

ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI

(ENTE MORALE - D.P.R. n. 1051 del 27 - 10 - 1950)

00161 ROMA - VIA G. TOMASSETTI, 9

ACCORDO
26 APRILE 1994

E

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

21 LUGLIO 1995

(sostituisce il CCNL 6 Marzo 1990)

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

L'anno 1995, il giorno 21 Luglio, in Roma, presso la sede dell'Associazione Italiana Allevatori, in 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: Dott. Gianannibale Rossi di Medelana, Dott. Pietro Marini, Dott. Carlo Claudio Sagrini, Dott. Antonio Sarti, Dott. Lazzaro Guerrieri, Dott. Gianluigi Terenzi, Dott. Angelo Del Gaizo, Sig. Claudio Pinto

e

la **FLAI-CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Benzi Gianfranco, dal Segretario Generale aggiunto Casabona Nino, dai Segretari Nazionali Carbone Antonio, Castellano Elisa, Martini Laura, Silvani Silvano e Cogoni Antonio dell'Apparato Politico Nazionale, dal Coordinatore Calderone Giovanni, dai Segretari Regionali Crogi Stefania e Basile Concetta, dal Segretario Territoriale Galli Ivana e da una delegazione di lavoratori formata dai Sigg. Pierucci Lucio, Terilli Giancarlo, Festante Giovanni, Olivieri Donata, Pent Carlo, Ticca Salvatore;

la **FISBA-CISL**, rappresentata dal Segretario Generale Albino Gorini, dal Segretario Generale aggiunto Francesco Matafù e dai Segretari Nazionali: Franco Carbone, Augusto Cianfoni e Pietro Massini, assistiti dal Sig. Giovanni Duranti e dai Segretari Regionali: Filippo Candela, Mario Ciccocioppo, Antonio Ciucci, Tiziano Faes, Nicolantonio Fiorilli, Giampiero Giampieri, Bruno Inserra, Othmar Lindner, Tommaso Marongiu, Agostino Massi, Carmelo Mazzotta, Ugo Olivero, Maurizio Ori, Giuseppe Pelli, Cosimo Piscioneri, Sergio Soprani, Raffaele Trentini, Fabrizio Valentini, Armando Zanotti e dai delegati Sigg.: Giovanni Belluardo, Carlo Bonelli, Fabrizio Di Monte, Stefano Manfrini, Giuseppe Stivale;

la **UILA - UIL**, rappresentata dal Presidente Pierluigi Bertinelli, dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali: Tiziana Bocchi, Pasquale Papiccio, Giampiero Sambucini, Enrico Tonghini, dai Segretari

Regionali: Antonio Biagioli, Carlo Boccia, Enzo Bonisoli, Oronzo Bufano, Maurizio Contu, Marco Loy, Sergio Modanesi, Gaetano Pensabene, Renzo Perticaroli, Teodoro Tauro, Francesco Vendola; assistiti dai Signori: Stefania Mozzetta e Sandro Mantegazza;

il **SANDEZ** (Sindacato Autonomo Nazionale dipendenti Enti Zootechnici) rappresentato dal Segretario Nazionale Ferruccio Caronia; dai Vice Segretari Nazionali: Giovanni Da Lio, Sandro Perini; dai Consiglieri: Maria Luisa Codutti, Vincenzo Manto, Michele Morano, Franco Scaini, Gianfranco Zaniolo, e dai Componenti la Delegazione: Tito Leoni, Roberto Leoni, Vanni Micolini;

la **CONFEDERDIA** (Confederazione Italiana dei Dirigenti Quadri ed Impiegati dell'Agricoltura) rappresentata dal Presidente P.A. Luciano Bozzato, dal Segretario Generale P.A. Claudio Paitowsky e dai Segretari Nazionali P.A. Carlo Casadei, Dott. Salvatore Dimino, assistiti dai Signori: Rag. Giovanna Gervasutti, Dott.ssa Silvia Vannucci

si è rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootechnici 6 Marzo 1990, con le modifiche e le integrazioni di seguito riportate e che esplica efficacia a tutti gli effetti nei confronti dei lavoratori delle Associazioni Allevatori, dei Consorzi e degli Enti Zootechnici in forza al 1 Aprile 1995. Il testo è corredato dell'accordo intervenuto fra le parti il 26 Aprile 1994.

ART. 1

OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO

a) Decorrenza, durata e funzioni

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha durata quadriennale: decorre dal 1.1.1995 e scade il 31.12.1998, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata. Esso ha efficacia per tutto il territorio nazionale, sostituisce il C.C.N.L. 6 marzo 1990 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetto 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.

Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva. La dinamica degli effetti economici del Contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R.;
- invio piattaforma: almeno 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R.;
- inizio trattativa: almeno 3 mesi prima della scadenza.

Per il rinnovo biennale intermedio della parte retributiva del CCNL, la trattativa avrà inizio, a richiesta delle parti o di una di esse, almeno 60 giorni prima della sua scadenza.

c) Indennità di vacanza contrattuale

A decorrere dal primo giorno del quarto mese dopo la scadenza del CCNL, ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al comma terzo qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori dipendenti una indennità di vacanza contrattuale pari al 30% del tasso annuo programmato di inflazione, da calcolarsi sui minimi retributivi contrattuali vigenti (minimi tabellari ed ex indennità di contingenza).

Dall'inizio del settimo mese di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso di inflazione annuo programmato.

Nel caso in cui la piattaforma rivendicativa venga presentata in data successiva alla scadenza del CCNL, la indennità di vacanza contrattuale decorrerà dall'inizio del quarto mese successivo alla data di presentazione della piattaforma stessa.

Dalla data di esecutività dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata; gli importi pagati per detta indennità sono da considerarsi acconti su quanto verrà erogato con l'applicazione del rinnovato CCNL a far data dalla sua decorrenza iniziale.

ART. 2

OCCUPAZIONE E MOBILITÀ

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

Nel rispetto dei ruoli dei Comitati Direttivi e delle Direzioni, al fine di elevare la qualità dei servizi e la produttività, per una giusta ripartizione dei carichi di lavoro e per la qualificazione professionale, i piani di ristrutturazione e di riorganizzazione, con i relativi modelli organizzativi, saranno preventivamente portati a conoscenza delle OO.SS..

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. 44 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

ASSUNZIONI E QUALIFICHE ESCLUSE DALLE QUOTE RISERVATARIE

Ai sensi della Legge 223/1991, Articolo 25 le seguenti qualifiche sono escluse dall'aliquota di riserva per le assunzioni:

- Cat. 2 - Liv.4B: Controllore
- Cat. 2 - Liv.4A: Fecondatore
- Cat. 2 - Liv. 2: Zootecnico
Agronomo
Veterinario.

ART. 5

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 4°A, 4°B, 5° e 6° della cat. 2^a, nonché per i dipendenti appartenenti alla cat. 3^a.

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 compreso il trattamento di fine rapporto 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.

È 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. 6

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE - MANSIONI

I dipendenti sono assegnabili alle seguenti categorie:

Categoria 1^a Quadri - Collaboratori Esperti

Categoria 1^a/a Funzionari

Categoria 2^a Impiegati - Assistenti tecnici e amministrativi

Categoria 3^a 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 1^a - Appartengono alla Categoria 1^a, 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.

1° livello

Direttori non aventi qualifica di Dirigente.

2° 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.

3° 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 2° e 3° 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 im-

portanti compiti anche in modo autonomo nell'ambito dello specifico settore, nonché il controllo del personale assegnato.

A titolo di esemplificazione si indicano:

1° livello

Settore Tecnico: – Coordinatore Centrale Tecnico
– Capo Centro CED

Settore Amm.vo: – Coordinatore Centrale Amministrativo

2° livello

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

Settore Amm.vo: – Coordinatore Amministrativo

CATEGORIA 2^a - Appartengono alla Categoria 2^a 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.

1° 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

2° 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, Scheduler CED.

Settore Amm.vo: – Impiegato di 1^a

3° livello

Settore Tecnico: – Addetto alla Consolle CED, Capo Controllore, Analista

Unico di Laboratorio Analisi, Tecnico Mungitrici, Addetto Centri Genetici.

Settore Amm.vo: – Impiegato di 2^a (A)

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

4°/A livello

Settore Tecnico: – Controllore Specializzato, Fecondatore, Addetto al Laboratorio di Analisi, Operatore CED.

Settore Amm.vo: – Addetto ai Centri stampa.

4°/B livello

Settore Tecnico: – Controllore.

5° livello

Settore Tecnico: – Addetto alla Disinfezione dei Ricoveri, Operatore Centri Genetici.

Settore Amm.vo: – Impiegato di 3^a.

6° livello

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

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

A titolo esemplificativo si indicano:

1° livello

– Usciere, Centralinista, Autista/Fattorino.

2° livello

– Ausiliario o Inserviente.

Specificazione esemplificativa dei profili professionali:

CATEGORIA 1^a/A

1° 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.

2° 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

1° 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 2° 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 2° livello della seconda categoria.

2° 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.

3° 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 2^a:** svolge i compiti affidatigli nel settore al quale è destinato.

4°/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.
- **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.

4°/B livello

- **Controllore:** svolge, sulla base del calendario periodico stabilito dalle Associazioni, i compiti dell'accertamento delle produzioni, marcatu-

ra 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.

5° 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.

6° 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

1° 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.

2° 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. 1^a/A e al personale di 1° livello della cat. 2^a, 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, 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-batterologica 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. 44 lettera d).

Impegno a verbale: Per il personale attualmente inquadrato nella qualifica di Tecnico dei Centri Genetici (2° livello, 2^a 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. 7

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. 8

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. 9

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. 44 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. 10

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti concordano di dare piena applicazione alla legislazione sul lavoro a tempo parziale; al fine di accogliere le eventuali richieste dei lavoratori e salvaguardare le esigenze organizzative delle Associazioni, convengono:

- di fissare nel 20% della forza lavoro dipendente la percentuale massima di utilizzo del part-time in ogni singola Associazione;
- di utilizzare il part-time per un periodo superiore a sei mesi.

In caso di specifiche esigenze organizzative è consentito fare ricorso a prestazioni lavorative straordinarie dandone preventiva informativa alle RSA.

ART. 11

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro non può superare le 38 ore settimanali.

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

A livello di integrativo regionale e nazionale, si dovranno fissare l'arti-

colazione 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. È 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 può 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.

È 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 può 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 median-

te 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. 12

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 1° 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 1° marzo 1990; per il pernottamento L. 30.000 dal 1° 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. 13

RIPOSO SETTIMANALE

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

ART. 14

FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Sono giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) le festività nazionali: il 25 aprile, anniversario della liberazione, il 1° maggio, festa del lavoro;
- c) le seguenti festività: il 1° giorno dell'anno; il 6 gennaio, il giorno di lunedì dopo Pasqua; il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria; il 1° 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. 15

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 zootechnici;
- c) festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni di cui all'art. 14.

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 1^a, 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 3° 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 9° comma dell'art. 11, sarà corrisposta una maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria per le ore di lavoro prestate oltre le ore 22.

ART. 16

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 ed EDR;
- 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. 15 e il rimborso spese di trasporto devono essere corrisposti con le competenze del mese successivo a quello cui si riferiscono.

Gli aumenti retributivi di cui alla tabella in calce al presente articolo saranno riconosciuti con decorrenza 1 Aprile 1995 relativamente agli importi di cui alla colonna A e con decorrenza 1 Gennaio 1996 relativamente agli importi di cui alla colonna B.

Nota a verbale: le parti si danno reciprocamente atto che gli aumenti contrattuali previsti sui minimi tabellari e il costo conseguente l'adeguamento della norma relativa alla trasformazione in cifra fissa degli scatti, complessivamente concorrano a definire il costo contrattuale relativo al biennio 1995-1996.

TABELLA AUMENTI RETRIBUTIVI

LIVELLO	A AUMENTO DAL 1/4/1995	B AUMENTO DAL 1/1/1996	C TOTALE AUMENTO
1/1	59.600	89.400	149.000
1/2	55.200	82.800	138.000
1/3	52.800	79.200	132.000
1A/1	50.400	75.600	126.000
1A/2	48.400	72.600	121.000
2/1	46.800	70.200	117.000
2/2	45.600	68.400	114.000
2/3	43.600	65.400	109.000
2/4A	41.200	61.800	103.000
2/4B	40.400	60.600	101.000
2/5	40.000	60.000	100.000
2/6	38.400	57.600	96.000
3/1	34.400	51.600	86.000
3/2	31.600	47.400	79.000

ART. 17

TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Il dipendente ha diritto ad una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita nel mese di dicembre e ad una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita nel mese di giugno, costituite dagli elementi di cui al 1° comma dell'art. 16.

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. 18

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Dall'entrata in vigore del presente contratto e fino al 31 Dicembre 1995 esplicano efficacia le norme relative alla maturazione degli scatti di anzianità contenute nel CCNL di categoria 6 Marzo 1990 e nel successivo accordo ponte 26 Aprile 1994.

Dal 1 Gennaio 1996 il dipendente ha diritto, dalla data di assunzione, ad un massimo di dieci aumenti periodici, ciascuno dei quali, maturato per ogni biennio di effettivo servizio, corrisponde alla misura indicata nella tabella in calce al presente articolo, con riferimento al livello di appartenenza.

Con la stessa decorrenza di cui al comma precedente, l'intero importo dell'anzianità maturata a tale data dai dipendenti sarà ricalcolato, moltiplicando il numero degli scatti maturati per il valore unitario dello scatto di cui alla citata tabella con riferimento al livello di appartenenza. In caso di successiva variazione di livello, l'importo dell'anzianità sarà ricalcolato sulla base dello scatto riferito al nuovo livello.

Fermo restando che in nessun caso è prevista la corresponsione di arretrati a titolo di scatti di anzianità, per i periodi antecedenti al 1 Gennaio 1996, la differenza mensile lorda determinata dall'applicazione del nuovo sistema di calcolo di cui alla presente norma sarà distribuita e corrisposta in tre scaglioni di pari importo, rispettivamente con decorrenza 1 Gennaio 1996, 1 Gennaio 1997 e 1 Gennaio 1998.

Se in sede di prima applicazione della presente norma l'importo complessivo degli scatti di anzianità, maturato con i criteri precedentemente in vigore, risultasse più alto dell'importo calcolato secondo il nuovo sistema, la differenza tra i due importi verrà riassorbita all'atto della maturazione del successivo scatto di anzianità.

TABELLA SCATTI DI ANZIANITÀ

CATEGORIA/LIVELLO		IMPORTO UNITARIO SCATTO
	1/1	105.000
	1/2	97.000
	1/3	92.000
	1A/1	88.000
	1A/2	84.000
	2/1	81.000
	2/2	79.000
	2/3	75.000
	2/4A	71.000
	2/4B	69.000
	2/5	68.000
	2/6	65.000
	3/1	58.000
	3/2	53.000
Categorie	3/1	62.000
ad esaurimento	3/2	61.000

ART. 19

INDENNITÀ 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. 6, 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 compen-

sativa 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. 20

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 3^a.

ART. 21

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 sopresse. 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. 22

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. 16, 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 fruito 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. 16, 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. 23

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. 24

SERVIZIO MILITARE

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

ART. 25

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. 12.

Ai fini della liquidazione della indennità di cui al 1° 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 superiori 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. È 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. 12 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. 12. 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. 26

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 l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto, 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 all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto, 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. 27

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. 28

TUTELA DELLA MATERNITÀ - ASSICURAZIONI SOCIALI ASSEGNI FAMILIARI

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

Il datore di lavoro 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. 29

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. 30

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 particolar-

mente 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. È in facoltà dei Quadri di farsi assistere, con onere a carico del datore di lavoro, da un legale di fiducia del datore stesso.

ART. 31

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.

ART. 32

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In applicazione delle norme di cui al Decreto Legislativo 626/94 in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro è stato stipulato tra le parti firmatarie del presente CCNL l'accordo che si riporta in allegato.

ART. 33

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. 34

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. 36.

ART. 35

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. 36.

ART. 36

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 licenzia-

mento, sono stabiliti come segue a seconda della categoria cui appartiene il dipendente e della sua anzianità:

Anzianità di servizio	Cat. 1 ^a Cat. 1 ^a /A	Cat. 2 ^a	Cat. 3 ^a
Fino a 5 anni	3 mesi	2 mesi	2 mesi
Oltre 5 anni e fino a 10	6 mesi	4 mesi	2 mesi
Oltre 10 anni e fino a 15	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 1° comma dell'art. 16.

ART. 37

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 al trattamento di fine rapporto come nel caso di risoluzione normale del rapporto di lavoro.

ART. 38

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. 39

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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. 40

INDENNITÀ PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO IN CASO DI DECESSO DEL DIPENDENTE

In caso di decesso 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 3° grado e agli affini entro il 2°.

ART. 41

ANZIANITÀ 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 benemerenda;
- 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. 42

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. 43

INFORMATIVA SUI PROGRAMMI DI ATTIVITÀ

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 1° 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. 44

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione integrativa si svolgerà a livello nazionale per le organizzazioni nazionali ed a livello regionale per le organizzazioni provinciali, interprovinciali e regionali.

La contrattazione integrativa nazionale, regionale ha durata quadriennale, si svolge una sola volta in tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed i suoi effetti, per il presente CCNL, decorreranno dall'1/1/97.

Entro il 20° mese dalla data di decorrenza del CCNL potranno essere presentate le piattaforme rivendicative.

A partire dal 22° mese di decorrenza del CCNL le parti procederanno alla contrattazione integrativa.

Fermo restando che non sono di competenza della contrattazione di secondo livello le materie definite nel CCNL, quelle rinviare alla contrattazione integrativa dal presente CCNL sono esclusivamente le seguenti:

a) flessibilità e distribuzione dell'orario di lavoro sulla base delle direttive generali fissate all'art. 11 del CCNL;

b) determinazione del periodo delle ferie così come stabilito dall'art. 21 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. 31 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. 43.

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 2° comma dell'art. 9 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. 11 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 2° comma dell'art. 12 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. 19 per il personale con qualifica CED;

m) fermo restando quanto stabilito al 3° comma dell'art. 19 fissazione della misura dell'indennità di Capo Progetto nell'ambito degli importi minimo e massimo definiti nel citato 3° comma dell'art. 19;

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 19.

La parti convengono che l'eventuale opzione del livello aziendale della contrattazione potrà essere convenuta consensualmente a livello regionale tra le parti assistite dalle organizzazioni nazionali ed esercitata entro il 31/3/96. Regionalmente non potranno comunque esistere congiuntamente accordi integrativi di livello regionale e aziendale.

ART. 45

OSSERVATORIO NAZIONALE

Le parti convengono sulla necessità e sull'obiettivo di rendere stabile e continuo il sistema delle relazioni sindacali e pertanto decidono di costi-

tuire l'Osservatorio nazionale, quale strumento tecnico bilaterale, con i compiti di studio e monitoraggio sulle seguenti materie:

- modelli organizzativi, professionalità in essere e da realizzare, validità dell'attuale sistema di inquadramento professionale;
- contenuti del piano forfait;
- produttività del lavoro e qualità dei servizi da erogare agli utenti;
- modalità di svolgimento e risultati conseguiti dalla contrattazione di II livello.

L'Osservatorio nazionale sarà attivato entro il 15/10/95 e rimetterà le sue prime valutazioni, considerazioni e proposte ai soggetti firmatari del presente CCNL entro il 30/7/96.

ART. 46

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. 47

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. 48

DELEGATO SINDACALE AZIENDALE

I dipendenti hanno diritto di eleggere in ogni Organizzazione Zootechnica, 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 Zootechnica 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 Zootechniche e ai delegati stessi.

I delegati sindacali entreranno in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione alle rispettive Organizzazioni Zootechniche dove prestano la loro opera, mentre la tutela di cui all'art. 49 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 zootechnica.

IMPEGNO A VERBALE SULLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

Le parti si impegnano nel caso di successivi interventi legislativi in materia di rappresentanza sindacale ad incontrarsi per adeguare le norme contrattuali che regolano la materia.

ART. 49

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 adita 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. 50

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 nazionali 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. 51

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. 52

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'Organizzazione 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. 53

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

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

ART. 54

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. 55

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Viene istituita una Commissione paritetica, composta da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo e da cinque rappresentanti nominati dall'AIA, avente il compito di individuare una disciplina per l'istituzione di un sistema di previdenza complementare, verificando anche il possibile utilizzo di una parte di accantonamento del T.F.R..

L'istituzione del fondo di previdenza complementare che non comporterà aggravio di costi a carico delle Associazioni verrà effettuata secondo le disposizioni di legge in vigore per la specifica materia.

ART. 56

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.

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

Livello	Qualifica	Minimo all'1/4/95	Minimo all'1/1/96	Contingenza + EDR (EDR=20.000)
1°	Direttore	1.924.100	2.013.500	1.106.424
2°	Capo Servizio Centrale	1.721.950	1.804.750	1.091.583
3°	Capo Servizio Collaboratore Esperto	1.606.550	1.685.750	1.082.940

Stipendi minimi mensili lordi**CATEGORIA "1ª/A" FUNZIONARI**

Livello	Qualifica	Minimo all'1/4/95	Minimo all'1/1/96	Contingenza + EDR (EDR=20.000)
	<i>Settore Tecnico:</i> - Coordinatore Centrale Tecnico - Capo Centro CED			
1°	<i>Settore Amm.vo:</i> - Coordinatore Centrale Amministrativo	1.491.150	1.566.750	1.076.713
	<i>Settore Tecnico:</i> - Coordinatore Tecnico - Analista CED			
2°	- Coordinatore Centro Genetico	1.404.400	1.477.000	1.071.440
	<i>Settore Amm.vo:</i> - Coordinatore Amministrativo			

Stipendi minimi mensili lordi

CATEGORIA "2ª" IMPIEGATI - ASSISTENTI TECNICI E AMMINISTRATIVI

Livello	Qualifica	Minimo all'1/4/95	Minimo all'1/1/96	Contingenza + EDR (EDR=20.000)
1°	<i>Settore Tecnico:</i> - Analista Capo Laboratorio Analisi - Analista Programmatore CED - Vice Coordinatore Tecnico - Collaboratore Esperto Tecnico	1.318.050	1.388.250	1.065.234
	<i>Settore Amm.vo:</i> - Vice Coordinatore Amm.vo - Collaboratore Esperto Amministrativo			
2°	<i>Settore Tecnico:</i> - Zootecnico - Agronomo - Vete- nario - Tecnico dell'Alimentazio- ne - Tecnico dell'Ipofecondità Tecnico della qualità del latte Ispettore Nazionale di specie e/o razza e controlli funzionali Tecnico dei centri di F.A. - Pro- grammatore CED - Schedules- tore CED	1.260.350	1.328.750	1.060.913
	<i>Settore Amm.vo:</i> - Impiegato di 1ª			
3°	<i>Settore Tecnico:</i> - Addetto alla consolle CED - Capo Controllore - Analista unico di Lab. Analisi - Tecnico Mungitrici - Addetto centri Genetici	1.173.600	1.239.000	1.055.639
	<i>Settore Amm.vo:</i> - Impiegato di 2ª			

segue

segue

Livello	Qualifica	Minimo all'1/4/95	Minimo all'1/1/96	Contingenza + EDR (EDR=20.000)
4°/A	<i>Settore Tecnico:</i>			
	- Controllore Specializzato			
	- Fecondatore			
	- Addetto al Laboratorio di Analisi	1.058.200	1.120.000	1.047.274
	- Operatore CED			
	<i>Settore Amm.vo:</i>			
	- Addetto ai centri stampa			
4°/B	- Controllore	1.023.500	1.084.100	1.043.718
5°	<i>Settore Tecnico:</i>			
	- Addetto alla disinfezione dei ricoveri			
	- Operatore Centri Genetici	1.000.500	1.060.500	1.042.954
	<i>Settore Amm.vo:</i>			
	- Impiegato di 3 ^a			
6°	- Addetto alla perforazione/ Terminalista CED			
	Operatore centri stampa	914.150	971.750	1.036.749
	- Archivista/Dattilografo			

Stipendi minimi mensili lordi

CATEGORIA "3^a" AUSILIARI

Livello	Qualifica	Minimo all'1/4/95	Minimo all'1/1/96	Contingenza + EDR (EDR=20.000)
1°	- Usciere			
	- Centralinista	740.650	792.250	1.023.791
	- Autista/Fattorino			
2°	Ausiliario o Inserviente	596.600	644.000	1.015.674
<i>Categorie ad esaurimento</i>				
3/1	Commesso capo	827.400	882.000	1.032.664
3/2	Usciere	798.750	852.750	1.030.413

ALLEGATO 2

ACCORDO
26 APRILE 1994

Il 26 Aprile 1994 presso la sede AIA di Roma ha avuto luogo l'incontro tra i Responsabili dell'Associazione Italiana Allevatori e i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori FLAI, FISBA, UILA, CONFEDERDIA e SANDEZ.

In tale sede le parti hanno concordato il presente accordo ponte con validità 1 Gennaio 1992 - 31 Dicembre 1994, che verrà applicato a tutto il personale in forza al 1 Gennaio 1994.

Per quanto non convenuto nel presente accordo restano in vigore le norme contrattuali del CCNL 6 Marzo 1990, ad esclusione delle norme transitorie e finali, commi a) e c), che vengono di seguito modificate ed integrate.

UNA TANTUM

Per il periodo di carenza contrattuale (1 Gennaio 1992 - 31 Dicembre 1993) viene riconosciuto un importo "una tantum" differenziato per livello, secondo la colonna "F" dell'allegata tabella.

Il calcolo dell'una tantum per i dipendenti che nel periodo di carenza contrattuale hanno avuto variazioni di livello sarà effettuato tenendo in considerazione i periodi di permanenza nei diversi livelli. La tariffa mensile dell'una tantum riferita alla qualifica si ricava dividendo l'importo dell'una tantum attribuita alla stessa qualifica per il numero delle mensilità relative al periodo di carenza contrattuale (28 mesi).

Il calcolo dell'una tantum per i dipendenti assunti nel periodo di carenza contrattuale sarà effettuato tenendo in considerazione i mesi di servizio prestati in tale periodo. La tariffa mensile dell'una tantum sarà determinata con gli stessi criteri di cui al punto precedente.

AUMENTI RETRIBUTIVI

Con decorrenza 1 Gennaio 1994 vengono applicati gli stipendi base di cui alla colonna "C" dell'allegata tabella: con decorrenza 1 Novembre 1994 vengono applicati gli stipendi base di cui alla colonna "E" dell'allegata tabella.

CALCOLO SCATTI DI ANZIANITÀ

Gli importi da porre a base per la rivalutazione degli scatti di anzianità maturati nel periodo di carenza contrattuale (1992-1993) sono determinati in via convenzionale come di seguito specificato:

- per il 1992 si terrà in considerazione il 50% dell'aumento contrattuale applicato a partire dal 1 Gennaio 1994;
- per il 1993 si terrà in considerazione l'intero aumento contrattuale applicato a partire dal 1 Gennaio 1994.

L' importo degli scatti maturati a partire dal 1 Gennaio 1994 dovrà essere calcolato applicando lo stipendio base al 1 Gennaio 1994 maggiorato, solo a tale fine, del secondo scaglione di aumento relativo al 1994.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono di attivare quanto previsto nel Protocollo sottoscritto in data 21 Dicembre 1993. Qualora non si addivenga ad alcun accordo o insorgano problemi interpretativi le Parti interessate su richiesta di una di esse o di entrambe si rimetteranno alle Organizzazioni Sindacali Nazionali contraenti, che si riuniranno entro 15 giorni dalla data in cui perviene la richiesta per un ulteriore tentativo di valutazione e di individuazione di possibili soluzioni alternative.

TABELLA ALLEGATA ALL'ACCORDO PONTE 26/4/1994 CCNL DIPENDENTI ORGANIZZAZIONI ALLEVATORI

Le parti riunite a Roma in data 26 Aprile 1994 hanno approvato la presente tabella allegata all'accordo ponte per il rinnovo del CCNL dipendenti organizzazioni allevatori.

A CAT. LIV.	B AUMENTO DAL 1/1/1994	C STIP. BASE DAL 1/1/1994	D AUMENTO DAL 1/11/1994	E STIP. BASE DAL 1/11/1994	F UNA TANTUM
1/1	99.000	1.815.000	49.500	1.864.500	1.485.000
1/2	88.500	1.622.500	44.250	1.666.750	1.327.500
1/3	82.500	1.512.500	41.250	1.553.750	1.237.500
1A/1	76.500	1.402.500	38.250	1.440.750	1.147.500
1A/2	72.000	1.320.000	36.000	1.356.000	1.080.000
2/1	67.500	1.237.500	33.750	1.271.250	1.012.500
2/2	64.500	1.182.500	32.250	1.214.750	967.500
2/3	60.000	1.100.000	30.000	1.130.000	900.000
2/4A	54.000	990.000	27.000	1.017.000	810.000
2/4B	52.200	957.000	26.100	983.100	783.000
2/5	51.000	935.000	25.500	960.500	765.000
2/6	46.500	852.500	23.250	875.750	697.500
3/1	37.500	687.500	18.750	706.250	562.500
3/2	30.000	550.000	15.000	565.000	450.000

ALLEGATO 3

**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 dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootechnici

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 congruagliato 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 sanitarie

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 mutuo 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 abita-

zione; 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.

ALLEGATO 4

ACCORDO QUADRO PER LA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

In data 21/7/95 l'Associazione Italiana Allevatori e FLAI-CGIL, FISBA-CISL e UILA-UIL, SANDEZ e CONFEDERDIA concordano il presente accordo quadro in materia di contratti di formazione lavoro (C.F.L.), stipulato in applicazione dell'art. 3, L. n. 863/84, alla nuova normativa prevista dall'art. 16 della L. n. 451/1994.

Si premette che le Organizzazioni contraenti considerano i contratti di formazione lavoro uno strumento utile per l'inserimento di giovani in agricoltura e per la loro preparazione adeguata alle nuove esigenze dello sviluppo del settore agricolo.

A tale riguardo l'Associazione Italiana Allevatori si impegna a dare la più ampia diffusione possibile ai contratti di formazione lavoro, al fine di promuovere la crescita professionale dei giovani, con particolare riguardo alla manodopera femminile.

Ai contratti di formazione lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano rapporti di lavoro subordinato in quanto non siano derogate dalla L. 863/84, dalla L. 451/94 e dal presente Accordo.

Nell'ambito dell'autonomia negoziale affidata alle parti sociali dall'art. 3, comma 3 della L. 863/84 cit., le parti firmatarie del presente Accordo ritengono superata la necessità dell'approvazione preventiva da parte delle Commissioni regionali dell'impiego per i progetti dei contratti di formazione lavoro, conformi alla presente regolamentazione.

Le Associazioni Allevatori sono tenute a trasmettere alle Organizzazioni sindacali regionali copia del "Progetto per l'attività di formazione lavoro" e del "Contratto di formazione lavoro individuale".

Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di Associazioni, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di Associazioni individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alle singole Associazioni.

Salvo quanto espressamente previsto dal presente Accordo, ai giovani di età compresa tra sedici e trentadue anni assunti con contratto di Formazione

lavoro, si applicano in materia normativa e retributiva, le disposizioni del CCNL per i dipendenti delle Organizzazioni degli allevatori ed Enti Zootecnici.

È possibile anche la realizzazione di contratti di formazione-lavoro a tempo parziale, con un limite massimo di orario pari a 30 ore settimanali, come previsto dal CCNL; in tali casi il periodo di formazione è proporzionalmente ridotto, rispetto a quanto previsto per i contratti di formazione a tempo pieno, sulla base dell'orario di lavoro prestato a tempo parziale.

I contratti di formazione lavoro sono finalizzati alla acquisizione delle professionalità previste dal CCNL e si distinguono secondo le seguenti tipologie:

C.F.L. tipo A

Hanno durata massima di 24 mesi e sono mirati all'acquisizione di:

- professionalità intermedie inquadrare nella categoria 2^a, livelli da 1 a 4B, per le quali il C.F.L. deve prevedere almeno 80 ore di formazione teorica;
- professionalità elevate inquadrare nella categoria 1^a per le quali il C.F.L. deve prevedere almeno 130 ore di formazione teorica.

Il periodo di prova è stabilito in mesi 2 di prestazione effettiva.

Alla scadenza del C.F.L. il datore di lavoro trasmette alla Sez. Circo-scrizionale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dal lavoratore interessato.

C.F.L. tipo B

Hanno durata massima di 12 mesi e sono mirati ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.

Possono essere attivati per il 5° e il 6° livello della 2^a categoria.

La formazione teorica minima che il C.F.L. deve prevedere è di almeno 20 ore e deve riguardare:

- la disciplina del rapporto di lavoro;
- l'organizzazione del lavoro;
- la prevenzione ambientale ed infortunistica.

Il periodo di prova è stabilito in un mese di prestazione effettiva.

Alla scadenza del C.F.L. il datore di lavoro rilascerà al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

Il giovane assunto con contratto di formazione lavoro, indipendentemente dal tipo di C.F.L. è inquadrato al livello immediatamente inferiore a quello di destinazione con il relativo trattamento retributivo. Gli istituti contrattuali delle ferie, 13^a e 14^a mensilità, TFR e festività sono corrisposti con le stesse modalità previste per gli altri lavoratori.

Nel caso di interruzione continuativa della prestazione dovuta a malattia od infortunio sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni di calendario, nel caso di malattia, e di 130 giorni di calendario nel caso di infortunio sul lavoro.

Nel caso di più assenze per malattia, determinate o meno dalla stessa causa, il periodo complessivo di conservazione del posto sarà pari a 120 giorni di calendario nell'arco di 24 mesi del contratto di formazione lavoro.

Nei C.F.L. di durata inferiore ai 24 mesi, i predetti periodi di conservazione del posto di lavoro sono proporzionati alla durata del rapporto.

Il contratto di formazione lavoro deve contenere le indicazioni di cui ai modelli allegati che costituiscono parte integrante del presente Accordo. La proposta di contratto deve essere accompagnata da una dichiarazione dell'azienda attestante che per le professionalità per le quali si svolge l'attività formativa non sono state effettuate nei dodici mesi precedenti riduzioni di lavoratori a tempo indeterminato e che la stessa azienda interessata non intende operarne, per pari professionalità, nell'arco di durata del contratto di formazione lavoro, nel caso di radicali modifiche della organizzazione aziendale.

La facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione lavoro non è esercitabile dalla Associazione che, al momento della richiesta di avviamento, risulti non avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione lavoro sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di formazione e lavoro.

Nella predisposizione dei progetti di formazione lavoro l'Associazione deve rispettare i principi di non discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legge 125/91, in materia di "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna".

Nel caso in cui il rapporto di formazione lavoro sia trasformato in contratto a tempo indeterminato, la durata di tale rapporto di formazione sarà considerata utile ai fini del computo di tutti gli istituti previsti dalla legislazione e dal CCNL.

Le parti dichiarano inoltre che, sulla base della sentenza della Corte

Costituzionale n. 149 dell'8 Aprile 1993, il verificarsi di fatti oggettivamente impeditivi della formazione professionale (assenze per malattia, gravidanza, puerperio, servizio militare di leva) consentirà la proroga del contratto di formazione per un periodo pari a quello della sospensione, ai fini del completamento della formazione prevista.

Il presente Accordo ha validità fino al 31/12/1998 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza con raccomandata A.R..

Le parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno annualmente in sede nazionale e provinciale per la verifica delle assunzioni effettuate, distinte per aree territoriali e per figure professionali.

PROGETTO PER L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE LAVORO

L'Associazione.....
 sita nel Comune di
 in base a quanto previsto dall'art. 3 della legge 19/
 12/84, n. 863, con successive modifiche e integrazioni e dall'Accordo-qua-
 dro sui contratti di formazione lavoro allegato al CCNL, riscontra la neces-
 sità, per le attuali esigenze aziendali, di dare attuazione al contratto di for-
 mazione lavoro di tipo secondo i tempi e le modalità sotto indi-
 cate:

A. svolgimento dell'attività di formazione e lavoro nel periodo dal
 al presso l'Associazione per il Sig.
 con la qualifica di formazione

B. l'attività formativa e di lavoro è costituita da prestazioni lavorative e da
 insegnamento teorico-pratico delle seguenti attività

La durata dell'insegnamento teorico non potrà essere inferiore alle
 ore annue.

Il presente progetto è conforme alla regolamentazione prevista dall'Accor-
 do-quadro sui contratti di formazione lavoro allegato al CCNL per i dipen-
 denti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici

Firma dell'azienda

Data

CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE

Tra la sottoscritta Associazione, datore di lavoro, e il Sig. lavoratore;
visto l'accordo-quadro sui contratti di formazione lavoro allegato al CCNL, con cui viene prevista, in relazione all'art. 3 legge 19/12184 n. 863 e successive modifiche ed integrazioni, l'assunzione nominativa di giovani con contratto di formazione lavoro,

viene convenuto quanto segue:

L'Associazione..... assume il predetto lavoratore nato a il residente a, con contratto di formazione lavoro per la durata di mesi a far data dal con la qualifica di formazione

Il trattamento retributivo è quello previsto dal CCNL al livello della cat.

Gli istituti contrattuali delle ferie, 13^a e 14^a mensilità, il TFR e quello per le festività, saranno corrisposti con le stesse modalità previste per i lavoratori con rapporto a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro

Il lavoratore

.....

.....

Data

ALLEGATO 6

ASSOCIAZIONE ALLEVATORI

Rappresentante per la sicurezza

In tutte le Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali.

In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori al loro interno tra i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Modalità di elezione

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.

Tale riunione è convocata congiuntamente dalle R.S.A. o dalle Organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del CCNL.

Alla riunione possono partecipare dirigenti periferici delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato.

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il Segretario di seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale verrà subito trasmesso alla direzione aziendale.

In fase di prima applicazione del decreto legislativo 626/94, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, nelle aziende in cui non sia stato ancora eletto il rappresentante per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle R.S.A. facenti capo alle Organizzazioni sindacali firmatarie il CCNL.

Permessi retribuiti e numero dei rappresentanti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626, permessi retribuiti pari a:

- 12 ore annue, nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue, nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 40 ore annue, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b, c, d, g, i, l, non viene utilizzato il monte ore definito nel presente articolo.

I permessi retribuiti definiti nel presente articolo sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle R.S.A.

In ogni associazione il numero dei rappresentanti alla sicurezza sarà di:

- 1 sino a 200 dipendenti;
- 2 oltre i 200 dipendenti.

Il numero dei rappresentanti alla sicurezza potrà essere superiore ad 1 nel caso di Associazioni con attività di Laboratorio, Macello e/o Centro Genetico qualora svolte in unità produttive distinte.

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del decreto legislativo 626/94, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:

- a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge. Tali visite si possono svolgere anche congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.
- b) Nel caso il decreto legislativo 626/94 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante alla sicurezza ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza. Lo stesso conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale.

c) Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e ed f del comma 1 dell'art. 19 del decreto legislativo 626/94. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda così come previsto dall'art. 4 comma 3 del decreto legislativo 626/94.

Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19 comma 1 lettera g del decreto legislativo n. 626/94.

I datori di lavoro assicurano ai rappresentanti per la sicurezza un'adeguata formazione che si svolgerà mediante permessi aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un iniziale programma base di 32 ore.

Il programma formativo dovrà comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio.

Uso di attrezzature munite di videotermini

Fermo restando quanto previsto al titolo VI del decreto legislativo 626/94, il lavoratore che utilizza attrezzature munite di videoterminale in modo sistematico, abituale e continuativo, per almeno 4 ore giornaliere, ha diritto ad interruzioni della sua attività, che possono consistere in un cambiamento di attività che non comporti uso del videoterminale, di 15 minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa.

Eventuali pause, nei casi nei quali non sia possibile effettuare interruzioni mediante cambiamento di attività, sono considerate a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non sono riassorbibili all'interno di eventuali accordi che prevedano riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

È vietata la cumulabilità delle eventuali pause all'inizio, al termine e durante l'orario di lavoro.

Organismo bilaterale

In seno all'osservatorio nazionale di cui all'art. 45 del CCNL è istituita una commissione paritetica, composta da un rappresentante effettivo ed un supplente di ogni organizzazione firmataria il CCNL, per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Tale commissione svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del decreto legislativo 626/94 in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al decreto legislativo 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;
- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle associazioni e dei lavoratori ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo.

La commissione avrà inoltre il compito di esaminare tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.

Le parti interessate (datore di lavoro, lavoratore o loro rappresentanti) sono impegnate a sottoporre alla commissione le eventuali controversie insorte al fine di ricevere, ove possibile, una soluzione concordata.

Impegno a verbale

Qualora successivamente alla stipula del presente accordo vengano approvate disposizioni di legge modificative delle disposizioni del decreto legislativo 19/9/94 n. 626, cui si riferisce il presente accordo, le parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare le norme dell'accordo alle innovazioni legislative.

14/12/95

INDICE

	Pag.
Art. 1 Oggetto e durata del contratto	7
Art. 2 Occupazione e mobilità	8
Art. 3 Assunzioni	9
Art. 4 Assunzioni e qualifiche escluse dalle quote riservatarie	10
Art. 5 Periodo di prova	10
Art. 6 Inquadramento del personale - Mansioni	11
Art. 7 Promozioni	20
Art. 8 Mutamenti di mansioni e sostituzione di personale assente	20
Art. 9 Assunzione a termine	21
Art. 10 Lavoro a tempo parziale	22
Art. 11 Orario di lavoro	22
Art. 12 Rimborso spese agli assistenti zootecnici, agli addetti ai controlli, ai servizi di vigilanza e ai fecondatori	24
Art. 13 Riposo settimanale	25
Art. 14 Festività nazionali ed infrasettimanali	25
Art. 15 Lavoro straordinario	26
Art. 16 Retribuzione	27
Art. 17 Tredicesima e quattordicesima mensilità	28
Art. 18 Aumenti periodici per anzianità di servizio	29
Art. 19 Indennità speciali	30
Art. 20 Abiti di lavoro	31
Art. 21 Ferie	31
Art. 22 Permessi ordinari, congedi matrimoniali, aspettative	32
Art. 23 Permessi per corsi professionali e di studio	33
Art. 24 Servizio militare	34
Art. 25 Missioni	34
Art. 26 Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio	35
Art. 27 Prestazioni integrative	36
Art. 28 Tutela della maternità - Assicurazioni sociali Assegni familiari	36
Art. 29 Commissione Nazionale per le "Pari Opportunità"	37
Art. 30 Responsabilità civile	37
Art. 31 Ambiente di lavoro e tutela della salute	38
Art. 32 Sicurezza nei luoghi di lavoro	38
Art. 33 Doveri del dipendente	38

	Pag.
Art. 34 Provvedimenti disciplinari	39
Art. 35 Risoluzione del rapporto di lavoro	40
Art. 36 Preavviso di risoluzione del rapporto	40
Art. 37 Risoluzione immediata del rapporto	41
Art. 38 Licenziamenti individuali	42
Art. 39 Trattamento di fine rapporto	42
Art. 40 Indennità per la risoluzione del rapporto in caso di decesso del dipendente	42
Art. 41 Anzianità convenzionale	43
Art. 42 Cessazione e trasformazione dell'Associazione, Consorzio ed Ente Zootecnico	43
Art. 43 Informativa sui programmi di attività	44
Art. 44 Contrattazione integrativa	44
Art. 45 Osservatorio Nazionale	45
Art. 46 Controversie	47
Art. 47 Diritto di affissione	47
Art. 48 Delegato sindacale aziendale	48
Art. 49 Tutela del Delegato sindacale aziendale	49
Art. 50 Permessi sindacali	50
Art. 51 Trattenute contributi sindacali per delega	50
Art. 52 Diritto di assemblea	51
Art. 53 Distacchi sindacali retribuiti	51
Art. 54 Fondo di solidarietà	51
Art. 55 Previdenza integrativa	52
Art. 56 Condizioni di miglior favore - Rispetto del contratto	52

Allegati:

1) Tabelle stipendi minimi mensili lordi	53
2) Accordo 26 Aprile 1994	57
3) Bozza accordo anticipazioni TFR	61
4) Accordo quadro per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro	67
5) Progetto per l'attività di formazione lavoro e contratto di lavoro individuale	71
6) Accordo sulla sicurezza sul lavoro	73

INDICE ALFABETICO DEGLI ARTICOLI

		Pag.
Art. 20	Abiti di lavoro ai servizi di vigilanza e ai fecondatori	31
Art. 31	Ambiente di lavoro e tutela della salute	38
Art. 41	Anzianità convenzionale	43
Art. 9	Assunzione a termine	21
Art. 3	Assunzioni	9
Art. 4	Assunzioni e qualifiche escluse dalle quote riservatarie	10
Art. 18	Aumenti periodici per anzianità di servizio	29
Art. 42	Cessazione e trasformazione dell'Associazione, Consorzio ed Ente	43
Art. 29	Commissione Nazionale per le "Pari Opportunità"	37
Art. 56	Condizioni di miglior favore - Rispetto del contratto	52
Art. 44	Contrattazione integrativa	44
Art. 46	Controversie	47
Art. 48	Delegato sindacale aziendale	48
Art. 47	Diritto di affissione	47
Art. 52	Diritto di assemblea	51
Art. 53	Distacchi sindacali retribuiti	51
Art. 33	Doveri del dipendente	38
Art. 21	Ferie	31
Art. 14	Festività nazionali ed infrasettimanali	25
Art. 54	Fondo di solidarietà	51
Art. 40	Indennità per la risoluzione del rapporto in caso di decesso del lavoratore	42
Art. 19	Indennità speciali	30
Art. 43	Informativa sui programmi di attività	44
Art. 6	Inquadramento del personale - Mansioni	11
Art. 10	Lavoro a tempo parziale	22
Art. 15	Lavoro straordinario	26
Art. 38	Licenziamenti individuali	42
Art. 25	Missioni	34
Art. 8	Mutamenti di mansioni e sostituzione di personale assente	20
Art. 2	Occupazione e mobilità	8
Art. 1	Oggetto e durata del contratto	7
Art. 11	Orario di lavoro	22
Art. 45	Osservatorio Nazionale	46

	Pag.
Art. 5 Periodo di prova	10
Art. 22 Permessi ordinari, congedi matrimoniali, aspettative	32
Art. 23 Permessi per corsi professionali e di studio	33
Art. 50 Permessi sindacali	50
Art. 36 Preavviso di risoluzione del rapporto	40
Art. 27 Prestazioni integrative	36
Art. 55 Previdenza integrativa	52
Art. 7 Promozioni	20
Art. 34 Provvedimenti disciplinari	39
Art. 30 Responsabilità civile	37
Art. 16 Retribuzione	27
Art. 12 Rimborso spese agli assistenti zootecnici, agli addetti ai controlli, ai servizi di vigilanza e ai fecondatori	24
Art. 13 Riposo settimanale	25
Art. 35 Risoluzione del rapporto di lavoro	40
Art. 37 Risoluzione immediata del rapporto	41
Art. 24 Servizio militare	34
Art. 32 Sicurezza nei luoghi di lavoro	38
Art. 39 Trattamento di fine rapporto	42
Art. 26 Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio	35
Art. 51 Trattenute contributi sindacali per delega	50
Art. 17 Tredicesima e quattordicesima mensilità	28
Art. 49 Tutela del Delegato sindacale aziendale	49
Art. 28 Tutela della maternità - Assicurazioni sociali Assegni familiari	36