

ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
(ENTE MORALE - D.P.R. n. 1051 del 27 - 10 - 1950)
00161 ROMA - VIA G. TOMASSETTI, 9

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

2 AGOSTO 1999

(sostituisce il CCNL 21 LUGLIO 1995)

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

L'anno 1999, il giorno 2 Agosto 1999 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 Avv.to Andrea Belloli, assistito dai Signori: Dott. Pietro Marini, Dott. Sergio Pompa, Dott. Carlo Claudio Sagrini, Dott. Domenico Saraceno, Dott. Federico Pavoletti (in qualità di rappresentante AIA nell'Osservatorio Nazionale di cui all'articolo 45 del CCNL 21 Luglio 1995), Dott. Romano Magrini, Geom. Giovanni Punzi, Dott. Angelo Del Gaizo, Sig. Claudio Pinto,

e

la **FLAI-CGIL**, rappresentata dal Segretario generale Gianfranco Benzi, dal Vice Segretario generale Marcello Tocco, dai Segretari nazionali Vincenzo Lacorte, Antonio Carbone, Elisa Castellano, Laura Martini, Silvano Silvani, da Patrizia Consiglio del dipartimento Agricoltura, dal Coordinatore Giovanni Festante, dai Segretari regionali e territoriali Stefania Crogi, Rossano Guerra, Gabriele Malpezzi, Maurizio Bertolaso, Tonino Cucculelli e dai componenti la delegazione trattante Donata Ulivieri, Ferruccio Rozza, Michele Forteleoni, Carlo Pent, Giulio Ricci, Roberto Ceccantoni, Giovanni Antonini, Giuliano Garbelli, Salvatore Schembri, Luca Conti,

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, dai Segretari regionali: Filippo Candela, Antonio Ciucci, Tiziano Faes, Stefano Faiotto, Nicolantonio Fiorilli, Giampiero Giampieri, Bruno Inserra, Angelo Manzotti, Carmelo Mazzotta, Graziano Meloni, Ugo Olivero, Maurizio Ori, Alvaro Pedemonti, Cosimo Piscioneri, Giuseppe Rustioni, Armando Zanotti nonché dai componenti la delegazione trattante Sigg.: Massimo D'Agostini, Fabrizio Di Monte, Mario Giovannoli, Giovanni Mattochia, Enrico Messina, Oliviero Sora, Giuseppe Stivale,

la **UILA - UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali: Tiziana Bocchi, Pasquale Papiccio, Giampiero Sambucini, Enrico Tonghini, dal responsabile del settore Giuseppe Vito e dai Segretari Regionali: Antonio Biagioli, Carlo Boccia, Enzo Bonisoli, Oronzo Bufano, Marco Loy, Sergio Modanesi, Gaetano Pensabene, Renzo Perticaroli, Antonio Merlino, Francesco Vendola; assistiti dai signori Stefania Mozzetta, Sandro Mantegazza e Maurizio Matrascia.

il **SANDEZ** (Sindacato Autonomo Nazionale dipendenti Enti Zootecnici) rappresentato dal Segretario Nazionale Franco Scaini; dai Vice Segretari Nazionali: Giovanni Da Lio, Sandro Perini; dai Consiglieri: Maria Luisa Codutti, Michele Morano, 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 per. agr. Tommaso Brandoni e dai Segretari Nazionali rag. Cosimo De Leva e p.a. Giuliano Dragoni, assistiti dai Signori: Rag. Rosanna Gervasutti, p.a. Valentino Cera, Sig.a Annunziata Macci, d.ssa Silvia Vannucci,

si è rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici 21 Luglio 1995, 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 Zootecnici in forza al 1 Agosto 1999. Il testo è corredato dell'accordo intervenuto fra le parti il 12 Dicembre 1997 (allegato 4 al presente CCNL).

ARTICOLO 1

OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO

a) Decorrenza, durata e funzioni

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha durata quadriennale: decorre dal 1.1.1999 e scade il 31.12.2002, 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. 21 Luglio 1995 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza e resterà in vigore fino al suo rinnovo.

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, compreso EDR).

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.

ARTICOLO 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 rimangono inalterate.

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

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

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 si danno atto che qualora non intervengano nuove norme che consentano l'applicabilità ai lavoratori delle Associazioni Allevatori della Legge 223/1991, valgono le procedure previste al presente articolo.

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/RSU, 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.

ARTICOLO 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/RSU, 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, delle RSA/RSU; 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.

ARTICOLO 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:

- Area 2 - Liv.4B: Controllore
- Area 2 - Liv.4A: Fecondatore
- Area 2 - Liv. 2: Agronomo – Tecnico Qualità; Veterinario – Tecnico Qualità;

ARTICOLO 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 appartenente all'Area di Coordinamento e per i livelli da 1 a 3 dell'Area Assistenti; per tutti gli altri dipendenti è fissato in mesi 3.

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.

ARTICOLO 6

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'inquadramento del personale dipendente è articolato su tre aree:

- AREA 1 - COORDINAMENTO, che comprende i dipendenti con qualifica di Quadro, i Collaboratori Esperti e i dipendenti con qualifica di Funzionario;
- AREA 2 - ASSISTENTI, che comprende gli altri Impiegati Tecnici e Amministrativi;
- AREA 3 - OPERATORI, che comprende gli Ausiliari.

Nell'ambito di ciascuna area, 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.

AREA 1 – COORDINAMENTO

Appartengono all'area 1 i Quadri, i Collaboratori Esperti ed i Funzionari.

QUADRI – I Quadri 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. Tali lavoratori, 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 Direttore, Capo Servizio Centrale e Capo Servizio. Svolgono inoltre 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.

Le funzioni dei Quadri sono stabilite dai competenti Organi di ciascuna Organizzazione in relazione alle diverse realtà aziendali.

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.

4° livello

COLLABORATORI ESPERTI – Sono i dipendenti in possesso di laurea o titolo di specializzazione, di elevata qualificazione professionale e di elevate competenze specifiche con notevole esperienza professionale.

Collaboratore Esperto : svolge compiti di particolare rilevanza nell'ambito delle direttive impartite dai diretti superiori.

5° livello

FUNZIONARI – Sono i dipendenti in possesso di adeguata preparazione tecnico-pratica nelle mansioni amministrative e tecniche comportanti lo svolgimento di importanti compiti anche in modo autonomo nell'ambito dello specifico settore, nonché il controllo del personale assegnato.

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.

Coordinatore Informatico: è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento e pianificazione del CED, ove dotato di una configurazione tecnica particolarmente composita.

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

Coordinatore Laboratorio (ex Analista Capo di laboratorio Analisi): è il funzionario 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 qualitativa nella gamma di analisi fisico-chimiche-biologiche, che controlla, elabora e trasmette i dati ottenuti agli uffici competenti, oltreché svolgere funzioni di analista.

AREA 2 – ASSISTENTI

Appartengono all'area 2 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

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.

Assistente Esperto Tecnico o Amministrativo (ex 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 impartite dai Coordinatori.

Agronomo – Tecnico Qualità ; Veterinario – Tecnico Qualità: in possesso di laurea e di elevate competenze specifiche, svolgono assistenza nelle aziende con conoscenza tecnico-produttiva nei rispettivi campi, con eventuali compiti di coordinamento dell'attività dei controllori e/o funzioni di controllo di qualità a livello aziendale, sulle macellazioni nonché sulla produzione e trasformazione dei prodotti zootecnici.

Informatico Specializzato (ex Analista Programmatore Ced): è il tecnico che opera nello sviluppo delle analisi e definizione dei programmi curandone direttamente l'attuazione.

2° livello

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 compiti inerenti la preparazione del materiale seminale e nella fecondazione artificiale, nonché opera per la raccolta e la divulgazione di dati ed informazioni relative ai programmi di selezione e di sfruttamento commerciale dei riproduttori.

Tecnico di Laboratorio: in possesso di adeguati titoli o conoscenza tecnico pratica esegue attività di controllo di qualità ed effettua analisi complesse con alta specializzazione e responsabilità e con autonomia organizzativa all'interno delle direttive impartite dai coordinatori.

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

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

3° livello

Tecnico Informatico (ex Addetto alla Consolle): opera per l'attuazione dei programmi con scelta nell'utilizzo del materiale e controllo degli operatori informatici.

Analista di Laboratorio Analisi (ex Analista Unico di laboratorio Analisi): in possesso di titoli e/o conoscenze tecnico-pratiche, svolge le incombenze necessarie per l'attività di analisi ed elabora e trasmette i dati ottenuti agli uffici competenti, rispondendone al diretto superiore ovvero al Responsabile delle attività tecniche dell'Associazione.

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

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

N.B.: L'impiegato di 2a passa al 2° livello dopo un massimo di 15 anni di permanenza nella mansione.

4°/A livello

Controllore Esperto/Tecnico Mungitrici/Zootecnico/Tecnico Qualità (comprende l'ex Controllore): in possesso di titoli di specializzazione e di conoscenze tecnico-pratiche, svolge con elevata qualificazione compiti di valutazione e di intervento sugli impianti di mungitura, i controlli degli impianti e delle produzioni ed è capace di fornire agli allevatori le connesse indicazioni sull'alimentazione e la fecondazione, svolge assistenza nelle aziende con conoscenza tecnico-produttiva nei rispettivi campi, collabora con l'Agronomo e il Veterinario nelle funzioni di controllo di qualità a livello aziendale, sulle macellazioni nonché sulla produzione e trasformazione dei prodotti zootecnici, nonché svolge funzioni di controllore.

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

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

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

4°/B livello

Controllore (Per assunzioni dal 1 Agosto 1999): svolge, sulla base del calendario periodico stabilito dalle Associazioni, i compiti dell'accertamento delle produzioni, marcatura dei soggetti in applicazione delle normative vigenti e rilevazioni aziendali effettuando le operazioni previste dai regolamenti ufficiali e dalle direttive di attuazione dei programmi, nonché altre attività di supporto al miglioramento riproduttivo e a sostegno della valorizzazione della zootecnia nell'ambito del proprio inquadramento professionale, che a titolo esemplificativo si indicano: marcature, attività di interesse delle Associazioni Nazionali di Razza, ecc.; svolge inoltre anche mansioni di base nell'ambito dei controlli di qualità dei prodotti.

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.

Operatore informatico (ex Addetto alla Perforazione - ex Terminalista Ced): opera in mansioni esecutive al terminale.

Magazziniere/distributore centri F.A.: si occupa del carico/scarico merci e seme, registra i dati relativi al magazzino su supporto informatico e provvede al trasporto delle merci da consegnare con automezzo fornito dall'Associazione.

6° livello

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.

AREA 3 – OPERATORI

Appartengono all'AREA 3 i dipendenti che svolgono mansioni esecutive ausiliarie e anche con servizi manuali.

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.

Corriere: trasporta materiali per conto dell'Associazione.

2° livello

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

Inserviente Laboratorio: svolge mansioni ausiliarie normali e di pulitura nell'ambito del Laboratorio.

VARIAZIONI DI LIVELLO PER LE QUALIFICHE DEL CCNL 21 LUGLIO 1995:

- L'Analista Capo Laboratorio di Analisi assume la nuova qualifica di Coordinatore Laboratorio e passa dal livello 2/1 al livello 1/5;
- L'Agronomo assume la nuova qualifica di Agronomo – Tecnico Qualità e passa dal livello 2/2 al livello 2/1;
- Il Veterinario assume la nuova qualifica di Veterinario – Tecnico Qualità e passa dal livello 2/2 al livello 2/1;
- Il Capo Controllore passa dal livello 2/3 al livello 2/2;
- I dipendenti in forza alla data del 31 Luglio 1999 con qualifica di Controllore (2/4b) assumono la qualifica di Controllore Esperto e passano al livello 2/4a;
- L'Addetto alla Perforazione e il Terminalista CED assumono la nuova qualifica di Operatore Informatico e passano dal livello 2/6 al livello 2/5.

NOTA: i Controllori assunti dal 1 Agosto 1999 sono inquadrati nel livello 2/4b e potranno essere successivamente inquadrati al livello 2/4a senza peraltro un tempo definito di permanenza massima nel livello 2/4b.

La riclassificazione sopra indicata avrà efficacia immediata per quanto riguarda le qualifiche, mentre l'adeguamento economico e i relativi istituti saranno proporzionalmente scaglionati in quattro anni a far data dall'1/1/2000.

Per i dipendenti che passano a livello superiore per effetto della riclassificazione gli scatti maturati dal 1 Gennaio 2000 saranno calcolati sul nuovo livello.

SCORRIMENTO ECONOMICO

Tutti i livelli dell'Area 2 – Assistenti e il 5 livello dell'Area 1 – Coordinamento possono scorrere, ai soli fini economici, al livello superiore.

NOTA A VERBALE

Ai lavoratori inquadrati nelle qualifiche escluse dalla nuova riclassificazione ovvero inserite in livelli inferiori sarà mantenuto il trattamento retributivo in essere e la relativa qualifica.

Si riportano di seguito le qualifiche relative al precedente CCNL 21 Luglio non più attribuibili ai dipendenti assunti dal 1 Agosto 1999 con il relativo inquadramento e la declaratoria prevista dal precedente CCNL 21 Luglio 1995.

AREA 1 – LIVELLO 3

Collaboratore Esperto CCNL 21.7.1995: di elevata qualificazione professionale, in possesso di laurea e di elevate competenze specifiche con notevole esperienza professionale, svolge compiti di particolare rilevanza nell'ambito delle direttive impartite dal Capo Servizio Centrale.

AREA 1 – LIVELLO 4

Coordinatore Centrale Tecnico CCNL 21.7.1995: 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.

Capo Centro Ced CCNL 21.7.1995: 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.

Coordinatore Centrale Amministrativo CCNL 21.7.1995: 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.

AREA 1 – LIVELLO 5

Analista Ced CCNL 21.7.1995: è il funzionario preposto allo sviluppo delle procedure del Ced elaborando e definendo analisi e programmi con coordinamento e controllo della realizzazione degli stessi.

AREA 2 – LIVELLO 2

Zootecnico, Tecnico Alimentazione, Tecnico Ipo, Tecnico Qualità Latte CCNL 21.7.1995: svolgono assistenza tecnica nelle Aziende con conoscenza tecnico-produttiva nei rispettivi campi, con eventuali compiti di coordinamento dell'attività dei controllori.

Programmatore Ced CCNL 21.7.1995: provvede alla realizzazione dei programmi curandone direttamente l'attuazione.

Schedulatore Ced CCNL 21.7.1995: provvede alla organizzazione funzionale delle procedure ed alla operatività della sala macchine.

AREA 2 – LIVELLO 3

Tecnico Mungitrici CCNL 21.7.1995: in possesso di titoli e di conoscenze tecnico-pratiche, svolge compiti di valutazione e di intervento sugli impianti mungitrici.

AREA 2 – LIVELLO 4A

Operatore Ced CCNL 21.7.95: svolge compiti esecutivi alle dipendenze del consollista per l'inserimento di materiale del Ced.

I competenti Organi delle Organizzazioni possono affidare, previa verifica con le RSA/RSU, per un periodo determinato, ai Funzionari e al personale di 1° livello della Area 2, 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/RSU.

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 simile per programmi esistenti o futuri che abbiano a base periodicità di visite nelle aziende zootecniche.

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 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.

ARTICOLO 7

PROMOZIONI

Qualora esigenze organizzative richiedano provvedimenti di promozione a mansioni superiori, queste saranno disposte dai datori di lavoro, sentite preventivamente le RSA/RSU, 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.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 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 e successive modifiche.

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 articolo 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/RSU.

ARTICOLO 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/RSU.

ARTICOLO 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'articolazione e la regolamentazione settimanale dell'orario anche per una maggiore omogeneizzazione su base territoriale, ed eventualmente individuare le forme disincentivanti le prestazioni nella fascia di orario notturno, ferma restando la definizione a livello aziendale con le RSA/RSU 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/RSU, 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/RSU. 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/RSU nell'ambito di quanto stabilito in sede di integrativi.

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

Viene istituita la «Banca ore» in base alla quale il lavoratore può recuperare tutte le ore di lavoro supplementare o straordinario svolto, commisurando in ore anche le maggiorazioni contrattualmente previste.

Tale recupero è previsto in un periodo di 18 mesi dall'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni, tenuto conto dei periodi di minore attività e sarà regolamentato con atto sottoscritto tra l'Associazione e i lavoratori interessati, sentite le RSA/RSU.

Trascorso il periodo di 18 mesi le ore eventualmente non ancora recuperate saranno retribuite con la retribuzione del momento del pagamento.

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.

ARTICOLO 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 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.

Il rimborso chilometrico verrà corrisposto ai lavoratori nella misura riconosciuta al comma precedente, ovvero sulla base di quanto stabilito da contratto integrativo sottoscritto a norma dell'articolo 44 del CCNL 21 Luglio 1995, per la durata del primo biennio economico del presente contratto. Nelle more le Associazioni Allevatori si impegnano a valutare la possibilità di dotarsi di auto aziendali da affidare al personale addetto alle attività istituzionali, onde consentire nell'ambito del rinnovo contrattuale del secondo biennio di pervenire ad un accordo nazionale che permetta l'abbattimento dell'attuale rimborso chilometrico fino al valore di un 1/5 del costo della benzina.

Ai fini del conteggio delle spese di cui sopra, 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/RSU, 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 e per il pernottamento L. 30.000.

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, terzo e quarto comma del presente articolo.

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.

ARTICOLO 13

RIPOSO SETTIMANALE

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

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 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 zootecnici;
- 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/RSU.

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 dai Quadri, 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 4° 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 10° comma dell'art. 11, sarà corrisposta una maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria per le ore di lavoro prestate oltre le ore 22.

ARTICOLO 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 contingenza ed EDR (dal 1 Settembre 1999 l'EDR entrerà a far parte dell'indennità di contingenza);
- 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.

L'adeguamento delle retribuzioni è fissato nella tabella in calce al presente articolo e avrà efficacia con decorrenza 1 Agosto 1999.

L'aumento tabellare (calcolato su stipendio base+contingenza) in vigore per il biennio 1999-2000 è pari all'1,5% dal 1 Agosto 1999 e all'1,5% dal 1 Gennaio 2000.

TABELLA RETRIBUZIONI 1999 – 2000

CAT.LIV.	STIP.BASE	DIFF.	STIP.BASE	DIFF. SU
	1.8.1999	SU 1998	1.1.2000	1999
1/1	2.225.444	48.944	2.274.388	48.944
1/2	2.001.160	45.410	2.046.570	45.410
1/3	1.875.170	43.420	1.918.590	43.420
1/4	1.746.172	41.422	1.787.594	41.422
1/5	1.650.937	39.937	1.690.874	39.937
2/1	1.556.702	38.452	1.595.154	38.452
2/2	1.491.170	37.420	1.528.590	37.420
2/3	1.394.920	35.920	1.430.840	35.920
2/4A	1.268.934	33.934	1.302.868	33.934
2/4B	1.228.382	33.282	1.261.664	33.282
2/5	1.203.402	32.902	1.236.304	32.902
2/6	1.108.152	31.402	1.139.554	31.402
3/1	915.616	28.366	943.982	28.366
3/2	757.915	25.915	783.830	25.915
3/1E	1.012.935	29.935	1.042.870	29.935
3/2E	980.167	29.417	1.009.584	29.417

ARTICOLO 17

TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

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 primo comma dell'articolo 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 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.

ARTICOLO 18

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

Dall'entrata in vigore del CCNL 21 Luglio 1995 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.

CATEGORIA –	IMPORTO UNITARIO SCATTO
1/1	105.000
1/2	97.000
1/3	92.000
1/4	88.000
1/5	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
3/1 ad esaurimento	62.000
3/2 ad esaurimento	61.000

ARTICOLO 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 nella tabella allegata al CCNL 21 Luglio 1995 hanno diritto ad una indennità di L. 1.500 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Per il personale con qualifica di Informatico di nuova assunzione ovvero inquadrato nei corrispondenti livelli previsti dalla nuova riclassificazione ovvero con qualifica di Informatico ad esaurimento l'indennità prevista dal secondo comma del presente articolo non sarà corrisposta all'atto dell'assunzione ovvero, per il personale già dipendente, all'atto del passaggio a livello superiore per scorrimento o per inquadramento a mansioni superiori.

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/RSU previsto dal relativo comma dell'art. 6, in relazione all'importanza del progetto.

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

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

ARTICOLO 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 all'Area 3.

ARTICOLO 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 soppresse. I sabati sono considerati giorni feriali lavorativi.

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

ARTICOLO 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 Esperto e Capo Controllore, in considerazione della discontinuità delle prestazioni, saranno concesse ulteriori due giornate annue di permesso retribuito a far data dall'1.1.1991. I tempi di fruizione dovranno essere compatibili con le esigenze di servizio.

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

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

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

Eventuali permessi senza diritto alla retribuzione di cui all'art. 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 allo stesso dipendente.

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.

ARTICOLO 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/RSU.

Le Associazioni, sentite preventivamente le RSA/RSU, 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.

ARTICOLO 24

SERVIZIO DI LEVA

In caso di chiamata o di richiamo alla leva si applicano le norme di legge in vigore.

ARTICOLO 25

MISSIONI

Al dipendente inviato in missione fuori della località sede dell'ufficio spetta il rimborso a piè di lista delle spese di alloggio in albergo di 2^a 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 2^a classe per i viaggi fino a 250 chilometri e con quelle di 1^a 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 e al terzo 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.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 27

PRESTAZIONI INTEGRATIVE SANITARIE

Sono iscritti al FIDA, salvo rinuncia scritta, tutti i dipendenti ai quali si applica il presente contratto.

A decorrere dal 1° Gennaio 2000 la contribuzione al Fondo è determinata nella misura di Lit. 180.000 annue a carico del datore di lavoro e di Lit. 180.000 annue a carico del dipendente iscritto.

I dipendenti già in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto, non iscritti al FIDA saranno iscritti al FIDA qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31 Gennaio 2000 ovvero risultino, previa opportuna documentazione, già iscritti ad altri fondi o abbiano già stipulato polizze integrative sanitarie. Per tali dipendenti l'iscrizione al FIDA decorrerà dal 1 Gennaio 2000 e potrà, per gli anni successivi, essere disdetta nei termini previsti dal regolamento FIDA.

Per i dipendenti assunti posteriormente al 1 Gennaio 2000 l'iscrizione decorre dalla data di assunzione ed ha validità sino al 31 Dicembre dello stesso anno in cui avviene l'assunzione, salvo disdetta scritta da presentarsi nei termini di 30 giorni dalla stessa data di assunzione.

Nota: l'azienda invierà al FIDA copia della comunicazione di recesso del lavoratore.

ARTICOLO 28

TUTELA DELLA MATERNITÀ - ASSICURAZIONI SOCIALI - ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE

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% della retribuzione per la eventuale utilizzazione dell'ulteriore periodo di post-maternità.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 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 particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

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

ARTICOLO 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/RSU, 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.

ARTICOLO 32

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In applicazione delle norme di cui al Decreto Legislativo 626/94 e successive integrazioni e modificazioni 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.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 34

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il richiamo 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 richiamo 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 di lavoro.

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 35.

ARTICOLO 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.

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

Anzianità di servizio	Area 1	Area 2	Area 3
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.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 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.

La stessa norma si applica in caso di anticipazioni del TFR medesimo.

Ai dipendenti iscritti alla Fondazione ENPAIA il TFR o eventuali anticipazioni verranno erogati direttamente dalla stessa Fondazione con i criteri e le modalità fissati dal relativo Regolamento.

ARTICOLO 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°.

ARTICOLO 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 benemerenzza;

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.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 44

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione integrativa si svolgerà presso la sede aziendale per le organizzazioni nazionali ed a livello regionale per le organizzazioni provinciali, interprovinciali e regionali e sarà avviata entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

L'eventuale contratto integrativo nazionale e regionale, i cui effetti decorreranno dalla data della sua stipulazione, potrà essere rinnovato non prima che siano trascorsi sei mesi dal rinnovo del presente CCNL. Fermo restando che non sono di competenza della contrattazione di secondo livello le materie definite nel CCNL, quelle rinviate 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 dalla normativa vigente in materia;
- d) 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;

e) occupazione e mobilità secondo quanto previsto dall'art. 2 del CCNL, eventualmente costituendo appositi organismi bilaterali;

f) 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;

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) fermo restando quanto stabilito al 4° comma dell'art. 19 fissazione della misura dell'indennità di Capo Progetto nell'ambito degli importi minimo e massimo definiti nel citato 4° comma dell'art. 19;

i) 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;

l) possibilità di elaborare, sulla base delle peculiarità operative, progetti e percorsi formativi valutati in fase di coordinamento, da parte dell'AIA, dei programmi dei corsi nazionali. Dei programmi dei corsi nazionali coordinati dall'AIA e del grado di realizzazione degli stessi sarà fornita puntuale informativa da parte AIA nel quadro degli incontri di cui all'art. 43.

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. Regionalmente non potranno comunque esistere congiuntamente accordi integrativi di livello regionale e aziendale.

NOTA A VERBALE: le parti convengono di sperimentare percorsi di formazione professionali promossi bilateralmente con particolare attenzione alla formazione continua di cui alla Legge 196/1997.

ARTICOLO 45

OSSERVATORIO NAZIONALE

E' costituito l'Organismo bilaterale con compiti di studio e monitoraggio sulle seguenti materie:

- modelli organizzativi, professionalità in essere e da realizzare, validità dell'attuale sistema di inquadramento professionale;
- problematiche relative al finanziamento del sistema allevatori;
- produttività del lavoro e qualità dei servizi da erogare agli utenti;
- monitoraggio dell'applicazione dell'articolo 2 del CCNL in ordine ai processi di riorganizzazione nelle realtà nazionali e periferiche
- attuazione dell'accordo relativo al decreto legislativo 626/1994.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 47

DELEGATO SINDACALE AZIENDALE

I dipendenti delle Associazioni con organico fino a 15 dipendenti hanno diritto di eleggere in ogni Organizzazione Zootecnica, un delegato sindacale aziendale nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei dipendenti firmatarie del presente contratto.

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

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

I delegati sindacali entreranno in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione alle rispettive Organizzazioni Zootecniche dove prestano la loro opera, mentre la tutela di cui all'art. 50 decorre dal momento della loro elezione.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare e intervenire presso il datore di lavoro per la esatta applicazione delle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro, con particolare riguardo alle qualifiche ed alle mansioni del personale, nonché per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sull'igiene e sicurezza del lavoro;
- b) esprimere pareri e trattare con il datore di lavoro sulle materie espressamente indicate dal contratto, come ad esempio distribuzione dell'orario di lavoro, delle ferie, ecc.;
- c) prestare assistenza in tutti i casi nei quali ne venga fatta richiesta da parte dei dipendenti interessati;
- d) esaminare e discutere preventivamente i programmi annuali di attività dell'Organizzazione zootecnica.

ARTICOLO 48

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Parte prima

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le RSU vengono costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993 e che siano firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte 2a, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo e sottoscritto il CCNL applicato.

In ogni caso le OO.SS. firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nelle unità produttive che occupino più di 15 dipendenti, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A..

Nelle unità produttive che occupano meno di 15 dipendenti, continueranno ad applicarsi le normative previste dal CCNL in materia di rappresentanza sindacale.

Per i successivi rinnovi, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla RSU.

La RSU è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole organizzazioni firmatarie del CCNL e del presente accordo.

La ripartizione dei seggi nella RSU avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL in proporzione ai voti ottenuti a partire dai primi dei non eletti. FISBA, FLAI e UILA si impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora una organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli/dalle elettori/rici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23.7.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali, aziendali, la composizione numerica della RSU è così definita:

- 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 16 a 50 dipendenti;
- 5 rappresentanti nelle unità produttive che occupino più di 50 dipendenti.

Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro per il 30% delle ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali;
- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge 300/70 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste da accordi collettivi di lavoro di diverso livello del CCNL.

Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

Le RSU e le strutture territoriali delle OO.SS firmatarie del presente accordo esercitano i poteri di contrattazione collettiva secondo le modalità stabilite dal contratto.

Durata e sostituzione nell'incarico

La RSU resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i suoi poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo.

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%. Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato, per elezione o designazione, dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% dei componenti all'atto dell'insediamento della RSU, pena la decadenza della stessa e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Funzionamento della RSU

Le riunioni della RSU sono convocate dalla stessa o su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del presente accordo o, qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso contenente l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se è presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La RSU di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

Elettorato attivo e passivo

Sono elettori ed eleggibili tutti i lavoratori, non in prova, che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

Possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione, alla data delle elezioni, consenta una durata residua del rapporto di lavoro di almeno sei mesi.

Al termine del contratto a tempo determinato e, in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

Delegati sindacali

I rappresentanti sindacali eletti nelle aziende a norma del vigente CCNL per le unità produttive che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali e di legge vigenti.

Norma di rinvio

Le regole del Protocollo 23.7.93, non modificate dal presente accordo, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Clausola finale

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Esso comporta per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e per coloro che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, a non richiedere l'applicazione degli artt. di legge attinenti le RSA, in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le unità produttive al di sotto dei 15 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

Parte seconda

Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazioni da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione Aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/rici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva e stabiliranno le modalità per una nuova eventuale consultazione.

3 Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie de presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
 2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidatola risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il/la lavoratore/rice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti della RSU del collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/rice dall'unità produttiva, non candidato/a.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

7. Affissioni

Le liste dei/delle candidati/e dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/rici, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori/rici

E' in facoltà dei/delle presentatori/rici di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/rice per ciascun seggio elettorale, scelta fra i/le lavoratori/rici non candidati/e.

La designazione degli/le scrutatori/rici deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/rice all'atto della votazione dal/la Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore/riche mediante una crocetta apposta a fianco del nome della candidato/a preferito/a, ovvero segnando il nome della candidato/a preferito/a nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei/le votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/riche mediante comunicazioni nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione dei seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un/a Presidente, nominato/a dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli/le elettori/riche aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli/le elettori/riche

Gli/Le elettori/riche, per essere ammessi/e al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi/e dovranno essere riconosciuti/e da almeno due degli/le scrutatori/riche del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del/la Presidente

Il/La Presidente farà apporre all'elettore/riche, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del/la Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegatola della Commissione elettorale e di un/a delegatola della Direzione.

18. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun/a rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione aziendale.

19. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello nazionale da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

20. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

21. Adempimenti dell'azienda

L'azienda metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei/le dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

22. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ARTICOLO 49

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.

ARTICOLO 50

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.

ARTICOLO 51

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.

ARTICOLO 52

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.

ARTICOLO 53

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.

ARTICOLO 54

DISTACCHI SINDACALI

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, comprensoriali, regionali e nazionali, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

I periodi di aspettativa di cui al precedente comma, secondo quanto previsto dall'art. 31 della L. 20.5.1970, n. 300, sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

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

ARTICOLO 55

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Ferma restando la volontà di attivare forme di previdenza complementare, le parti concordano di rinviare l'attivazione di un sistema di previdenza complementare in attesa di conoscere le modalità di applicazione della previdenza integrativa nel mondo agricolo. Sulla materia e a richiesta anche di una sola delle Parti, le stesse potranno riconvocarsi anche nel corso di vigenza del presente accordo per l'attivazione degli atti contrattuali necessari.

ARTICOLO 56

CONGEDI PARENTALI

Le parti convengono di istituire un'apposita commissione che individui le modalità di applicazione ai lavoratori del settore.

ARTICOLO 57

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.

ALLEGATI AL CCNL

ALLEGATO 1 : TABELLA RETRIBUZIONI ANNI 1999 E 2000

ALLEGATO 2 : ACCORDO QUADRO PER LA DISCIPLINA DEI CFL

ALLEGATO 3: ACCORDO PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

ALLEGATO 4: ACCORDO 12 DICEMBRE 1997

ALLEGATO 2

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; anche in tali casi il periodo di formazione ha la stessa durata prevista per i CFL a tempo pieno.

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 inquadrate nell'Area 2, livelli da 1 a 4B, per le quali il C.F.L. deve prevedere almeno 80 ore di formazione teorica;
- professionalità elevate inquadrate nell'Area 1, 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. Circoscrizionale 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 dell'Area 2.

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, la 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 disdetto 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-quadro sui contratti di formazione lavoro allegato al CCNL, riscontra la
necessità, per le attuali esigenze aziendali, di dare attuazione al contratto di formazione lavoro di tipo
..... secondo i tempi e le modalità sotto indicate:

- 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'Accordo-quadro sui contratti di formazione
lavoro allegato al CCNL per i dipendenti 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 dell'Area.....

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

Rappresentante per la sicurezza

Premessa

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./R.S.U. 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./R.S.U. 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./R.S.U.

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

ALLEGATO 4

ACCORDO 12 DICEMBRE 1997

Addì, 12 Dicembre 1997, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, tra l'Associazione Italiana Allevatori e le OO.SS. di categoria, è stato sottoscritto il seguente accordo per il rinnovo biennale per la materia economica del CCNL dei dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici.

Le parti hanno convenuto che il presente accordo ha validità dal 1 Gennaio 1997 al 31 Dicembre 1998 e copre anche il differenziale inflattivo del biennio precedente 1995-1996:

1. per il periodo di carenza contrattuale 1 Gennaio 1997- 31 Dicembre 1997 sarà corrisposto a tutto il personale in forza alla data del presente accordo (e quindi al 12 Dicembre 1997) un importo una tantum di Lire 200.000 lorde, entro e non oltre il 30 Aprile 1998, con riferimento allo stato economico finanziario delle singole associazioni. Tale una tantum, per i dipendenti assunti nel periodo di carenza contrattuale, sarà calcolata tenendo in considerazione i mesi di servizio prestati in tale periodo;
2. al personale in forza al 1 Gennaio 1998 vengono applicati aumenti retributivi mensili, calcolati sul parametro individuato nel 3° livello della 2a categoria, nella misura media di Lire 102.000. A decorrere dal 1 Giugno 1998, la misura media degli aumenti retributivi così come sopra calcolati è incrementata a Lire 111.000, ed ulteriormente incrementata a Lire 120.000 con decorrenza 1 Dicembre 1998.

Gli aumenti retributivi per tutti i livelli previsti dal CCNL sono pertanto evidenziati nella seguente tabella:

LIVELLO	UNA TANTUM	AUMENTO DAL 1.1.98	STIP.BASE 1.1.1998	STIP.BASE 1.6.1998	STIP.BASE 1.12.1998
1/1	200.000	139.000	2.152.500	2.164.500	2.176.500
1/2	200.000	129.000	1.933.750	1.944.750	1.955.750
1/3	200.000	124.000	1.809.750	1.820.750	1.831.750
1A/1	200.000	118.000	1.684.750	1.694.750	1.704.750
1A/2	200.000	114.000	1.591.000	1.601.000	1.611.000
2/1	200.000	110.000	1.498.250	1.508.250	1.518.250
2/2	200.000	107.000	1.435.750	1.444.750	1.453.750
2/3	200.000	102.000	1.341.000	1.350.000	1.359.000
2/4A	200.000	97.000	1.217.000	1.226.000	1.235.000
2/4B	200.000	95.000	1.179.100	1.187.100	1.195.100
2/5	200.000	94.000	1.154.500	1.162.500	1.170.500
2/6	200.000	89.000	1.060.750	1.068.750	1.076.750
3/1	200.000	81.000	873.250	880.250	887.250
3/2	200.000	74.000	718.000	725.000	732.000
3/1E	200.000	85.000	967.000	975.000	983.000
3/2E	200.000	84.000	936.750	943.750	950.750

