 1990.

Nel caso di cui al comma precedente, a tali dipendenti sarà corrisposto il rimborso spese di trasporto relativo ad un solo viaggio andata e ritorno.

Il costo del trasporto dei campioni di latte dal Centro geografico della zona assegnata, agli addetti al controllo delle produzioni, al laboratorio di analisi è a carico dei datori di lavoro. Qualora tale trasporto venga eseguito per ordine del datore di lavoro personalmente dall'addetto al

controllo della produzione con automezzo proprio, a questi competerà il rimborso delle spese nella misura indicata dal secondo e terzo comma del presente articolo.

A partire dall'1.7.1990 i datori di lavoro sottoscriveranno una polizza Kasko destinata ai lavoratori che facciano abitualmente uso di auto propria nell'espletamento delle attività istituzionali.

Tale polizza non verrà riconfermata dal momento in cui i datori di lavoro dotino i dipendenti di autovetture aziendali.

ART. 11

RIPOSO SETTIMANALE

Al personale è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive in coincidenza con la domenica.

ART. 12

FESTIVITA' NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Sono giorni festivi:

a) tutte le domeniche;

b) le festività nazionali: il 25 aprile, anniversario della liberazione; il 1º maggio, festa del lavoro;

c) le seguenti festività: il 1º giorno dell'anno; il 6 gennaio; il giorno di lunedì dopo Pasqua; il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V.Maria; il 1º novembre, Ognissanti; l'8 dicembre, giorno della Immacolata Concezione; il 25 dicembre, giorno di Natale; il 26 dicembre, S. Stefano; il 29 giugno per il solo Comune di Roma; il giorno della festa del S.Patrono del luogo ove ha sede l'ufficio. Qualora tale giorno venga eventualmente a coincidere con alcuna delle altre festività di cui al precedente punto b) e al presente punto c), il personale ha diritto al recupero in altro giorno da concordarsi con il datore di lavoro.

Per il trattamento economico da praticarsi ai dipendenti nei giorni di festività nazionali e nelle altre festività di cui al punto c) si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90 e cioè: ai dipendenti che prestano la loro opera nelle festività nazionali e nelle altre festività di cui al punto c) è dovuta, oltre alla normale

retribuzione globale giornaliera compreso ogni elemento accessorio per le ore di lavoro effettivamente prestate, la maggiorazione per il lavoro festivo.

Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai dipendenti una ulteriore retribuzione lorda giornaliera corrispondente ad 1/26 della retribuzione mensile attuale.

Tale trattamento è valido anche per le festività nazionali del 2 giugno e 4 novembre.

ART. 13

LAVORO STRAORDINARIO

Si considera lavoro straordinario:

a) diurno, quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) notturno, quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, con esclusione di quello eseguito normalmente dai controllori zootecnici;

c) festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni di cui all'art. 12.

La prestazione di lavoro straordinario nei limiti previsti dalla legge, non può essere rifiutata dal dipendente nei casi di assoluta necessità. Comunque è stabilita la limitazione dello stesso, nel numero massimo di 150 ore annue, salvo il caso di particolari esigenze, verificate con le RSA.

Il lavoro straordinario viene retribuito con le seguenti percentuali di maggiorazione della retribuzione:

- diurno - 30%
- festivo - 50%
- notturno - 50%
- festivo notturno - 70%.

Le maggiorazioni percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla retribuzione oraria che si ottiene dividendo l'importo della retribuzione mensile per il numero medio di ore di lavoro che il dipendente è tenuto ad eseguire mensilmente.

Il lavoro svolto dal personale della categoria 1ª, oltre il normale orario di lavoro, non dà diritto al compenso per il lavoro straordinario, non essendo detto personale strettamente legato all'orario di lavoro.

I dipendenti che prestano la propria opera nei giorni festivi sia in sede che in trasferta avranno diritto alle sole maggiorazioni di cui al 3º comma e al giorno di riposo compensativo.

Al personale che in relazione alla necessità di lavoro effettua le proprie prestazioni nel terzo turno giornaliero previsto al 9º comma dell'art. 9, sarà corrisposta una maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria per le ore di lavoro prestate oltre le ore 22.

ART. 14

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 nell'allegata Tabella;

2) indennità di scala mobile;

3) aumenti periodici di anzianità,

4) indennità di funzione in quanto spettante.

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.

Il compenso per tutto il lavoro straordinario, di cui all'art. 13 e il rimborso spese di trasporto devono essere corrisposti con le competenze del mese successivo a quello cui si riferiscono.

ART. 15

TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Il dipendente ha diritto ad una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita nel mese di dicembre e ad una quattordicesi-

ma mensilità pari alla retribuzione mensile percepita nel mese di giugno, costituite dagli elementi di cui al 1º comma dell'art. 14.

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 dipendente 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. 16

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

Dall'1.1.1986 il dipendente 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. 27.000 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, fermo restando l'aumento dell'importo di L. 27.000 per ciascuno scatto.

Dall'1.1.1987 il dipendente 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 antecedentemente al 31.12.1986 neanche nel caso di passaggio per mutamento di mansioni a livello retributivo superiore, né infine in caso di scorrimento per anzianità.

Chiarimento a verbale: le parti, nel mantenere la vigente norma, non hanno inteso dar corso a modificazioni nel calcolo attuale degli scatti di anzianità, nelle more della revisione che di tale meccanismo di calcolo sarà proposta dal gruppo di lavoro tecnico costituito in seno all'Osservatorio di cui all'art. 42.

ART. 17

INDENNITA' SPECIALI

Il dipendente al quale è affidata la responsabilità del servizio di cassa ha diritto ad una indennità pari al 7% della retribuzione mensile, da corrispondersi per tutte le mensilità contrattuali.

Gli addetti al Centro Meccanografico, compreso il Capo Centro, previsti nell'allegata Tabella, tenuto conto della natura delle specifiche mansioni svolte, hanno diritto ad una indennità di L. 1.500 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Il personale cui è affidata la responsabilità dello studio e/o gestione e/o attuazione di progetti (Capi progetto) per il periodo in cui ha tale responsabilità, ha diritto ad una indennità minima di L. 100.000 mensili lorde elevabili fino ad un massimo di L. 250.000, che l'Azienda comunicherà nell'ambito dell'incontro con le RSA previsto dal relativo comma dell'art. 5, in relazione all'importanza del progetto.

Ai dipendenti appartenenti alla categoria 1ª è riconosciuta una indennità di funzione a partire da un minimo nazionale del 10% della retribuzione mensile per 14 mensilità differenziata per qualifica, che si intende compensativa dell'eventuale maggiore gravosità di orario connessa alla funzione espletata.

L'indennità di cui al comma precedente potrà essere ulteriormente differenziata a compensazione anche dell'utilizzazione da parte dei datori di lavoro sia di eventuali innovazioni di rilevante importanza nei metodi e nei processi attuativi delle attività aziendali ovvero nell'organizzazione del lavoro, sia delle eventuali invenzioni fatte dai Quadri, delle quali i datori di lavoro si riservano il diritto di prelazione, nei casi in cui le predette innovazioni o invenzioni non costituiscono oggetto della prestazione di lavoro dedotta in contratto.

ART. 18

ABITI DI LAVORO

Al personale addetto al Centro meccanografico, ai Laboratori di Analisi, ai Centri Stampa, agli addetti ai controlli ed ai fecondatori, verranno forniti ogni anno due abiti di lavoro (tuta o camice) e gli stivali necessari.

Qualora lo ritengano opportuno le Associazioni Nazionali potranno fornire abiti di lavoro al personale di cui alla categoria 3ª.

ART. 19

FERIE

Il dipendente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie retribuito pari a ventisei giorni feriali lavorativi; tale periodo di ferie è incrementato di un numero di giorni lavorativi pari e in sostituzione delle festività religiose soppresse. I sabati sono considerati giorni feriali lavorativi.

La regolamentazione delle ferie verrà effettuata con criteri più vicini alle esigenze dei dipendenti, salvo ovviamente urgenti necessità di carattere aziendale. Possibilmente, almeno due terzi del periodo di ferie spettanti sono assegnati, su richiesta del dipendente, in un periodo dell'anno solare di competenza, di almeno 5 mesi, secondo turni predisposti dal datore di lavoro in accordo con le RSA, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

Le ferie costituiscono un diritto inderogabile ed irrinunciabile del dipendente.

La risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro sia questo a tempo indeterminato o a termine, non pregiudica il diritto alle ferie ed al dipendente spetterà il pagamento delle ferie non godute in proporzione ai dodicesimi maturati. In tale occasione, nel computo dei dodicesimi la frazione di mese superiore ai 15 giorni varrà come mese intero mentre non si terrà conto di quella pari o inferiore a 15 giorni.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Le assenze per malattia, infortunio, permessi sindacali, permessi per motivi familiari o per motivi riconosciuti dal datore di lavoro, non sono computate nel periodo di ferie annuali.

Per i dipendenti che attuano la settimana corta le ferie non possono iniziare nella giornata di sabato.

ART. 20

PERMESSI ORDINARI, CONGEDI MATRIMONIALI, ASPETTATIVE

Al dipendente che ne faccia richiesta, il datore di lavoro concederà, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, per motivi di famiglia e personali, permessi non detraibili dal periodo annuale di ferie, senza alcun obbligo di recupero e con diritto alla retribuzione di cui all'art. 14, primo comma, nei limiti di 24 ore annue.

Al personale addetto ai Controlli Funzionali, con qualifica di Controllore, Controllore Specializzato e Capo Controllore, in considerazione della discontinuità delle prestazioni, saranno concesse ulteriori due giornate annue di permesso retribuito a far data dall'1.1.1991. I tempi di fruizione dovranno essere compatibili con le esigenze di servizio.

Tali due giornate di permesso potranno essere fruite anche senza soluzione di continuità, mentre, analogamente ai permessi di cui al primo comma del presente articolo, non potranno essere concesse congiuntamente alle ferie.

Verranno altresì concessi due giorni di permesso retribuito in occasione della nascita di figli e tre giorni in occasione della morte di parenti entro il terzo grado o di affini entro il secondo grado.

Permessi retribuiti nel limite di un'ora per ogni mensilità retributiva contrattuale saranno inoltre concessi per operazioni bancarie in quelle realtà locali ove ciò si renda necessario e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Eventuali permessi senza diritto alla retribuzione di cui all'art. 14, primo comma, o con recupero delle ore non lavorate nel corso dello stesso mese, potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e a discrezione del datore di lavoro per urgenti necessità familiari o personali, ad avvenuto esaurimento dei permessi retribuiti di cui al primo comma.

In occasione del matrimonio il dipendente non in prova 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 3 anni.

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

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

Il datore di lavoro potrà inoltre concedere aspettative senza assegni e per periodi non computabili come anzianità di servizio, ma con diritto alla conservazione del posto per il personale, previsto dalle leggi 38/79 e 73/85, che svolga l'attività di volontariato civile o in progetti di cooperazione internazionale dei paesi in via di sviluppo.

La presente norma sostituisce ed annulla ogni altra precedente pattuizione collettiva ed individuale disciplinante la materia.

ART. 21

PERMESSI PER CORSI PROFESSIONALI E DI STUDIO

Sono concessi permessi retribuiti nel limite di 150 ore nel triennio usufruibili anche in un anno sia per la frequenza a corsi di studio e di recupero scolastico e sia per quelli di qualificazione professionale presso Istituti pubblici e legalmente riconosciuti corrispondenti alle esigenze ed alle attività delle organizzazioni zootecniche i cui programmi e la partecipazione verranno discussi con le RSA.

Le Associazioni, sentite preventivamente le RSA, potranno predisporre programmi annuali e pluriennali di formazione e aggiornamento professionale la cui realizzazione sarà comunque subordinata alle contingenti situazioni economiche ed organizzative delle stesse.

Al personale che partecipa ai corsi di formazione professionale svolti dalle Aziende e risultato idoneo, l'Associazione riconoscerà compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali il corrispondente livello di inquadramento.

ART. 22

SERVIZIO MILITARE

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

ART. 23

MISSIONI

Al dipendente inviato in missione fuori della località sede dell'ufficio, dall'1/1/1990, spetta il rimborso a pie' di lista delle spese di alloggio in albergo di 2ª categoria, di viaggio in treno e le spese di vitto limitatamente alla prima colazione, quando non sia già compresa nel prezzo della camera, alla colazione e alla cena, oltre ad una indennità di L. 30.000 per missioni della durata di 24 ore o frazione proporzionale della stessa.

Per l'estero la diaria sarà del valore di L. 60.000.

Le spese di viaggio documentate per tutto il personale vengono rimborsate con le tariffe di 2ª classe per i viaggi fino a 250 chilometri e con quelle di 1ª classe per i viaggi oltre 250 Km.

Qualora l'espletamento della missione richieda l'uso di aereo, di nave, di vagone letto, questo deve essere preventivamente autorizzato dal datore di lavoro.

L'uso dell'automezzo privato in sostituzione dei normali mezzi di trasporto pubblico, deve essere preventivamente autorizzato. In questo caso all'interessato compete il rimborso del costo del viaggio nelle stesse misure previste al secondo comma dell'art. 10.

Ai fini della liquidazione della indennità di cui al 1º comma del presente articolo, si applicano i seguenti criteri:

a) l'indennità decorre dal momento della partenza dalla località sede dell'ufficio o dalla residenza del dipendente se più vicina sia per missioni sul territorio nazionale sia per quelle all'estero;

b) per ogni 24 ore di permanenza fuori sede o per frazioni di 24 ore superiore a 12 ore, sarà corrisposta l'indennità nella misura intera;

c) per frazioni di 24 ore uguali o inferiori a 12 ore ma superiori a 6 ore, sarà corrisposto il 50% della indennità stessa;

d) per frazioni di 24 ore non superiori a 6 ore non è dovuta l'indennità di missione. E' dovuto, invece, il rimborso delle spese vive sostenute.

Qualora le missioni comportino la permanenza fuori sede senza la prestazione lavorativa in giorni in cui il dipendente non è tenuto all'ordinaria prestazione lavorativa, fermo restando quanto stabilito nei precedenti commi, allo stesso è dovuto il corrispondente riposo compensativo.

Per il personale addetto ad attività istituzionali svolte mediante visite aziendali e di cui all'art. 10 nell'espletamento dei loro compiti nonché per quei dipendenti cui siano affidate mansioni di vigilanza sulle attività stesse, non si applicano le norme del presente articolo, ma le norme di cui al citato art. 10. Per questi ultimi, il trattamento relativo al rimborso delle spese necessarie alla effettuazione dei sopralluoghi è stabilito tra le Organizzazioni contraenti con accordo specifico che è parte integrante del presente contratto.

ART. 24

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro entro le ore 12 del giorno stesso; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'assenza dovrà essere giustificata a mezzo di certificati medici che il dipendente dovrà far pervenire nei termini previsti dalla legge.

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

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio il dipendente avrà diritto al seguente trattamento: 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 malattie o per infortunio, verificatesi in un periodo di tempo anteriore ai 12 mesi considerati, si prescrivono.

Qualora lo stato di malattia od infortunio si protragga oltre i limiti stabiliti nei precedenti commi, il dipendente ha diritto alla conservazione

del posto senza retribuzione per ulteriori 12 mesi, che non saranno computati come anzianità di servizio.

In caso di infortunio o malattie professionali, relative alle mansioni espletate e ascrivibili a cause di servizio, il termine di cui al comma precedente è elevato a 18 mesi.

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del dipendente corrispondendogli la 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 dipendente di riprendere servizio, il dipendente 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 dipendente il datore di lavoro assolverà l'obbligo di legge di iscrivere tutto il personale ad un apposito Ente.

ART. 25

PRESTAZIONI INTEGRATIVE

I datori di lavoro riconosceranno, ai lavoratori che ne facciano richiesta, un contributo di L. 180.000 annue per la fruizione di prestazioni integrative sanitarie. Un'apposita Commissione Nazionale Paritetica entro il 30.6.1990 individuerà le modalità di attuazione della presente norma.

ART. 26

TUTELA DELLA MATERNITA' - 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 garantirà e anticiperà il 100% della retribuzione in caso di maternità per il periodo di astensione obbligatorio dal lavoro previsto per legge, nonché l'anticipazione del 30% del salario per la eventuale utilizzazione dell'ulteriore periodo di post-maternità.

ART. 27

COMMISSIONE NAZIONALE PER "LE PARI OPPORTUNITÀ"

Entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro sarà istituita una Commissione Nazionale per le "pari opportunità" composta da due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti con l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli, che, alle stesse condizioni, non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presieduta, a turno, da un componente delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte di normativa sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di parere della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

ART. 28

RESPONSABILITÀ CIVILE

I datori di lavoro provvederanno a stipulare una polizza assicurativa a tutela dei rischi di responsabilità civile verso terzi connessa a colpe attribuibili ai Quadri nell'esercizio delle funzioni ai medesimi espressamente affidate.

La stessa assicurazione sarà stipulata dai datori di lavoro a favore dei propri dipendenti che, a causa delle mansioni svolte, siano particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

Ove si apra procedimento penale nei confronti dei Quadri per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni espressamente affidate ai medesimi, ogni spesa per tutti i gradi del giudizio è a carico dell'azienda. E'in facoltà dei Quadri di farsi assistere, con onere a carico del datore di lavoro, da un legale di fiducia del datore stesso.

ART. 29

AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE

Per l'eventuale individuazione di misure relative alla tutela della salute del personale, sarà richiesto, anche su segnalazione delle RSA, l'intervento dei centri di medicina preventiva e degli altri Enti Pubblici esistenti, tecnici e sanitari, con relativa rimozione delle eventuali cause di rischio o nocività. Al personale addetto alle attività istituzionali mediante visite aziendali, ai laboratori di analisi, ai centri meccanografici e ai centri stampa sarà concessa a richiesta una giornata di permesso annuale retribuito per una visita medica di controllo.

Impegno a verbale. Entro il 30/6/1990 sarà costituita, dalle parti firmatarie del presente contratto, una speciale Commissione, con sede presso l'Associazione Italiana Allevatori, con lo scopo di approfondire le problematiche relative alla tutela della salute dei lavoratori, nonché alla prevenzione dei rischi di qualsiasi natura nei luoghi di lavoro.

A tale Commissione i datori di lavoro e le rappresentanze dei lavoratori potranno far pervenire informazioni e documentazione utile al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

ART. 30

DOVERI DEL DIPENDENTE

Il personale deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e moralità.

Il personale ha il dovere di dare, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa secondo le norme del presente contratto e le direttive del datore di lavoro o di chi per esso e di osservare il segreto di ufficio.

Il personale è tenuto a:

a) non svolgere attività comunque contraria agli interessi del datore di lavoro ed incompatibile con i doveri d'ufficio e di servizio;

b) non accettare nomine o incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di impiego ricoperta;

c) non allontanarsi arbitrariamente dal servizio;

d) avere cura dei locali, mobili, oggetti, attrezzature e comunque di ogni bene affidato al dipendente.

ART. 31

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono:

a) il rimprovero verbale;

b) il biasimo scritto;

c) la multa non superiore a 4 ore dello stipendio minimo tabellare;

d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;

e) il licenziamento in tronco.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità e alla recidività della mancanza e al grado di colpa senza riguardo all'ordine nel quale sono elencati nel presente articolo.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza e dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, il datore di lavoro può disporre l'allontanamento dal servizio del dipendente per il tempo necessario, ferma restando la regolare corresponsione della retribuzione.

Prima di deliberare i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, viene assegnato all'interessato, previa contestazione scritta, un termine di 15 giorni per rispondere per iscritto alle contestazioni fattegli e per l'audizione personale usufruendo anche, agli effetti della audizione stessa, dell'assistenza dell'Associazione Sindacale cui aderisce o alla quale ha conferito specifico mandato. Dell'incontro sarà redatto apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Trascorso il termine di cui sopra e/o esaurita l'audizione personale, il datore di lavoro può procedere alla determinazione del provvedimento da applicare anche se l'interessato non abbia risposto agli addebiti fattigli.

Il licenziamento in tronco di cui alla lettera e) si applica per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Il dipendente sottoposto a procedimento penale deve darne immediata notizia al datore di lavoro. Questo determina se il dipendente debba o meno, in pendenza del giudizio, essere sospeso dal servizio per la

conservazione di almeno la metà del trattamento economico mensile se celibe o nubile e due terzi se coniugato, o se debba essere sospeso soltanto dal servizio. In caso di condanna penale passata in giudicato, il dipendente può incorrere nella risoluzione del rapporto. In caso di assoluzione, il dipendente riacquista con effetto retroattivo, il diritto all'anzianità e alla retribuzione che gli sarebbe spettata qualora fosse rimasto in attività di servizio. Anche durante il periodo di sospensione restano ferme le facoltà di risoluzione del rapporto di cui all'art. 33.

ART. 32

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro avviene nei seguenti modi:

a) per licenziamento da parte del datore di lavoro;

b) per dimissioni da parte del dipendente;

c) per risoluzione consensuale.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono farsi per iscritto, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, salvo sempre il rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 33.

ART. 33

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Il rapporto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui minimi, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda della categoria cui appartiene il dipendente e della sua anzianità:

Anzianità di servizio	Cat. 1ª Cat. 1ª/a	Cat. 2ª	Cat. 3ª
Fino a 5 anni	3 mesi	2 mesi	2 mesi
Oltre 5 anni e fino 10	6 mesi	4 mesi	2 mesi
Oltre 10 anni	8 mesi	6 mesi	3 mesi
Oltre 15 anni	10 mesi	8 mesi	4 mesi

Qualora la risoluzione avvenga da parte del dipendente i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. A questo effetto, la retribuzione è composta dagli elementi di cui al 1º comma dell'art. 14.

ART. 34

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO

Non è dovuto il periodo di preavviso nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni per giusta causa.

Sono da considerarsi giuste cause di licenziamento le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenza e vie di fatto;

b) disonestà nel disimpegno delle proprie mansioni;

c) recidività, fermo restando per quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in mancanze gravi che abbiano dato luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Sono da considerarsi tra le giuste cause di dimissioni le seguenti:

a) minacce, ingiurie, violenze e vie di fatto;

b) riduzione arbitraria della retribuzione, mancata corresponsione della retribuzione o ritardato pagamento di essa di oltre tre mesi;

c) modifica della pattuizione del contratto individuale se non concordata con il lavoratore.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa è dovuta al dipendente l'indennità di preavviso oltre a quella di anzianità come nel caso di risoluzione normale del rapporto di lavoro.

ART. 35

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Le parti concordano di incontrarsi per definire un accordo che disciplini la materia dei licenziamenti individuali nelle Associazioni non soggette alla disciplina dei licenziamenti di cui alla legge 15 luglio 1966 n. 604.

Le parti concordano inoltre di esaminare la possibilità di pervenire ad un accordo sui distacchi sindacali retribuiti.

ART. 36

INDENNITA' DI ANZIANITA'

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29/5/1982, n. 297.

Al fine di favorire il diritto alle anticipazioni del TFR le parti si impegnano a definire con l'ENPAIA un apposito Protocollo, la cui bozza fa parte integrante del vigente CCNL, che stabilisca criteri e modalità operative per agevolare l'applicazione della disciplina sulle anticipazioni, secondo gli orientamenti concordati tra le parti.

ART. 37

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

In caso di morte del dipendente le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, compresa quella sostitutiva del preavviso, devono corrispondersi, conforme quanto dispone l'art. 2122 del C.C., al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del dipendente deceduto, ai parenti entro il 3º grado e agli affini entro il 2º.

ART. 38

ANZIANITA' CONVENZIONALE

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

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore ed insigniti di ordine militare, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;

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 convenzionali sono cumulabili fino ad un massimo di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del dipendente, anche nei casi di prestazioni presso altri datori di lavoro, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni al riguardo, nonché di farsi rilasciare dichiarazione notoria attestante quanto sopra.

Il dipendente di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro i 6 mesi dal termine del periodo di prova.

ART. 39

CESSAZIONE E TRASFORMAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE, CONSORZIO ED ENTE ZOOTECNICO

La trasformazione, in qualsiasi modo, dell'Associazione, Consorzio ed Ente Zootecnico, salvo che il dipendente 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 personale conserva i suoi diritti nei confronti della nuova Organizzazione.

Anche nel caso di cessazione dell'Associazione, Consorzio ed Ente Zootecnico, con il trapasso delle funzioni ad altra Organizzazione, il personale conserva i suoi diritti di permanenza nell'impiego nei confronti del successore.

ART. 40

INFORMATIVA SUI PROGRAMMI DI ATTIVITA'

L'AIA fornirà alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nel corso di appositi incontri da tenersi comunque entro il primo e l'ultimo trimestre dell'anno, informazioni preventive e consuntive, anche concernenti il quadro economico, sui programmi di attività nazionali articolati per settore al fine di realizzare un coordinato sviluppo del settore zootecnico tenendo presente anche i problemi di miglioramento dei livelli occupazionali.

Nel corso di tali incontri l'AIA fornirà anche informazioni circa i processi organizzativi di rilevante portata, le innovazioni tecnologiche, la ricerca e la sperimentazione in atto nel settore.

Piani di attività - I programmi di attività delle singole Associazioni, con riferimento anche ai finanziamenti richiesti o erogati, articolati per settore, per numero e tipo di capi e di aziende interessate, saranno oggetto di informativa e di illustrazione in incontri da tenersi a livello regionale negli stessi tempi previsti al 1º comma.

Tali programmi saranno indirizzati all'estensione e qualificazione dell'attività (controllo mungitrici, F.A., alimentazione del bestiame, zone collinari e montane, ecc.) e per adeguare le strutture alle esigenze di assistenza e di servizi necessari alle aziende e al comparto zootecnico, nel quadro delle direttive e degli obiettivi programmatici regionali.

ART. 41

CONTRATTI INTEGRATIVI

A livello nazionale per le Organizzazioni Nazionali e a livello regionale per le Organizzazioni Provinciali, Interprovinciali e Regionali, le

trattative avranno inizio prioritariamente per il livello nazionale entro 9 mesi dal rinnovo del CCNL e successivamente per il livello regionale.

Pertanto le Organizzazioni Nazionali e Regionali delle parti contraenti, per i rispettivi livelli di contrattazione, si incontreranno per la trattazione esclusivamente delle seguenti materie:

a) flessibilità e distribuzione dell'orario di lavoro sulla base delle direttive generali fissate all'art. 9 del CCNL;

b) determinazione del periodo delle ferie così come stabilito dall'art. 19 del CCNL;

c) ambiente di lavoro e individuazione degli interventi per l'eliminazione dei problemi relativi ad eventuali lavorazioni nocive, secondo quanto previsto dall'art. 26 del CCNL;

d) Preventivamente alle trattative degli integrativi regionali e nazionali sarà effettuata in sede aziendale con le RSA la verifica degli inquadramenti del personale con qualifica di controllore, in riferimento all'attività svolta dagli stessi e all'eventuale attivazione di nuovi processi tecnologici e organizzativi da parte delle singole Associazioni, le parti assicureranno al personale addetto al controllo o l'immediato riconoscimento della qualifica di controllore specializzato o l'avvio dei controllori stessi a corsi di formazione finalizzati all'aggiornamento e/o alla qualificazione professionale. In tale sede infine saranno elaborati, sulla base delle peculiarità operative locali, progetti e percorsi formativi anche per il personale di altre qualifiche che saranno valutati in fase di coordinamento, da parte dell'AIA, dei programmi dei corsi nazionali.

Di tali programmi e del grado di realizzazione degli stessi sarà fornita puntuale informativa da parte AIA nel quadro degli incontri di cui all'art. 40;

e) definizione della percentuale massima del personale a part-time e definizione della durata massima della prestazione lavorativa settimanale per il personale a part-time, nonché definizione della percentuale dei lavoratori con contratto a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato nei casi in cui le Associazioni debbano stipulare contratti a norma del 2º comma dell'art. 8 del presente contratto. Inoltre potranno essere individuate altre ipotesi in cui sia possibile stipulare tali contratti a termine a norma dell'art. 23 della Legge 56/87;

f) occupazione e mobilità secondo quanto previsto dall'art. 2 del CCNL;

g) definizione di profili professionali specifici ed integrativi di quelli fissati dal CCNL. Di tali profili qualora a livello di contrattazione integrativa ne vengano individuati alcuni non rientranti nelle attività istituzionali delle Associazioni, tra le parti si concorderà il relativo inquadramento. Per gli altri profili rientranti nelle attività istituzionali delle Associazioni le proposte di un diverso inquadramento, dipendenti da specificità locali, saranno rappresentate all'Osservatorio nazionale che ne garantirà l'inquadramento secondo un criterio di omogeneità;

h) informative sull'organizzazione del lavoro e per eventuali necessità di turnazioni (escluse quelle già fissate all'art. 9 del CCNL) con particolare riferimento ai Centri Stampa, Laboratori analisi, Centri Tori o Stazioni Monta. Resta inteso che tali informative verranno svolte nel rispetto dell'autonomia organizzativa e gestionale delle Associazioni e delle norme vigenti per quanto attiene le competenze delle Rappresentanze Sindacali;

i) fermo restando quanto stabilito al 2º comma dell'art. 10, possibilità di riduzione, con efficacia dal momento della stipula dell'accordo integrativo, della misura chilometrica del rimborso di riferimento a 15.000 Km/anno;

l) possibilità di elevare fino ad un massimo di L. 2.000.- per ogni giornata di effettivo lavoro - la misura dell'indennità prevista al secondo comma dell'art. 17 per il personale con qualifica CED;

m) fermo restando quanto stabilito al 3º comma dell'art. 17, fissazione della misura dell'indennità di Capo Progetto nell'ambito degli importi minimo e massimo definiti nel citato 3º comma dell'art. 17;

n) possibilità di elevare fino ad un massimo dell'8% la misura dell'indennità, spettante al personale al quale è affidata la responsabilità del servizio di cassa di cui al primo comma dell'articolo 17.

ART. 42

OSSERVATORIO NAZIONALE

A livello nazionale entro il 31.7.1990 verrà costituito l'Osservatorio Nazionale delle Qualifiche che pariteticamente verificherà le risultanze degli incontri di cui alla lettera g) dell'art. 41 e predisporrà lo studio di un eventuale nuovo assetto in materia di inquadramenti del personale destinatario del presente CCNL.

Tale studio sarà posto a base delle trattative del successivo CCNL in materia di classificazione del personale del settore.

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale delle qualifiche sarà inoltre costituito un gruppo di lavoro tecnico che dovrà approfondire l'attuale sistema di maturazione degli scatti di anzianità e proporre, in fase di rinnovo del presente CCNL, le modifiche che fossero ritenute opportune.

ART. 43

CONTROVERSIE

Qualora insorga controversia tra le parti per l'applicazione del presente contratto, le Organizzazioni Provinciali delle parti contraenti, su richiesta di una delle parti o di entrambe, si adopereranno per raggiungere la conciliazione.

Le controversie di carattere collettivo, che dovessero insorgere in sede di applicazione e di interpretazione del presente contratto e che non fossero risolte in sede locale, saranno deferite alle Organizzazioni sindacali contraenti che si adopereranno per raggiungere la conciliazione.

Ai fini di cui ai precedenti commi, le Parti interessate, su richiesta di una di esse, si dovranno riunire entro 15 giorni dalla richiesta pervenuta e redigere apposito verbale per ogni riunione.

ART. 44

DIRITTO DI AFFISSIONE

Le Rappresentanze Sindacali dei dipendenti hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in locali accessibili a tutti i dipendenti all'interno delle sedi, pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale.

ART. 45

DELEGATO SINDACALE AZIENDALE

I dipendenti hanno diritto di eleggere in ogni Organizzazione Zootecnica, un delegato sindacale aziendale nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei dipendenti firmatarie del presente contratto.

L'elezione dei delegati dovrà avvenire mediante riunione unica dei dipendenti dell'Organizzazione Zootecnica o mediante riunione separata per i singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti dovranno essere comunicati dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei dipendenti interessati alle Organizzazioni Zootecniche e ai delegati stessi.

I delegati sindacali entreranno in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione alle rispettive Organizzazioni Zootecniche dove prestano la loro opera, mentre la tutela di cui all'art. 46 decorre dal momento della loro elezione.

Il delegato ha i seguenti compiti:

a) vigilare e intervenire presso il datore di lavoro per la esatta applicazione delle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro, con particolare riguardo alle qualifiche ed alle mansioni del personale, nonché per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sull'igiene e sicurezza del lavoro;

b) esprimere pareri e trattare con il datore di lavoro sulle materie espressamente indicate dal contratto, come ad esempio distribuzione dell'orario di lavoro, delle ferie, ecc.;

c) prestare assistenza in tutti i casi nei quali ne venga fatta richiesta da parte dei dipendenti interessati;

d) esaminare e discutere preventivamente i programmi annuali di attività dell'Organizzazione zootecnica.

ART. 46

TUTELA DEL DELEGATO SINDACALE AZIENDALE

Fermo restando quanto previsto dalle leggi vigenti in materia di licenziamenti individuali e di tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, il delegato sindacale non può essere licenziato o trasferito dal datore di lavoro né colpito da misure disciplinari e da sanzioni di carattere economico, per motivi attinenti all'attività sindacale.

Il delegato sindacale aziendale non può comunque essere licenziato o trasferito senza il nulla-osta dell'Organizzazione che rappresenta il dipendente e dell'Organizzazione zootecnica interessata, le quali si pronunceranno in merito dopo un esame conciliativo fatto su richiesta

dell'Organizzazione sindacale del dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento di licenziamento o di trasferimento effettuato dal datore di lavoro.

Se il nullaosta viene concesso o comunque sia decorso il termine di cui al comma precedente senza che sia stato richiesto l'esame conciliativo, il provvedimento di licenziamento o di trasferimento diviene operante. Ove il nullaosta sia stato negato dall'Organizzazione Sindacale alla quale il dipendente è iscritto o ha conferito mandato ed il datore di lavoro mantenga fermo il suo provvedimento dandone comunicazione all'interessato, il dipendente stesso, con atto da lui sottoscritto, può ricorrere tramite la predetta Organizzazione, entro il termine di 20 giorni dalla notifica del provvedimento, avverso quest'ultimo provvedimento.

Il ricorso va proposto ad una Commissione paritetica costituita di volta in volta a livello nazionale tra le parti contraenti e che dovrà riunirsi entro 30 giorni dalla data di ricezione del ricorso di cui al comma precedente.

La Commissione adìta qualora ritenga che il licenziamento o il trasferimento siano illegittimi, esprime parere in ordine ai medesimi ed ha inizio quindi il procedimento di cui alle leggi 15 giugno 1966, n.604 e 20 maggio 1970, n.300, trovando in ogni caso applicazione le disposizioni in esse contenute.

Qualora, viceversa, la Commissione ritenga che il licenziamento o trasferimento sia legittimo si esprime in tal senso.

Nell'ipotesi di cui al precedente comma può procedersi al licenziamento o trasferimento, che rimane soggetto alla vigente normativa contrattuale e legislativa.

Nota a verbale - Non si considera trasferimento il ricorso a turni di lavoro o calendari di lavoro derivanti da esigenze obiettive di servizio.

ART. 47

PERMESSI SINDACALI

I dipendenti, componenti di organismi direttivi, nazionali, regionali, provinciali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e i dipendenti che siano stati eletti delegati sindacali hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti per l'espletamento delle attività sindacali in ragione, rispettivamente, di 20 giorni l'anno per i rappresentanti nazio-

nali ovvero di 18 giorni l'anno per tutti gli altri rappresentanti. Dal conteggio vengono esclusi i giorni necessari per le riunioni del rinnovo del contratto nazionale.

I dirigenti sindacali, per le attività di cui sopra, hanno altresì diritto a permessi non retribuiti ai sensi della legge 300/70.

I dipendenti che intendono esercitare il diritto di cui ai commi precedenti, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima.

La notifica dei nominativi dei dipendenti, componenti di organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle competenti Organizzazioni Sindacali dei dipendenti alle Organizzazioni zootecniche interessate ed ai dipendenti stessi.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data di comunicazione.

ART. 48

TRATTENUTE CONTRIBUTI SINDACALI PER DELEGA

Le Organizzazioni degli allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici opereranno la trattenuta del contributo sindacale, previo rilascio di delega individuale firmata dai dipendenti interessati.

Ove intervenga la revoca, le organizzazioni degli allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici saranno automaticamente liberate dall'obbligo della trattenuta e dei relativi versamenti.

Ogni delega dovrà specificare le generalità dei dipendenti, l'importo della trattenuta da farsi, e le modalità del versamento del contributo.

L'importo delle trattenute sarà versato dalle Organizzazioni degli allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici secondo le indicazioni che saranno fornite dalle Organizzazioni sindacali interessate.

ART. 49

DIRITTO DI ASSEMBLEA

I dipendenti hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'Organizzazione in cui prestano la loro opera, in locali messi a disposizione dall'Organiz-

zazione stessa, fuori l'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue regolarmente retribuite.

Le Associazioni, previa motivata richiesta anticiperanno nell'anno fino ad un terzo delle ore di Assemblea previsto per l'anno successivo.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro e per la elezione dei delegati sindacali.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati dei dipendenti firmatari del presente contratto.

ART. 50

FONDO DI SOLIDARIETÀ

All'entrata in vigore del Fondo Pubblico Nazionale di Solidarietà e secondo le norme istitutive, i dipendenti delle Associazioni Allevatori a tempo indeterminato potranno versare, mediante trattenuta operata dal datore di lavoro, lo 0,50% dello stipendio mensile.

Le somme trattenute, previa adesione del lavoratore, secondo le modalità previste dall'apposita normativa saranno versate dal datore di lavoro al predetto Fondo.

Il recesso da tale versamento, da parte del lavoratore, sarà esercitato secondo le modalità della stessa normativa e comunicate con lettera raccomandata A.R. anche al datore di lavoro, entro tre mesi dalla istituzione del fondo o dal momento dell'assunzione.

ART. 51

CONDIZIONI DI MIGLIORE FAVORE - RISPETTO DEL CONTRATTO

Le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti e derivanti da accordi individuali o plurimi o da consuetudini locali o da contratti e accordi provinciali e interprovinciali stipulati tra le parti contraenti vengono salvaguardate ad ogni effetto.

Le parti si impegnano ad intervenire per assicurare il rispetto della applicazione del contratto sia nelle parti economiche che normative.

I contratti integrativi provinciali, interprovinciali o regionali non possono derogare dalle norme previste nel presente contratto.

Per tutto quanto non regolato dal presente contratto valgono le disposizioni di legge in vigore.

NORME TRANSITORIE E FINALI

Le parti contraenti hanno stabilito quanto segue:

a) La riparametrazione degli stipendi minimi tabellari viene calcolata secondo la numerazione indicata nelle allegate tabelle moltiplicata per l'importo fisso di L. 5.200 così scaglionato: 4.535 nel 1989, 4.915 nel 1990, 5.200 nel 1991; a partire rispettivamente dal 1 gennaio di ogni anno.

b) Le qualifiche di Commesso Capo o Commesso e Usciere - già Categoria C/A - vengono inquadrate nel 1º livello della Categoria 3ª - Ausiliari, con riconoscimento ad personam dei parametri rispettivamente di 140 e 135 e continueranno ad espletare le mansioni in atto.

c) Per il periodo di carenza contrattuale (1.1.89-31.12.89) viene riconosciuto un importo "una tantum" differenziato per livello pari alla differenza tra lo stipendio base in vigore con il presente contratto per l'anno 1989 e quello in vigore con il CCNL 14 novembre 1986 moltiplicato per il numero delle mensilità relative ai mesi di carenza contrattuale.

Tale differenza, di cui dovrà essere tenuto conto nel calcolo del TFR, sarà inoltre posta a base per la rivalutazione della quota in percentuale degli scatti di anzianità maturati nell'anno 1989.

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi
CATEGORIA "1ª" PERSONALE DIRETTIVO - QUADRI - COLLABORATORI ESPERTI

Livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1989	Minimo al 1990	Minimo al 1991
1º	Direttore	330	1.496.550	1.621.950	1.716.000
2º	Capo Servizio Centrale	295	1.337.825	1.449.925	1.534.000
3º	Capo Servizio Collaboratore Esperto	275	1.247.125	1.351.625	1.430.000

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi
CATEGORIA "1ª/A" FUNZIONARI

Livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1989	Minimo al 1990	Minimo al 1991
1º	Settore Tecnico: - Coordinatore Centrale Tecnico - Capo Centro CED Settore Amm.vo: - Coordinatore Centrale Amministrativo	255	1.156.425	1.253.325	1.326.000
2º	Settore Tecnico: - Coordinatore Tecnico - Analista CED - Coordinatore Centro Genetico Settore Amm.vo: - Coordinatore Amministrativo	240	1.088.400	1.179.600	1.248.000

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi
CATEGORIA "2ª" IMPIEGATI - ASSISTENTI TECNICI E AMMINISTRATIVI

Livello	Qualifica		Parametro	Minimo al 1989	Minimo al 1990	Minimo al 1991
1ª	Settore Tecnico:	- Analista Capo Laboratorio Analisi - Analista Programmatore CED - Vice Coordinatore Tecnico - Collaboratore Esperto Tecnico	225	1.020.375	1.105.875	1.170.000
	Settore Amm.vo:	- Vice Coordinatore Amm.vo - Collaboratore Esperto Amministrativo				
2º	Settore tecnico:	- Zootecnico - Agronomo - Veterinario - Tecnico dell'Alimentazione - Tecnico dell'Ipofecondità - Tecnico della qualità del latte - Ispettore Nazionale di specie e/o razza e controlli funzionali - Tecnico dei centri di F.A. - Programmatore CED - Schedulatore CED	215	975.025	1.056.725	1.118.000
	Settore Amm.vo:	- Impiegato di 1ª				

Livello	Qualifica		Parametro	Minimo al 1989	Minimo al 1990	Minimo al 1991
3º	Settore Tecnico:	- Addetto alla consolle CED - Capo Controllore - Analista unico di Lab. Analisi - Tecnico Mungitrici - Addetto centri Genetici	200	907.000	983.000	1.040.000
	Settore Amm.vo	- Impiegato di 2ª				
4º/A	Settore Tecnico	- Controllore Specializzato - Fecondatore - Addetto al Laboratorio di Analisi - Operatore CED	180	816.300	884.700	936.000
	Settore Ammvo:	- Addetto ai centri stampa				
4º/B		- Controllore	174	789.090	855.210	904.800
5º	Settore Tecnico:	- Addetto alla disinfezione dei ricoveri - Operatore Centri Genetici	170	770.950	835.550	884.000
	Settore Amm.vo:	- Impiegato di 3ª				

Livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1989	Minimo al 1990	Minimo al 1991
6º	– Addetto alla perforazione/Terminalista CED Operatore centri stampa – Archivista/Dattilografo	155	702.925	761.825	806.000

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi
CATEGORIA "3ª" AUSILIARI

Livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1989	Minimo al 1990	Minimo al 1991
1º	– Usciere Centralinista – Autista/Fattorino	125	566.875	614.375	650.000
2º	Ausiliario o Inserviente	100	453.500	491.500	520.000

ALLEGATO
CCNL 1989-1991

BOZZA ACCORDO
ANTICIPAZIONI TFR
Dipendenti Associazioni Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici

L'anno .... il giorno ..... in Roma nella sede dell'Associazione Italiana Allevatori, Via Tomassetti n. 9 tra l'Associazione Italiana Allevatori in nome e per conto proprio e delle Organizzazioni associate, rappresentate dal suo Presidente

e

.....

.....

si è stipulato il presente accordo per i dipendenti delle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici

Premesso

- che le parti in esecuzione della facoltà di cui all'undicesimo comma dell'art. 2120 c.c., così come modificato dall'art. 1, L. 29 maggio 1982, n. 297, hanno concordato la disciplina relativa alla concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto;
- che però l'accantonamento delle quote è costituito presso l'ENPAIA che rimane l'unico soggetto debitore per la erogazione del trattamento e dell'eventuale anticipazione, al quale ENPAIA le parti invieranno il presente accordo perché vi aderisca e lo applichi nelle parti di sua competenza;
- che comunque nessun obbligo diretto potrà farsi carico al datore di lavoro neppure in conseguenza di omesso o ritardato pagamento da parte dell'ENPAIA;

tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

1) Beneficiari

Hanno diritto a richiedere l'anticipazione i dipendenti con almeno otto anni di servizio alla data di presentazione della domanda maturati presso la stessa Organizzazione degli Allevatori, Consorzio ed Ente Zootecnico o presso organizzazioni aderenti al C.C.N.L.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

2) Limiti numerici

Per identificare in ciascun Organizzazione, Consorzio ed Ente Zootecnico il numero degli aventi diritto all'anticipazione - nei limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti - si farà riferimento al personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

Comunque nel caso in cui l'applicazione delle suddette percentuali determini un numero inferiore all'unità, si procederà ad arrotondamento all'unità, fermo restando che il predetto arrotondamento andrà conguagliato negli anni successivi.

3) Misura dell'anticipazione

La misura massima dell'anticipazione erogabile è stabilita in ragione del 70 per cento del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della richiesta.

4) Motivi che giustificano l'anticipazione

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di: a) spese sanitarie; b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli.

a) Spese sanitare

Con riferimento alle spese sanitarie l'anticipazione è concessa per:

a.1) terapie e interventi chirurgici di notevole onerosità e complessità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;

a.2) terapie o protesi che non siano previste dal servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione la richiesta deve essere corredata da preventivi di spesa, nonché dall'indicazione delle spese complementari essenziali (viaggi, accompagnatore, ecc.).

A terapie, interventi o protesi eseguite, l'interessato è tenuto all'esibizione, entro 6 mesi, dei rendiconti di spesa, ivi compresa la dichiarazione personale di spese sostenute e non documentabili.

b) Acquisto della prima casa di abitazione

In relazione alle finalità della legge di consentire al lavoratore subordinato di procurare per sé o per i propri figli la proprietà dell'abitazione primaria, si considerano ricompresi nel concetto di "acquisto" oltre l'acquisto da terzi, l'assegnazione di alloggio in cooperativa e la costruzione in proprio.

La richiesta dell'anticipazione deve essere corredata da:

1) atto comprovante l'impegno all'acquisto della prima casa di abitazione e, quindi, a seconda dei casi uno dei seguenti documenti:
   - copia autentica dell'atto preliminare di compravendita;
   - dichiarazione del Presidente della Cooperativa con firma autenticata dal notaio attestante la condizione di socio assegnatario del richiedente e l'importo delle somme dallo stesso versate e da versare, escluso il mutuo, corredata dalla copia notarile dell'atto di acquisto del terreno da parte della cooperativa o di assegnazione alla stessa del terreno da parte dell'ente locale o al momento del riscatto;
   - atto comprovante la proprietà o comproprietà del terreno da parte del richiedente, con allegati la relativa concessione edilizia, il contratto di appalto o il preventivo di spesa nell'ipotesi di costruzione in

economia e la certificazione del Sindaco attestante lo avvenuto inizio dei lavori.

2) Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che trattasi della prima casa di abitazione, nonché contenente i dati necessari per la formulazione della graduatoria in base ai criteri di priorità successivamente indicati.

Qualora la richiesta di anticipazione sia stata giustificata dall'atto preliminare di vendita ovvero dalla partecipazione a cooperativa edilizia, il dipendente, entro 6 mesi dall'erogazione dell'anticipazione, è tenuto a far pervenire copia autentica dell'atto notarile di acquisto definitivo dell'abitazione (capoverso da approfondire).

Qualora l'anticipazione sia stata concessa nell'ipotesi di costruzioni in proprio della prima casa di abitazione il dipendente è tenuto a far pervenire, entro 6 mesi, idonea documentazione attestante l'avvenuto acquisto dei materiali necessari per la costruzione o l'avvenuto pagamento dei lavori stessi, nonché certificato rilasciato dai competenti organi comunali oppure estratto notarile del libretto di cantiere attestante il termine di lavoro.

L'erogazione dell'anticipazione potrà essere concessa anche nel caso in cui il dipendente intenda estinguere o ridurre l'importo del mutuo con il versamento di una somma in contanti, contratto per l'acquisto della prima casa di abitazione, ove questo sia di data anteriore a quello di entrata in vigore della Legge n. 297 del 1982.

In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'Istituto presso il quale il muto è acceso.

L'anticipazione potrà essere concessa anche con riferimento ad eventuali lavori di rilevante entità per ristrutturazione dell'immobile di cui il dipendente abbia la proprietà.

In tal caso la domanda di anticipazione dovrà essere accompagnata da un preventivo di spesa contenente la descrizione dei lavori da eseguirsi.

Successivamente entro 6 mesi dall'erogazione dell'anticipazione, il dipendente dovrà far pervenire dichiarazione del responsabile dei lavori, dalla quale risulti che i lavori sono stati eseguiti.

5) Modalità e termini per le richieste

Le domande di anticipazione dovranno essere inoltrate al datore di lavoro a mezzo lettera raccomandata entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, se necessaria, verrà dallo stesso predisposta ed inviata, entro il mese successivo, all'ENPAIA che provvederà ad erogare l'anticipazione stessa.

Qualora il numero delle domande sia inferiore al numero massimo delle domande accoglibili non si formerà graduatoria e altre domande potranno essere presentate ed accolte in corso d'anno, sempre nei limiti massimi previsti nel presente accordo.

6) Criteri di priorità per l'accoglimento delle domande

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si seguirà il seguente ordine di priorità: a) spese sanitarie; b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente o per i figli dello stesso; c) estinzione o riduzione mutuo contratto dal dipendente per l'acquisto della prima casa di abitazione; d) ristrutturazione della prima casa di abitazione del dipendente.

Nel porre in graduatoria le domande di cui al punto b) si seguirà il seguente ordine di preferenza:

- sfratto per morosità convalidato dal Pretore;
- numero di componenti il nucleo familiare.

A parità di condizioni si darà priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità si seguirà l'ordine temporale di presentazione delle domande.

Per i casi urgenti previsti al punto 4) lett. a.1) l'anticipazione potrà essere concessa in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte, dal numero di quelle accoglibili nell'anno.

INDICE

		Pag.
Art.	1 "Oggetto e durata del contratto"	2
"	2 "Occupazione e mobilità"	3
"	3 "Assunzioni"	4
"	4 "Periodo di prova"	4
"	5 "Inquadramento del Personale-Mansioni"	5
"	6 "Promozioni"	15
"	7 "Mutamenti di mansioni e sostituzione di personale assente"	15
"	8 "Assunzione a termine"	16
"	9 "Orario di lavoro"	17
"	10 "Rimborso spese agli assistenti zootecnici, agli addetti ai controlli, ai servizi di vigilanza e ai fecondatori"	19
"	11 "Riposo settimanale"	20
"	12 "Festività nazionali e infrasettimanali"	20
"	13 "Lavoro straordinario"	21
"	14 "Retribuzione"	22
"	15 "13ª e 14ª mensilità"	22
"	16 "Aumenti periodici per anzianità di servizio"	23
"	17 "Indennità speciali"	24
"	18 "Abiti di lavoro"	25
"	19 "Ferie"	25
"	20 "Permessi ordinari, congedi matrimoniali, aspettative"	26
"	21 "Permessi per corsi professionali e di studio"	27
"	22 "Servizio militare"	28
"	23 "Missioni"	28
"	24 "Trattamento economico in caso di malattia ed infortunio"	29
"	25 "Prestazioni integrative"	30
"	26 "Tutela della maternità - Assicurazioni sociali - Assegni familiari"	30
"	27 "Commissione Nazionale per "le pari opportunità"	31
"	28 "Responsabilità civile"	31
"	29 "Ambiente di lavoro e tutela della salute"	32
"	30 "Doveri del dipendente"	32
"	31 "Provvedimenti disciplinari"	33

Pag.

" 32 "Risoluzione del rapporto di lavoro" 34
" 33 "Preavviso di risoluzione del rapporto" 34
" 34 "Risoluzione immediata del rapporto" 35
" 35 "Licenziamenti individuali" 36
" 36 "Indennità di anzianità 36
" 37 "Indennità di anzianità per la risoluzione del rapporto in caso di morte del dipendente" 36
" 38 "Anzianità convenzionale" 37
" 39 "Cessazione e trasformazione dell'Associazione Consorzio ed Ente Zootecnico" 37
" 40 "Informativa sui programmi di attività" 38
" 41 "Contratti integrativi" 38
" 42 "Osservatorio nazionale" 40
" 43 "Controversie" 41
" 44 "Diritto di affissione" 41
" 45 "Delegato sindacale aziendale" 41
" 46 "Tutela del Delegato sindacale aziendale" 42
" 47 "Permessi sindacali" 43
" 48 "Trattenute contributi sindacali per delega" 44
" 49 "Diritto di assemblea" 44
" 50 "Fondo di solidarietà" 45
" 51 "Condizioni di miglior favore. Rispetto del contratto" 45
Norme transitorie e finali 46
Tabelle 47
Allegato CCNL 1989-1991 - Bozza Accordo - Anticipazioni TFR 51