



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

N. di prot: 2779

li, 24.11.2021

OGGETTO: Rinnovo CCNL dipendenti

**ALLE ASSOCIAZIONI
REGIONALI ALLEVATORI
ALLE ASSOCIAZIONI
NAZIONALI ALLEVATORI
AGLI ENTI/SOCIETA'
CHE APPLICANO IL CCNL**

In data 22 novembre 2021 è stata firmata con le OO.SS. del settore l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL dei dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici stipulato in data 4 ottobre 2007.

Con la presente nota si forniscono le istruzioni applicative, nonché alcune prime informazioni sui nuovi istituti attivati; il testo dell'accordo è riportato in calce alla presente comunicazione.

Si precisa che il nuovo CCNL si applica solo ai dipendenti in forza alla data del 22 novembre 2021.

ARTICOLO 1 – SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

L'articolo 1 è stato variato inserendo tra le aziende che applicano il CCNL anche le "imprese private afferenti al settore zootecnico".

ARTICOLO 3 - OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO

L'articolo 3, oltre ai necessari aggiornamenti temporali e normativi, prevede l'erogazione, in caso di vacanza contrattuale, dell'"elemento provvisorio di retribuzione", che sostituisce la precedente IVC e che viene calcolato con gli stessi criteri. Per quanto riguarda i premi risultato, previsti nell'ambito della contrattazione integrativa, restano i vincoli previsti dal precedente CCNL (costituzione dei necessari fondi di accantonamento), e non è previsto alcun automatismo retributivo in assenza di accordo che definisca l'erogazione dei suddetti premi (in pratica è confermato l'impianto del CCNL 2007).

ARTICOLO 4 - OCCUPAZIONE E MOBILITÀ

L'articolo 4 è sostanzialmente invariato; è stato eliminato il richiamo all'entrata in vigore della legge 223/1991 per il nostro settore (dal 2004 tale norma si applica in toto anche alle Associazioni Allevatori), ed inserita una dichiarazione in riferimento alle Associazioni che hanno terminato la loro attività.

ARTICOLO 5 - ASSUNZIONI

L'articolo 5, oltre ad alcuni aggiornamenti normativi e temporali, si caratterizza per le novità introdotte in materia di assunzioni a tempo determinato: aumenta la percentuale del personale a termine rispetto al personale a tempo indeterminato (dal 15% si passa al 20%); le Associazioni con meno di cinque dipendenti possono assumere contratti a termine fino a raggiungere il numero dei contratti a tempo indeterminato (esempio: 4 dipendenti a tempo indeterminato – 4 dipendenti a tempo determinato).

Nei contratti integrativi possono essere previste ulteriori flessibilità (rinviamo alla trattazione dell'articolo 44).

ARTICOLO 6 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La classificazione del personale è stata rinnovata e aggiornata in funzione dei necessari adeguamenti temporali e operativi.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

Le principali novità sono:

- **Eliminazione dell'Area 3 (Ausiliari)**, in considerazione anche della minimale presenza di figure professionali inquadrate in tale Area;
- **Aggiornamento di molte declaratorie** in funzione delle nuove operatività e del nuovo assetto organizzativo del sistema Allevatori (Capi Servizio, Assistente Esperto, Ispettore Nazionale, Tecnico Informatico);
- **Aggiornamento di profili professionali:** il Controllore (oggi Tecnico di Gestione Aziendale) riporta un nuovo profilo professionale più adeguato alle attività odierne e acquisisce un percorso di carriera automatico, con passaggi di livello temporalmente definiti. Dai precedenti due livelli (Controllore e Controllore Esperto) si passa ai nuovi quattro livelli:
 - Tecnico GA junior, qualifica di ingresso, con inquadramento 2/5 e percorso biennale per il passaggio a Tecnico GA;
 - Tecnico GA (ex Controllore), inquadrato al livello 2/4B, con passaggio automatico dopo sette anni di permanenza nella mansione al livello superiore 2/4A;
 - Tecnico Esperto GA (ex Controllore Esperto), inquadrato al livello 2/4A, con passaggio automatico dopo quindici anni di permanenza nella mansione al nuovo inquadramento di Tecnico Senior GA, livello 2/3.
- **Nuove qualifiche:**
 - Informatico Senior (Area 1, livello 4);
 - Tecnico di Laboratorio Esperto (Area 2, livello 1);
 - Addetto di quarto livello (Area 2/livello 6): svolge mansioni esecutive e anche servizi manuali, ausiliari e/o di anticamera, ecc.; riunisce in pratica le mansioni (aggiornate) dell'ex Archivista/Dattilografo e dell'ex Ausiliario Area 3/1.
- **Ampliamento dello scorrimento economico:** è possibile prevedere lo scorrimento economico di tutti i livelli dell'Area 2 e del quinto livello dell'Area 1 con maggiore flessibilità rispetto a quanto prevedeva il precedente CCNL (un livello superiore), con un massimo, in alcuni casi, di tre livelli.

Per il personale con qualifica di Tecnico GA e Tecnico Esperto GA, come detto, è previsto il passaggio automatico al livello superiore trascorsi rispettivamente 7 e 15 anni nella mansione. Le differenze retributive derivanti da tale passaggio sono erogate con specifiche decorrenze sulla base della data di maturazione del diritto. In particolare:

- I dipendenti che hanno maturato il diritto entro il 31.12.2022 avranno riconosciuta la differenza retributiva tra il livello di partenza e quello di destinazione in cinque tranches con le seguenti decorrenze: 12/2022, 6/2023, 12/2023, 6/2024 e 12/2024.
- I dipendenti che maturano il diritto entro il 31.12.2023 avranno riconosciuta la differenza retributiva tra il livello di partenza e quello di destinazione in quattro tranches con le seguenti decorrenze: 6/2023 (o dalla maturazione del diritto se successiva), 12/2023, 6/2024 e 12/2024.
- I dipendenti che maturano il diritto entro il 31.12.2024 avranno riconosciuta la differenza retributiva tra il livello di partenza e quello di destinazione in due tranches con le seguenti decorrenze: 6/2024 (o dalla maturazione del diritto se successiva) e 12/2024.
- I dipendenti che maturano il diritto a partire dal 1 gennaio 2025 avranno riconosciuta la differenza retributiva tra il livello di partenza e quello di destinazione in unica tranche alla maturazione del diritto.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

I valori degli importi da riconoscere sono riportati nella tabella successiva, differenziati per livello e per numero di scatti di anzianità maturati. Naturalmente per gli anni successivi al 2022 i valori della tabella non possono tenere conto delle ulteriori differenze derivanti dagli eventuali successivi rinnovi contrattuali che potranno intervenire a partire dal 2023.

Nell'applicazione pratica dell'istituto della riclassificazione, il Tecnico GA e il Tecnico Esperto GA acquisiscono, con le decorrenze previste dal CCNL, l'aumento retributivo spettante per il livello di partenza (rispettivamente 2/4B e 2/4A) e, successivamente, sulla base della data di maturazione del diritto al passaggio al livello superiore e con le decorrenze previste per le tranches spettanti, la differenza retributiva (comprensiva degli scatti di anzianità) relativa al livello di destinazione. Il percorso di pieno adeguamento economico al livello di destinazione si completa alla maturazione dell'ultima tranche (fatta eccezione per i dipendenti che maturano il diritto a partire dal 2025 che sono immediatamente adeguati al trattamento economico del livello di destinazione).

Nel caso vi siano dipendenti 2/4B (Tecnico GA – ex Controllore) che hanno già maturato i requisiti per il passaggio al livello 2/3 (e che quindi hanno già acquisito 22 anni di anzianità nella mansione), gli stessi non possono transitare immediatamente nel livello 2/3, ma devono permanere per ulteriori due anni nel livello 2/4A.

Esempio di applicazione della tabella: un Tecnico Esperto GA (Ex Controllore Esperto) che alla data del 31.12.2022 ha maturato 15 anni (con 7 scatti di anzianità acquisiti e data dell'ottavo scatto fissata al 1 giugno 2023) ha diritto ad una differenza retributiva di Euro 108,17, da dividere in cinque tranches di Euro 21,63. In questo caso, poiché il dipendente matura un ulteriore scatto nel percorso di avvicinamento al pieno adeguamento retributivo al livello di destinazione, alla maturazione del nuovo scatto si adeguerà la rateizzazione alla nuova differenza spettante.

Variazione	3 scatti	4 scatti	5 scatti	6 scatti	7 scatti	8 scatti	9 scatti	10 scatti
2/4b->2/4a	33,83	34,89	35,95	37,01	38,07	39,13	40,19	41,25
5 tranches	6,77	6,98	7,19	7,40	7,61	7,83	8,04	8,25
4 tranches	8,46							
2 tranches	16,91							
2/4a->2/3					108,17	110,28	112,39	114,50
5 tranches					21,63	22,06	22,48	22,90
4 tranches					27,04			
2 tranches					54,08			

Quindi il dipendente in esame avrà una prima tranche di Euro 21,63 a dicembre 2022; una seconda tranche di euro 22,06 a giugno 2023 (più un'integrazione di euro 0,43 a conguaglio della prima tranche erogata con la precedente anzianità), in quanto a tale data è passato nella fascia 8 scatti, e poi proseguirà con le altre 3 tranches da 22,06 euro.

Questo percorso non riguarda i Tecnici GA o Tecnici Esperti GA che già beneficiano dello scorrimento economico al livello superiore; tali dipendenti acquisiscono immediatamente il livello di destinazione considerato che hanno già riconosciuto il trattamento economico per effetto del provvedimento di scorrimento.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

ARTICOLO 9 – APPRENDISTATO

L'aggiornamento della normativa dei contratti di apprendistato sarà definito entro il prossimo marzo 2022.

ARTICOLO 10 – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il testo è stato aggiornato alla nuova normativa di riferimento; è stato regolamentato l'istituto del part-time misto, anche se ufficialmente tale tipologia di rapporto non è più riportata nella normativa, in quanto a volte questo tipo di orario richiede parametri di calcolo specifici (ad esempio, nella determinazione delle ferie spettanti).

Le altre variazioni introdotte sono:

- Eliminato il limite massimo di 32 ore;
- Incrementata la percentuale massima di rapporti a part-time rispetto al personale a tempo pieno (30%);
- Incrementato il limite di prestazioni di lavoro supplementare (dal 10% al 20% dell'orario annuale);
- Ridotto il termine di preavviso del datore di lavoro (da dieci a cinque giorni) nella richiesta di modificazione della collocazione temporale dell'orario di lavoro;
- Ridotta la percentuale spettante al lavoratore in caso di variazione della collocazione temporale dell'orario di lavoro (dal 45% al 40%).

ARTICOLO 11 – ORARIO DI LAVORO

Le principali novità introdotte nell'articolo 11, oltre ai necessari aggiornamenti temporali, riguardano l'orario di lavoro dei Tecnici GA, per la determinazione del quale sono individuati i principi base, demandando ai contratti integrativi le modalità di concreta applicazione degli stessi, in riferimento alle peculiarità territoriali che caratterizzano l'attività.

ARTICOLO 12 – RIMBORSO SPESE AL PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' ISTITUZIONALI

E' stata aggiornata, con decorrenza dal prossimo 1 gennaio 2022, l'autovettura di riferimento per il calcolo del rimborso chilometrico, che sarà la FIAT TIPO 1,3 MTJ 95 CV – MY 2016.

ARTICOLO 13 – LAVORO NOTTURNO

La principale variazione, di non trascurabile rilievo, è la possibilità, in sede di integrativo, di individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare l'orario giornaliero di lavoro dei lavoratori notturni, in luogo delle 24 ore precedentemente previste.

ARTICOLO 15 – LAVORO STRAORDINARIO

Sono presenti solo aggiornamenti di dettaglio (eliminazione terzo turno, ecc.).

ARTICOLO 16 – RETRIBUZIONE

L'incremento retributivo è fissato nel 2% per il biennio 2021-2022, con decorrenza a partire dal mese di ottobre 2021. Sono previsti tre scaglioni di aumento (1% dal 1 ottobre 2021, un ulteriore 0,5% a partire dal 1 giugno 2022, ed, infine, un ultimo 0,5% a partire dal 1 novembre 2022). Considerata la lunga vacanza contrattuale, Le Parti hanno ritenuto, in via straordinaria e senza vincolo di obbligatorietà, di mantenere l'indennità di vacanza contrattuale che pertanto, a partire dal 1 ottobre 2021, è inglobata nella retribuzione base.

ARTICOLO 18 – AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

L'articolo non presenta variazioni, ma è stato solo aggiornato eliminando i riferimenti alle pregresse gestioni degli scatti di anzianità, e quindi presenta solo la tabella attualmente applicata.

ARTICOLO 19 – INDENNITA' SPECIALI

Sono stati eliminati i riferimenti alla ormai desueta indennità meccanografica, ed è stato elevato a 250 euro mensili l'importo massimo dell'indennità di Capo Progetto. Infine, è precisato che l'indennità di funzione per i Quadri non deve essere più differenziata per livello, quindi la stessa può essere gestita con maggiore flessibilità.

ARTICOLO 20 – ABITI DI LAVORO

La gestione degli abiti di lavoro è demandata a quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi e può essere valutata, nei contratti integrativi, in funzione delle esigenze delle Associazioni.

ARTICOLO 21 – FERIE

L'articolo è stato aggiornato con l'intento di dare maggiore chiarezza alla gestione delle ferie; è precisato il numero dei giorni complessivi spettanti (30 in caso di orario su sei giorni e 26 se l'orario è di cinque giorni); inoltre è stato meglio definito il periodo dell'anno in cui preferibilmente devono essere assegnate le ferie. E' stata introdotta la gestione delle ferie solidali, mediante la quale i dipendenti possono cedere ad altri colleghi fino ad un massimo di 10 giorni di ferie complessivi, in casi di particolare gravità.

ARTICOLO 22 – CONGEDI PARENTALI, PERMESSI ORDINARI, CONGEDO MATRIMONIALE, ASPETTATIVE

Sono stati introdotti solo aggiornamenti normativi e di dettaglio; è stato inoltre eliminato il cosiddetto "permesso banca", ormai ampiamente desueto.

ARTICOLO 25 – MISSIONI

L'unica variazione introdotta riguarda l'indennità di missione (diaria), non più spettante per gli spostamenti nell'ambito delle varie sedi dell'Associazione.

ARTICOLO 26 – TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

Sono introdotte due importanti novità:

- Quando un lavoratore in malattia si avvicina alla fine del periodo di comporta, l'Associazione deve comunicare per iscritto la data di scadenza dello stesso;
- Nel caso di lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o cronico degenerative, il periodo di retribuzione al 50% è elevato a 12 mesi, con un totale di periodo di conservazione del posto, su richiesta, elevato a 18 mesi.

ARTICOLO 27 – PRESTAZIONI INTEGRATIVE SANITARIE

E' stata riordinata la materia che riguarda l'iscrizione al FIDA. Ricordiamo che l'iscrizione è prevista per tutti i dipendenti cui si applica il CCNL, salvo rinuncia scritta da presentare da parte dei dipendenti che non intendono mantenerla.

Sono riportate due tabelle, con il riepilogo delle contribuzioni dovute da azienda e lavoratore per le varie formule di iscrizione disponibili. Dal 1 gennaio 2023 è previsto un incremento della contribuzione a carico azienda per le formule superiori alla A, con pari riduzione della quota a carico del dipendente.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

Inoltre, per i dipendenti nuovi assunti dal 1 gennaio 2021, è possibile l'iscrizione alla "formula 2021", che impegna il lavoratore ad una iscrizione almeno triennale, a fronte del primo anno di iscrizione erogato totalmente dall'azienda (con riferimento ai costi della formula A).

ARTICOLO 30 – RESPONSABILITA' CIVILE

ARTICOLO 31 – TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

ARTICOLO 32 – RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Sono presenti solo aggiornamenti normativi e di dettaglio.

ARTICOLO 35 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

E' stata aggiornata la parte che riguarda le modalità di comunicazione del licenziamento e delle dimissioni, prevedendo anche la possibilità di utilizzo della PEC, e, nel caso di dimissioni, il recepimento della normativa che prevede l'invio telematico delle stesse.

ARTICOLO 36 – PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Per i dipendenti assunti dalla data del 22 novembre 2021 i termini di preavviso previsti nel caso di anzianità superiore a 10 o 15 anni sono ridotti di un mese.

ARTICOLO 43 – INFORMATIVA SUI PROGRAMMI DI ATTIVITA'

Sono presenti solo aggiornamenti di dettaglio.

ARTICOLO 44 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

L'articolo 44 riporta le novità relative al nuovo ruolo della contrattazione integrativa, che assume una maggiore importanza nel definire alcuni aspetti normativi e organizzativi le cui peculiarità non sarebbero state gestibili nell'ambito del tavolo di contrattazione nazionale.

Peraltro la contrattazione integrativa deve rimanere nell'ambito di competenze individuato dal CCNL nazionale e non può gestire aspetti o istituti che non sono previsti.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quindi **ESCLUSIVAMENTE** le seguenti:

- 1) occupazione e mobilità secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL, eventualmente costituendo appositi organismi bilaterali;
- 2) In riferimento all'articolo 5, i contratti integrativi regionali o aziendali potranno prevedere:
 - l'individuazione, nel caso di specifiche esigenze, di causali a norma di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, lettera b-bis) del citato D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
 - l'eventuale aumento della durata complessiva dei contratti a termine a trentasei mesi, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
 - l'eventuale incremento della percentuale dei contratti a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato fino a un massimo del trenta per cento;
 - In relazione alla particolarità del settore, e in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva previsto dall'articolo 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, la definizione di attività stagionali ulteriori rispetto a quelle stabilite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni.

Sulla base delle esigenze operative e delle peculiarità dell'attività svolta dalle Associazioni sarà pertanto



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

possibile definire con le OO.SS. competenti un ventaglio di opzioni relative alla gestione dei contratti a termine che consenta la migliore operatività senza dover ricorrere a contratti non regolati dal CCNL o dovendo prevedere strutturazioni rischiose in caso di venir meno di attività già definite a scadenza.

3) definizione di profili professionali specifici ed integrativi di quelli fissati dall'articolo 6 del 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;

4) all'articolo 10, la definizione della percentuale massima del personale a part-time e definizione della durata massima della prestazione lavorativa settimanale per il personale a part-time;

5) flessibilità e distribuzione dell'orario di lavoro sulla base delle direttive generali fissate all'art. 11 del CCNL; determinazione dell'orario di lavoro dei Tecnici di gestione aziendale, con particolare riguardo alla regolazione del trattamento dei seguenti istituti: tempo di viaggio, turni di lavoro, straordinari, intervallo tra i turni di lavoro, recupero psico-fisico; informative sull'organizzazione del lavoro e per eventuali necessità di turnazioni. 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;

La regolazione del trattamento degli istituti riportati nel CCNL deve avvenire nell'ambito dell'integrativo adottando parametri e tipologie di definizione conformi alla peculiarità dell'attività svolta e alle caratteristiche dei servizi prestati.

6) possibilità di definire l'erogazione di un'indennità per le ore di lavoro svolte dai Tecnici di gestione aziendale nella fascia oraria notturna; possibilità di individuazione di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il limite delle otto ore, come previsto nell'articolo 13;

Anche in questo caso il contratto integrativo può operare con autonomia ricercando le soluzioni più adeguate alla necessità di regolare gli istituti previsti nell'ambito della corretta gestione dei rapporti di lavoro e dell'operatività dell'Associazione.

7) 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; 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'art. 19;

8) determinazione esigenze abiti di lavoro;

9) determinazione del periodo delle ferie così come stabilito dall'art. 21 del CCNL;

10) 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;

11) ambiente di lavoro e individuazione degli interventi per l'eliminazione dei problemi relativi ad eventuali



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

lavorazioni nocive, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia;

12) possibilità di negoziare l'indennità di bilinguismo;

13) in riferimento a quanto previsto agli artt. 12 e 19, possibilità di negoziare ticket-restaurant;

14) definizione di eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

Le 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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA: le Parti, in sede di integrativo, potranno anche definire accordi volti ad attivare un sistema di welfare contrattuale al fine di incrementare il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie.

ARTICOLO 45 – OSSERVATORIO NAZIONALE

ARTICOLO 46 – CONTROVERSIE

ARTICOLO 47 – DELEGATO SINDACALE AZIENDALE

Sono presenti solo aggiornamenti normativi e di dettaglio.

ARTICOLO 55 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

E' stata regolata la fattispecie delle aziende non iscritte alla Fondazione ENPAIA che hanno dipendenti che intendono aderire ad AGRIFONDO.

ARTICOLO 56 – MOLESTIE SESSUALI, MOBBING E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'articolo è stato aggiornato inserendo l'accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro.

ARTICOLO 57 – CONDIZIONI DI MIGLIORE FAVORE – RISPETTO DEL CONTRATTO

Sono presenti solo aggiornamenti normativi e di dettaglio.

NUOVO ARTICOLO – LAVORO AGILE

E' stato concordato di definire compiutamente l'istituto del lavoro agile appena saranno emanate le nuove disposizioni in corso di definizione, e comunque entro il 31 gennaio 2022.

Non appena definito in accordo con le OO.SS. il testo del nuovo CCNL si provvederà a renderlo disponibile.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento necessario, inviamo cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Mauro Donda)



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

IPOTESI DI ACCORDO RINNOVO CCNL DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

In data 22 novembre 2021, in Roma, presso il Centro Congressi Cavour, tra l'Associazione Italiana Allevatori e la FLAI-CGIL, la FAI-CISL, la UILA-UIL e la CONFEDERDIA, si è raggiunta la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL dei dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici, che si applica ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo.

ARTICOLO 1

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro per i dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici, e delle imprese private afferenti al settore Zootecnico.

Il presente contratto si applica, altresì, a dipendenti di Consorzi, Società e/o aziende singole ed associate promosse e/o create dalle organizzazioni di cui al primo comma del presente articolo.

ARTICOLO 3

OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO

a) Decorrenza, durata e funzioni

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro decorre dal 1.1.2021 e scade il 31.12.2022, 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. 4 ottobre 2007 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetta da una delle Parti contraenti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno oppure pec, 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 l'obiettivo di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni e valorizzare le professionalità dei dipendenti, tenendo conto dell'andamento complessivo del settore e del suo sviluppo, anche in riferimento all'ammontare dei finanziamenti e/o contributi pubblici che sostengono il comparto.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R. oppure PEC;
- invio piattaforma: almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R. oppure PEC;
- inizio trattativa: almeno un mese prima della scadenza.

c) Elemento provvisorio di retribuzione

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 erogato a tutti i lavoratori dipendenti un elemento provvisorio di retribuzione pari al 30% del tasso annuo programmato di inflazione, da calcolarsi sui minimi retributivi contrattuali vigenti.

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



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

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'elemento provvisorio di retribuzione cessa di essere erogato; gli importi pagati per detto elemento provvisorio di retribuzione sono da considerarsi acconti su quanto verrà erogato con l'applicazione del rinnovato CCNL a far data dalla sua decorrenza iniziale.

d) Contrattazione di secondo livello

Le Parti, in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 44, sulla base degli inderogabili principi fissati dal presente articolo, potranno valutare, subordinatamente all'accertamento delle condizioni economiche aziendali e della preventiva costituzione dei necessari fondi di accantonamento, l'introduzione di erogazioni salariali di secondo livello, denominate premio di risultato, strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa, ed altri elementi di competitività di cui le Associazioni dispongono.

Tali erogazioni avranno pertanto la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori e pertanto potranno decorrere dall'anno successivo alla stipula dell'accordo.

Con le succitate connotazioni, pertanto, le stesse erogazioni avranno i requisiti previsti per rientrare nell'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dalla normativa di legge.

Le Parti si danno atto, inoltre, che le medesime erogazioni non sono computabili agli effetti legali e dei vari istituti contrattuali, ivi compreso il TFR e le mensilità aggiuntive.

In sede di contrattazione integrativa verrà anche definito il livello nel quale potrà essere valutata l'attivazione dei premi di risultato.

Se la contrattazione integrativa è di livello regionale, i premi di risultato potranno essere introdotti con accordo di tipo regionale, oppure aziendale, oppure misto; se la contrattazione integrativa è di livello aziendale, i premi di risultato potranno essere introdotti con accordo di tipo aziendale.

La contrattazione di secondo livello, compresa la contrattazione integrativa di cui all'articolo 44, ha validità quadriennale, si svolge una sola volta in un tempo intermedio o nell'arco di vigenza del CCNL e quindi potrà essere attivata dal 1° gennaio 2022, fermo restando che le verifiche in ordine agli obiettivi e alle condizioni economiche, compresa la preventiva costituzione dei fondi necessari, avverranno annualmente.

NOTA A VERBALE: le Parti hanno convenuto, data la vacanza contrattuale estremamente prolungata, con l'ACNL del 22.11.2021, di rinnovare il presente contratto per il biennio 2021-2022 allineando così il CCNL alla regolare cadenza contrattuale.

ARTICOLO 4

OCCUPAZIONE E MOBILITÀ

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

Viene previsto l'inserimento di nuove unità lavorative in relazione all'allargamento dell'attività e dove è possibile anche con la realizzazione di contratti di apprendistato.

Per quanto attiene agli 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



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

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, dovranno concordarsi con le Rappresentanze Sindacali Territoriali, previa accettazione dei lavoratori interessati, i tempi e i modi della mobilità che comunque dovrà assicurare al lavoratore l'anzianità e la professionalità acquisita.

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

Nei casi nei quali i lavoratori, per comprovati motivi di salute certificati dall'Autorità Sanitaria, siano impossibilitati ad effettuare una o più mansioni proprie della qualifica di appartenenza, i datori di lavoro, ove esistano le possibilità organizzative e dopo aver sentito le RSA/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.

Le Parti si impegnano, anche attraverso aggregazioni, a definire, qualora possibile, le Associazioni Allevatori nelle Regioni e nei territori in cui le Associazioni preesistenti dovessero aver cessato la propria attività.

ARTICOLO 5

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) documento di identità;
- b) certificato di studi compiuti e di specializzazioni conseguite;
- c) codice fiscale.

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 è sottoposto alla sorveglianza sanitaria prevista dall'articolo 41 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

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

- a) la data di decorrenza del rapporto di lavoro e la tipologia dello stesso;
- b) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- c) la categoria, il livello e la qualifica assegnati;
- d) il trattamento economico iniziale.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

ASSUNZIONE A TERMINE

L'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato avviene ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n.81, e successive modificazioni, integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il venti per cento dei lavoratori a tempo indeterminato; le frazioni sono arrotondate all'unità superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale riporti un valore inferiore a cinque lavoratori resta ferma la possibilità di utilizzare fino a cinque lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.

I contratti integrativi regionali o aziendali, di cui all'articolo 44, potranno stabilire modalità ulteriori con le quali disciplinare l'istituto del contratto a tempo determinato.

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.

Anche l'assunzione a termine deve essere comunicata al dipendente con le stesse modalità previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

Il lavoratore a tempo determinato che ha svolto il suo servizio presso l'Associazione, vanta, in caso di assunzione, un diritto di precedenza ad essere riassunto presso la stessa Associazione con la medesima qualifica ricoperta nel precedente rapporto, a patto che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

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.

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 comma successivo.

Il periodo di prova, nei casi che danno luogo alla sospensione del rapporto, 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.

ARTICOLO 6

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

- AREA 1 - COORDINAMENTO, che comprende i dipendenti con qualifica di Quadro, i Collaboratori Esperti e i dipendenti con qualifica di Funzionario;



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

- AREA 2 - ASSISTENTI, che comprende gli altri dipendenti.

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 a capo di servizi con responsabilità di coordinamento dei servizi loro assegnati e ne rispondono al diretto superiore. Tali lavoratori, in possesso di laurea o di titolo di specializzazione, 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 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.

2° livello

Capi Servizio Centrali incaricati del coordinamento delle attività di servizio/servizi o di uffici di particolare rilevanza di organizzazioni aventi significative strutture organizzative.

3° livello

Capi Servizio incaricati del coordinamento delle attività di servizi/uffici.

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.

4° livello

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

Informatico Senior: tecnico con significativa esperienza e competenza professionale che opera anche autonomamente in sistemi complessi di software, analizzando e programmando situazioni operative di particolare rilevanza.

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.

5° livello



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

Coordinatore: è il funzionario preposto al coordinamento di uno specifico ufficio o di una specifica attività.

NOTA: il Coordinatore Laboratorio svolge anche le seguenti funzioni: controlla la funzionalità delle apparecchiature, del reagentario per la determinazione quali-quantitativa nella gamma di analisi fisico-chimiche-biologiche, controlla, elabora e trasmette i dati ottenuti agli uffici competenti, oltreché svolge 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: coadiuva il superiore e gli sono affidati compiti di responsabilità nell'ambito delle funzioni attribuite.

Assistente Esperto: 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 diretti superiori.

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 Tecnici di Gestione Aziendale e/o funzioni di controllo di qualità a livello aziendale, sulle macellazioni nonché sulla produzione e trasformazione dei prodotti zootecnici.

Informatico Specializzato: è il tecnico che opera nello sviluppo delle analisi e definizione dei programmi curandone direttamente l'attuazione.

Tecnico di Laboratorio Esperto: in possesso di adeguati titoli o conoscenze tecnico-scientifiche, esegue attività di controllo di qualità, effettua analisi complesse con alta specializzazione, sviluppa nuove procedure di analisi con autonomia organizzativa all'interno delle direttive impartite dai diretti superiori, assumendo anche la responsabilità tecnica e organizzativa in qualità di Vice Coordinatore del proprio settore analitico di competenza.

2° livello

Ispettore Nazionale di Specie e/o Razza e Controlli Funzionali: in possesso delle necessarie e specifiche abilitazioni, svolge compiti di valutazione e ispezione 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 Genetici – Tecnico dei Centri di F.A.: svolge compiti inerenti le attività dei Centri Genetici, 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



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

organizzativa all'interno delle direttive impartite dai coordinatori.

Impiegato di 1a: svolge compiti inerenti agli adempimenti affidatigli, con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, nel settore di appartenenza.

Tecnico Capo di Gestione Aziendale: svolge il lavoro di coordinamento e di vigilanza sull'attività dei Tecnici di gestione aziendale, nonché funzioni di Tecnico di gestione aziendale.

3° livello

Tecnico Informatico: opera per l'attuazione dei programmi con scelta nell'utilizzo degli strumenti informatici 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 – Centri F.A.: svolge compiti inerenti gli adempimenti necessari per le prove genetiche e di sperimentazione e attività relative ai Centri di Fecondazione.

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.

Tecnico Senior di Gestione Aziendale: è il Tecnico Esperto di Gestione Aziendale che ha maturato quindici anni di servizio nella mansione.

4°/A livello

Tecnico Esperto di Gestione Aziendale: in possesso di titolo di studio preferibilmente ad indirizzo agrario, non inferiore al diploma di scuola media secondaria, e di conoscenze tecnico-pratiche in campo zootecnico ed informatico, acquisite attraverso specifici percorsi formativi, è il tecnico esperto dell'Associazione Allevatori. Nell'ambito dei diversi programmi di attività e servizi forniti dall'Associazione, svolge, con elevata qualificazione, in via esemplificativa ma non esaustiva, compiti di:

- raccolta, rilevazione e controllo di congruità dei dati in allevamento (produttivi, riproduttivi, gestionali, economici, ecc.);
- informatizzazione dei dati rilevati, attraverso specifici supporti hardware e piattaforme digitali;
- restituzione dei dati elaborati;
- prelievo di campioni biologici;
- consulenza zootecnica;
- compiti di valutazione e di intervento sugli impianti di mungitura;
- controllo di qualità a livello aziendale;
- fecondazione (a seguito dell'acquisizione dell'abilitazione necessaria).

Ricopre inoltre un ruolo attivo di interfaccia nell'ambito dei rapporti associativi che intercorrono con gli imprenditori zootecnici in merito al funzionamento dell'Associazione.

N.B.: il Tecnico Esperto di Gestione Aziendale, dopo quindici anni di permanenza nella mansione, passa alla



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

qualifica di Tecnico Senior di Gestione Aziendale.

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.

Impiegato di secondo livello/junior: svolge le mansioni e i compiti affidati nel settore di appartenenza.

4°/B livello

Tecnico di gestione aziendale: in possesso di titolo di studio preferibilmente ad indirizzo agrario, non inferiore al diploma di scuola media secondaria, e di conoscenze tecnico-pratiche in campo zootecnico ed informatico, acquisite attraverso specifici percorsi formativi, è il tecnico di base dell'Associazione Allevatori.

Nell'ambito dei diversi programmi di attività e servizi forniti dall'Associazione, svolge, in via esemplificativa ma non esaustiva, compiti di:

- raccolta, rilevazione e controllo di congruità dei dati in allevamento (produttivi, riproduttivi, gestionali, economici, ecc.);
- informatizzazione dei dati rilevati, attraverso specifici supporti hardware e piattaforme digitali;
- restituzione dei dati elaborati;
- prelievo di campioni biologici;
- consulenza zootecnica di base;
- attività istituzionali del Servizio Controllo Mungitura;
- controllo di qualità a livello aziendale.

Ricopre inoltre un ruolo attivo di interfaccia nell'ambito dei rapporti associativi che intercorrono con gli imprenditori zootecnici in merito al funzionamento dell'Associazione.

N.B.: Il Tecnico di gestione aziendale passa al livello superiore dopo sette anni di permanenza nella mansione.

5° livello

Operatore Centri Genetici e di F.A.: esplica mansioni esecutive nelle diverse lavorazioni necessarie nei Centri Genetici e di F.A.

Impiegato di 3a: svolge le mansioni esecutive affidategli nel settore di appartenenza.

Operatore informatico: opera in mansioni esecutive nell'ambito della gestione informatica.

Magazziniere/distributore centri Genetici e 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.

Tecnico junior di gestione aziendale: è il dipendente di prima assunzione, che, in possesso di titolo di studio preferibilmente ad indirizzo agrario, non inferiore al diploma di scuola media secondaria, attraverso specifici percorsi formativi e l'esperienza operativa, acquisisce le necessarie competenze per lo svolgimento delle mansioni di Tecnico di Gestione Aziendale, qualifica nella quale è inquadrato, con il corrispondente trattamento economico, trascorsi due anni di permanenza nel livello junior.

6° livello



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

Addetto di quarto livello: svolge mansioni esecutive e anche servizi manuali, ausiliari e/o di anticamera, di guida autoveicoli o di trasporto e ritiro/consegna materiali, che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

VARIAZIONI DI LIVELLO PER IL PERSONALE IN FORZA ALLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL CCNL

- il Tecnico Esperto di Gestione Aziendale (ex Controllore Esperto), dopo quindici anni di permanenza nella mansione, è inquadrato nel livello 2/3 con la qualifica di Tecnico Senior di Gestione Aziendale;
- Il Tecnico di Gestione Aziendale (ex Controllore), dopo sette dieei anni di permanenza nella mansione, è inquadrato nel livello 2/4A con la qualifica di Tecnico Esperto di Gestione Aziendale.

Per i dipendenti che hanno maturato il diritto entro il 31 dicembre 2022 la differenza di trattamento retributivo derivante dal suddetto scorrimento economico è erogata in cinque tranches di pari importo con decorrenza rispettivamente dal 1 dicembre 2022, dal 1 giugno 2023, dal 1 dicembre 2023, dal 1 giugno 2024, dal 1 dicembre 2024.

Per i dipendenti che maturano il diritto entro il 31 dicembre 2023 la differenza di trattamento retributivo derivante dal suddetto scorrimento economico è erogata in quattro tranches di pari importo con decorrenza rispettivamente dal 1 giugno 2023, o dalla maturazione del diritto se successiva, dal 1 dicembre 2023, dal 1 giugno 2024, dal 1 dicembre 2024.

Per i dipendenti che maturano il diritto entro il 31 dicembre 2024 la differenza di trattamento retributivo derivante dal suddetto scorrimento economico è erogata in due tranches di pari importo con decorrenza rispettivamente dal 1 giugno 2024, o dalla maturazione del diritto se successiva, e dal 1 dicembre 2024.

Per i dipendenti che maturano il diritto a partire dal 1 gennaio 2025 la differenza di trattamento retributivo derivante dal suddetto scorrimento economico è erogata in unica tranche alla maturazione del diritto.

In nessun caso è prevista la corresponsione di arretrati per effetto della riclassificazione e/o dello scorrimento economico.

SCORRIMENTO ECONOMICO

Tutti i livelli dell'Area 2 – Assistenti e il 5 livello dell'Area 1 – Coordinamento possono scorrere, ai soli fini economici, come da tabella successiva, sentite preventivamente le RSA/RSU.

1/5 - 1/4
2/1 fino a 1/4
2/2 fino a 1/5
2/3 fino a 1/5
2/4A fino a 2/1
2/4B fino a 2/3
2/5 fino a 2/4A
2/6 fino a 2/4B

NOTA A VERBALE

Ai lavoratori inquadrati nelle qualifiche escluse o soppresse dalla nuova riclassificazione sarà mantenuto il trattamento retributivo in essere e la relativa qualifica.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

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 si intende il personale addetto ad attività che prevedono 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 Tecnico di gestione aziendale, promuovendo corsi formativi e/o di aggiornamento professionale.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA: I lavoratori inquadrati, alla firma del CCNL, nel livello 2/4B, che abbiano già maturato i sette anni utili all'inquadramento nel livello superiore, vedranno riconosciuti gli eventuali anni di anzianità eccedenti al fine del riconoscimento del successivo riconoscimento di carriera. Qualora i lavoratori abbiano, in tal modo, già maturato il diritto al riconoscimento del livello 2/3 è previsto un ulteriore biennio di verifica.

ARTICOLO 9

APPRENDISTATO

Le Parti concordano di incontrarsi entro il 31 marzo 2022 per regolamentare il contratto di apprendistato.

ARTICOLO 10 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti considerano il rapporto a tempo parziale un utile strumento per favorire l'occupazione e far fronte a particolari esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Per la regolamentazione dei contratti di lavoro a tempo parziale valgono le disposizioni del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta, e può essere attivato direttamente all'assunzione del lavoratore, che può essere disposta anche a tempo determinato ai sensi di quanto previsto nel presente CCNL, o a seguito di trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno già in essere con il lavoratore, previo accordo con lo stesso. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto a tempo pieno



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

in tempo parziale, o il proprio rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento e/o di infrazione disciplinare.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere riportata puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa, della collocazione temporale dell'orario, della retribuzione spettante secondo l'inquadramento e della qualifica ricoperta dal dipendente.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni di personale a tempo pieno da adibire alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già occupato, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'Associazione, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

L'orario di lavoro a tempo parziale potrà avere le seguenti articolazioni:

- orizzontale, con riduzione di orario rispetto al tempo pieno previsto dall'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, con attività lavorativa svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno, ovvero non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non potrà superare il trenta per cento del personale in forza a tempo pieno, con un minimo di quattro unità.

Il periodo di prova per il rapporto di lavoro a tempo parziale è fissato negli stessi termini previsti per i dipendenti a tempo pieno.

Le norme previste dal CCNL per il personale a tempo pieno sono applicate al personale a tempo parziale in misura proporzionale alla minore durata dell'orario di lavoro settimanale, sempreché siano compatibili con la speciale natura del rapporto.

In particolare:

1) gli elementi costitutivi della retribuzione vanno corrisposti in misura proporzionale alla durata della prestazione e il lavoratore a tempo parziale gode di tutti i benefici e dei medesimi diritti di lavoratori a tempo pieno;

2) ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale spettano gli stessi istituti e diritti dei lavoratori a tempo pieno (con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliere effettuate).

A tali lavoratori spetta lo stesso numero di giorni di ferie dei lavoratori a tempo pieno (con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliere effettuate).

Le ferie spettanti ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale sono riproporzionate alla durata della prestazione di lavoro, tenendo a riferimento le giornate lavorate in meno rispetto ai dipendenti a tempo pieno.

3) l'indennità sostitutiva del preavviso è calcolata con riferimento alla retribuzione percepita in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro, per comprovate esigenze organizzative, può richiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni di lavoro supplementare, previo consenso degli stessi, con un limite pari al 20% dell'orario di lavoro annuale, arrotondato per eccesso all'unità intera.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore di prestare tale lavoro supplementare non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

In caso di part-time orizzontale il lavoratore potrà svolgere al massimo 2 ore di lavoro supplementare al giorno.

In caso di lavoro supplementare la retribuzione oraria sarà maggiorata di un importo pari al 20% di quella ordinaria, calcolata con le eventuali maggiorazioni per lavoro festivo o notturno o festivo notturno.

L'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti è determinata convenzionalmente mediante l'applicazione della predetta maggiorazione del 20% sulla retribuzione dovuta per le ore di lavoro supplementare.

Le disposizioni relative al lavoro straordinario e supplementare si applicano anche ai lavoratori a part-time assunti a tempo determinato.

Nel caso in cui per situazioni contingenti e di emergenza il datore di lavoro dovesse richiedere prestazioni che vanno oltre il limite delle ore supplementari sopra definite, per queste ore eccedenti è dovuta al lavoratore la maggiorazione del 40%.

Nelle ipotesi di part-time di tipo verticale è anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di due ore giornaliere, e comunque nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di richiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) che non dovrà comunque essere effettuata per un periodo continuativo superiore a mesi tre e purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- 1) casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- 2) esigenze connesse alla funzionalità del servizio.

Il datore di lavoro ed il lavoratore a tempo parziale possono concordare un patto che autorizza il primo a modificare, previo preavviso non inferiore a cinque giorni, il cambiamento della collocazione temporale della prestazione. Il consenso del lavoratore deve essere scritto, può essere anche contestuale all'instaurazione del contratto di lavoro part-time e può essere reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente delle RSA/RSU indicato dal lavoratore medesimo.

Il rifiuto del lavoratore di sottoscrivere tale patto non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né di provvedimenti disciplinari.

Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nella condizione di diversa collocazione temporale rispetto a quello concordato comporta in favore del lavoratore il diritto a una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto nella misura del 40%.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Il datore di lavoro informerà le RSA/RSU, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare con indicazione delle ore per ogni lavoratore.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

ARTICOLO 11

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 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, ferma restando la definizione a livello aziendale con le RSA/RSU di possibili forme di flessibilità giornaliera.

Per i Tecnici di gestione aziendale, 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, la tipologia degli impianti di mungitura 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 Tecnico di gestione aziendale della produzione lattiera dovrà essere assegnato un numero massimo di animali in lattazione, anche tenuto conto della tipologia degli impianti di mungitura, tale che il controllo sia eseguito a norma del Regolamento ufficiale dei controlli funzionali.

Considerata la particolarità dell'attività dei Tecnici di gestione aziendale, spesso eseguita anche in modo frazionato, le modalità di determinazione dell'orario di lavoro svolto dagli stessi dovranno essere definite in sede di integrativo ex articolo 44, al fine di armonizzare con le peculiarità dell'attività svolta nelle singole Regioni, anche in funzione della tipologia delle aziende di allevamento e dei territori, la regolazione dei seguenti istituti: tempo di viaggio, turni di lavoro, straordinari, maggiorazione per il lavoro notturno, intervallo tra i turni di lavoro, recupero psico-fisico.

In nessun caso è prevista la corresponsione di arretrati riferibili alle modificazioni del suddetto orario di lavoro che eventualmente interverranno in sede di integrativo regionale.

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.

Nota a verbale: in applicazione di quanto previsto all'articolo 57 sono fatte salve le condizioni di miglior favore in materia di determinazione dell'orario di lavoro esistenti alla data dell'entrata in vigore del presente CCNL.

Nota a verbale: Le OO.SS. Territoriali, in relazione alla regolamentazione degli istituti del comma 7 del presente articolo, presenteranno, in deroga al comma 3 dell'articolo 44 del presente CCNL, entro il 30 settembre 2022 le piattaforme rivendicative di secondo livello ai sensi di quanto previsto dallo stesso.

Le Parti monitoreranno l'andamento del confronto e potranno intervenire nei sensi di quanto previsto dall'articolo 44 per favorire la risoluzione di eventuali controversie.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

ARTICOLO 12

RIMBORSO SPESE AL PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' ISTITUZIONALI

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 GRANDE PUNTO 1,3/16V MJ 90 CV per 20.000 Km/anno. Dal 1 Gennaio 2022 l'autovettura di riferimento sarà la FIAT TIPO 1,3 MTJ 95 CV – MY 2016 per 20.000 Km/anno. Gli adeguamenti del rimborso avverranno il 1° gennaio di ogni anno successivo sulla base della Tabella ACI relativa all'autovettura di riferimento.

Il rimborso chilometrico verrà corrisposto ai lavoratori nella misura riconosciuta dal comma precedente ovvero sulla base di quanto stabilito da contratto integrativo sottoscritto a norma dell'articolo 44 del CCNL 21 Luglio 1995.

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 Tecnico di gestione aziendale, 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 € 14,00 e per il pernottamento € 20,00.

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

LAVORO NOTTURNO

E' considerato notturno il lavoro compreso tra le ore 22 e le ore 6. E' definito "lavoratore notturno":

- qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo giornaliero impiegato in modo normale;
- qualsiasi lavoratore che svolga il proprio orario giornaliero di notte per almeno quattro ore per un minimo di sessanta giorni lavorativi l'anno, riproporzionati in caso di lavoro a tempo parziale.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 22 alle ore 6.

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c) il genitore adottivo o affidatario, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età dello stesso minore;

d) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni;

e) i lavoratori rientranti nella sfera di applicazione delle Leggi 5 Giugno 1990, n. 135 e 26 Giugno 1990, n. 162.

L'orario giornaliero di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore salvo i casi di esigenze connessi ad eventi eccezionali ed emergenze.

I contratti integrativi possono individuare anche un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite, a norma di quanto previsto dall'articolo 13, comma 1, D.Lgs. 66/2003; potranno inoltre definire ai sensi dell'articolo 13 comma 2, D.Lgs. 66/2003, le riduzioni di orario di lavoro o i trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni.

La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto.

Ai lavoratori notturni, adibiti a lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, comprese nell'elenco approvato con l'emanando decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Sono garantite, previa consultazione con il Responsabile dei Lavoratori per la sicurezza, o, in mancanza, con le RSA/RISU, appropriate misure di prevenzione e di protezione personale e collettiva.

Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal Medico Competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

Nelle ipotesi in cui mansioni equivalenti non siano esistenti o disponibili, il datore di lavoro potrà adibire il lavoratore notturno a mansioni inferiori, se esistenti e disponibili, fermo restando il trattamento economico in godimento.

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 Tecnici di gestione aziendale ~~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 230 ore annue, salvo il caso



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

di particolari esigenze, verificate con le RSA/RSU, con un limite settimanale di 10 ore.

Ai sensi dell'articolo 4, comma 4 del D.Lgs. 8 Aprile 2003, n. 66, il periodo di riferimento per il calcolo della durata media settimanale di 48 ore dell'orario di lavoro è fissato in mesi sei, considerata la particolarità delle attività del settore, che può determinare la necessità di prestazioni lavorative straordinarie concentrate principalmente in alcuni periodi dell'anno.

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 5° comma e al giorno di riposo compensativo.

ARTICOLO 16

RETRIBUZIONE

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

- 1) stipendio base mensile non inferiore ai minimi stabiliti nell'allegata tabella;
- 2) aumenti periodici di anzianità;
- 3) 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 economico per il biennio 2021-2022 è disposto nella misura del 2% complessivo, come da tabella retributiva in calce al presente articolo.

La decorrenza dell'aumento retributivo per il 2021 è fissata dal 1 Ottobre 2021.

Considerata la prolungata vacanza contrattuale, le Parti hanno stabilito, in via straordinaria e senza vincolo di obbligatorietà, che l'indennità di vacanza contrattuale erogata a norma del precedente CCNL 4 ottobre 2007 non sia recuperata, e pertanto la stessa indennità di vacanza contrattuale è ricompresa nei minimi tabellari riportati nella tabella sottostante.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

AREA/LIV.	STIPENDIO 1/10/2021	STIPENDIO 1/6/2022	STIPENDIO 1/11/2022
1/2	2.128,63	2.139,09	2.149,55
1/3	2.035,96	2.045,96	2.055,97
1/4	1.942,86	1.952,41	1.961,96
1/5	1.873,68	1.882,89	1.892,10
2/1	1.804,56	1.813,42	1.822,29
2/2	1.756,48	1.765,11	1.773,75
2/3	1.686,60	1.694,88	1.703,17
2/4A	1.594,11	1.601,94	1.609,77
2/4B	1.563,76	1.571,44	1.579,13
2/5	1.546,02	1.553,62	1.561,22
2/6	1.476,20	1.483,45	1.490,71
3/1	1.334,75	1.341,31	1.347,87
3/2	1.220,62	1.226,61	1.232,61

ARTICOLO 18

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

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-

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.

Per gli anni precedenti al 2011 si fa riferimento a quanto previsto nell'articolo 18 del CCNL 4 ottobre 2007.

Dal 1 Gennaio 2009 la tabella degli scatti di anzianità di cui al secondo comma del presente articolo viene sostituita dalla seguente:

AREA/LIVELLO	IMPORTO UNITARIO
1/2	51,35
1/3	48,70
1/4	46,59
1/5	44,46
2/1	42,88
2/2	41,82
2/3	39,70
2/4A	37,59
2/4B	36,53
2/5	36,00
2/6	34,41
3/1	30,70
3/2	28,05
3/1 ad esaurimento	32,82
3/2 ad esaurimento	32,29



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

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.

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 € 67,00 mensili lordi elevabili fino ad un massimo di € 250,00, 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 13% della retribuzione mensile per 14 mensilità, 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

Il datore di lavoro, come previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi, fornirà al personale individuato nello stesso DVR i DPI e gli abiti di lavoro, ove necessari.

In sede di integrativo le Parti definiranno eventuali ulteriori esigenze in funzione delle attività specifiche svolte dalle Associazioni.

ARTICOLO 21

FERIE

A decorrere dal 1 Gennaio 2008 il dipendente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie retribuito pari a ventisei giorni feriali lavorativi, in caso di orario di lavoro distribuito su sei giorni, e di ventidue giorni feriali lavorativi in caso di orario di lavoro distribuito su cinque giorni.

Tale periodo di ferie è incrementato di un numero di giorni lavorativi pari e in sostituzione delle festività religiose soppresse, per un totale complessivo di trenta giorni di ferie con orario di lavoro di sei giorni e di ventisei giorni di ferie con orario di lavoro di cinque giorni.

La regolamentazione delle ferie verrà effettuata con criteri che tengano conto delle 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, nel periodo da maggio a settembre, secondo calendari predisposti dal datore di lavoro in accordo con le RSA/RSU, entro il mese di aprile di ciascun anno, 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



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

riconosciuti dal datore di lavoro non sono computate nel periodo di ferie annuali.

Nota a verbale: sono fatti salvi gli accordi formalmente assunti in essere fino alla loro eventuale modifica convenuta tra le Parti.

Chiarimento a verbale: nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, per la determinazione della quota giornaliera si utilizza il divisore ventisei.

Ferie solidali

Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 151/2015 i dipendenti possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro.

La cessione potrà essere al massimo di giorni 10 complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque il periodo minimo di quattro settimane di ferie annuali, come previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 66/2003. Lo strumento delle ferie solidali può essere utilizzato dai lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli, componenti del nucleo familiare, e/o parenti ed affini di primo grado, che, per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

La fruizione delle "ferie solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta, di utilizzo di "ferie solidali", per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica. Il datore di lavoro, ricevuta la richiesta, comunica al personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma rigorosamente anonima, di "ferie solidali" e invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

Lo stesso datore di lavoro, dopo le opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti. In caso di adesioni per un numero di giornate inferiore alle richieste, si procederà ad attribuire le ferie solidali in proporzione. Una volta acquisite, le "ferie solidali" rimangono definitivamente nella disponibilità del dipendente richiedente.

ARTICOLO 22

CONGEDI PARENTALI, PERMESSI ORDINARI, CONGEDO MATRIMONIALE, ASPETTATIVE

CONGEDI PARENTALI

I congedi, i riposi, i permessi, l'assistenza per i portatori di handicap e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ammessi alla maternità o alla paternità sono disciplinati dal D.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della Legge 8 Marzo 2000, n. 53), e successive modificazioni ed integrazioni normative.

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 (congedo di maternità), nonché l'anticipazione di quanto riconosciuto dall'INPS per l'eventuale utilizzazione del periodo di congedo parentale nei termini e con le modalità previste dall'articolo 32 del D.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni.

PERMESSI ORDINARI

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.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

Per i Tecnici di gestione aziendale, 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.

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.

CONGEDO MATRIMONIALE

In occasione del matrimonio il dipendente non in prova ha diritto ad un congedo straordinario di almeno 15 giorni con retribuzione normale.

ASPETTATIVE

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 dalla legge 11 agosto 2014, n.125, 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 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 2ª categoria, di viaggio in treno e le spese di vitto limitatamente alla prima colazione, quando non sia già compresa nel prezzo della camera, alla colazione e alla cena, oltre ad una indennità di € 18,00 per missioni della durata di 24 ore o frazione proporzionale della stessa.

Per l'estero la diaria sarà del valore di L. € 36,00.

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

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

L'uso dell'automezzo privato in sostituzione dei normali mezzi di trasporto pubblico deve essere preventivamente autorizzato. In questo caso all'interessato compete il rimborso del costo del viaggio nelle stesse misure previste al secondo e al terzo comma dell'art. 12.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

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.

La suddetta indennità non spetta per gli spostamenti nell'ambito delle varie sedi dell'Associazione.

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: sei mesi di retribuzione intera e sei 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 dodici 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.

All'approssimarsi della fine del periodo di comporto l'azienda comunica per iscritto al lavoratore la data di scadenza di detto termine.

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.

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o cronico degenerative, accertate dalla struttura pubblica, i primi sei mesi di conservazione del posto saranno retribuiti al cinquanta per cento, e, su richiesta, il periodo complessivo di conservazione del posto sarà elevato a diciotto mesi, previa specifica delibera in tal senso degli Organi Competenti dell'azienda.

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

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.

ARTICOLO 27

PRESTAZIONI INTEGRATIVE SANITARIE

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

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.

La contribuzione per le formule di iscrizione attualmente vigenti è così determinata:

Formula	Azienda	Dipendente	Totale
A	108	108	216
A+B	108	268	376
A+C	108	160	268
A+B+C	108	320	428
D60	108	732	840

Con decorrenza dal 1 gennaio 2023 la contribuzione è aggiornata sulla base della seguente tabella:

Formula	Azienda	Dipendente	Totale
A	108	108	216
A+B	120	256	376
A+C	130	148	268
A+B+C	130	298	428
D60	130	710	840

I dipendenti assunti dal 1 gennaio 2021 possono aderire al FIDA anche mediante la specifica "Formula 2021", che prevede, a fronte di un impegno minimo di tre anni di iscrizione alla Formula A o superiori, la copertura del costo del primo anno di Formula A a carico dell'azienda. In caso di disdetta anticipata entro il terzo anno, l'azienda recupererà il costo della Formula A a suo carico per il primo anno.

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 esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

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

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

a) Dichiarazione delle Parti

Le Parti dichiarano congiuntamente che la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro costituisce un principio imprescindibile del comune impegno negoziale e un criterio caratterizzante la qualità delle attività aziendali.

Le Parti riconoscono la necessità di contribuire, con il proprio operato congiunto, a recuperare il clima di fiducia dei cittadini consumatori verso la salubrità dei prodotti di allevamento in Italia e delle Istituzioni verso i corretti comportamenti degli operatori e l'utilità funzionale delle attività del settore.

Le Parti intendono realizzare un percorso di relazioni e procedure, a supporto del sistema dell'allevamento, caratterizzato da iniziative volontarie atte a favorire la formazione degli operatori di tali aziende utenti, al fine di garantire azioni operative con effetti di:

- prevenzione in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- tutela della salute e del benessere animale;
- riduzione dell'impatto ambientale dell'allevamento sul territorio.

Ciò premesso, le Parti, oltre ad assumere a riferimento le norme legislative vigenti e ad applicarne i contenuti, si impegnano a sviluppare buone pratiche volontarie di miglioramento ai fini della tutela dell'ambiente territoriale, della sicurezza sul lavoro e della sicurezza alimentare.

b) Procedure per il miglioramento della prevenzione e protezione

Al fine di realizzare le migliori procedure per l'individuazione e l'eliminazione dei pericoli e dei rischi loro annessi, o per la loro costante riduzione ove non immediatamente o non tecnicamente eliminabili, ed a supporto delle eventuali capacità tecniche interne all'azienda (RSPP), il Datore di lavoro, nella valutazione dei rischi e previa consultazione del RLS, potrà avvalersi dell'intervento degli Enti ed Istituti, tecnici e sanitari, indicati nell'articolo 10 del D.Lgs. 81/08.

c) Sorveglianza sanitaria

Le Parti a livello aziendale verificheranno col Medico Competente quali misure di prevenzione siano state adottate al fine di tutelare la salute del personale addetto alle attività istituzionali quali le visite aziendali, ai laboratori di analisi e genetici, alle attività di macellazione e/o di conservazione, ai centri meccanografici e ai centri stampa, cui per particolari rischi si applicano le misure di cui all'articolo 41 del D.Lgs. 81/08.

Il Medico Competente, in relazione alle attribuzioni previste dal D.Lgs. 81/08, qualora ritenesse di sottoporre gli addetti a tali attività alla sorveglianza sanitaria, su richiesta motivata, potrà avvalersi dell'ausilio tecnico-sanitario degli Enti ed Istituti indicati nell'articolo 10 del D.Lgs. 81/08, con i quali il datore di lavoro attiverà i necessari rapporti economici, previa consultazione del RLS sulla congruità delle scelte e della proposta e recependone eventualmente le indicazioni utili.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

Il Medico Competente informerà l'ASL competente per territorio all'avvio della procedura. Qualora l'ASL intervenisse con osservazioni o proposte, il Medico Competente e le Parti si incontreranno con l'ASL per verificare le ragioni di tali rilievi.

Il datore di lavoro individuerà gli enti e/o i soggetti competenti cui affidare le visite e le analisi da effettuare ai fini della sorveglianza sanitaria, informandone il RLS e le RSA/RSU.

La valutazione dei rischi analizza almeno l'allegata tabella dei rischi.

d) **Permessi**

A tutti i lavoratori, in caso di visita medica o di analisi cliniche, è riconosciuto un permesso retribuito pari ad una giornata all'anno, che si intende comprensiva dei permessi previsti dall'articolo 31 del precedente CCNL 2 Agosto 1999.

Qualora si tratti di visite o analisi da effettuare su indicazione del Medico Competente ai fini del programma di sorveglianza sanitaria di cui al punto precedente, il permesso retribuito sarà concesso sistematicamente e per il tempo di assenza dal lavoro che tali visite o analisi implicassero.

e) **Riunione periodica, verifica dei risultati e informazione ai lavoratori**

Una seduta annuale della riunione periodica sarà dedicata appositamente alla verifica dei risultati statistici e qualitativi conseguiti con le procedure di sorveglianza sanitaria.

Indipendentemente dalle informazioni che il Medico Competente è tenuto a fornire ai lavoratori direttamente interessati al programma di sorveglianza sanitaria, i dati statistici relativi all'intero programma e la valutazione complessiva dei risultati costituiranno materia di informazione ai lavoratori. Alle RSA/RSU sarà fornita una informazione scritta.

Una sessione annuale della riunione periodica, di cui all'articolo 35 del D.Lgs. 81/08, sarà dedicata alla verifica dei risultati conseguiti con l'applicazione del programma attuativo delle misure di sicurezza individuate a seguito delle procedure di valutazione di cui al punto b). Entro 15 giorni dalla sessione di cui al precedente comma, i dati statistici relativi agli infortuni, alla sorveglianza sanitaria ed alla valutazione dei risultati di miglioramento conseguiti in azienda costituiranno materia di informazione a tutti i lavoratori. Alle RSA/RSU sarà fornita una informazione scritta.

f) **Registri, dati statistici e schede**

Per quanto attiene le attività per la sicurezza e la salute devono essere resi accessibili al RLS i seguenti documenti:

- registro degli esposti a sorveglianza sanitaria;
- registro dei dati biostatistici aziendali per ambito omogeneo (reparto, ufficio, sezione).

In occasione della riunione periodica annuale dedicata alla verifica dei risultati conseguiti in applicazione delle misure di prevenzione e protezione al RLS saranno forniti preventivamente e per iscritto i dati elaborati anonimi relativi al numero complessivo di infortuni, di sottoposti a sorveglianza sanitaria, nonché delle assenze per malattia distinte in malattia comune e malattia professionale. Dopo la riunione, tali dati saranno forniti anche alle RSA/RSU.

La scheda sanitaria individuale sarà eventualmente inviata al medico di famiglia a cura dello stesso lavoratore.

La scheda di sicurezza di macchine ed impianti, nonché delle sostanze e/o composti chimici e/o biologici dovrà essere messa a disposizione di ogni lavoratore direttamente interessato nonché del RLS.

	UFFICIO	LAB.	CED	STAMPA	VISITE AZIENDALI	MACELLI	CENTRI GENETICI **
Ergonomia del posto di lavoro *	SI	SI	SI	SI		SI	SI
Microclima	SI	SI	SI	SI		SI	SI
Luminosità	SI	SI	SI	SI		SI	SI
Videoterminali	SI	SI	SI	SI			SI



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

Rischio chimico	SI	SI		SI	SI
Rischio biologico	SI		SI		SI
Rumore		SI		SI	
Incidente con animali			SI		SI
Movimentazione manuale carichi *		SI			SI
Infortuni da taglio					SI
Rischi muscolo-scheletrici *					SI

NOTE:

* : Ergonomia del posto di lavoro, movimentazione manuale dei carichi e rischi muscolo scheletrici fanno parte di un capitolo ma hanno anche applicazioni e realizzazioni difformi;

** : ove non considerati nell'ambito dei laboratori di analisi

ARTICOLO 32

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.

Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

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.

Permessi retribuiti e numero dei rappresentanti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81, 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. 50 citato, lettere b, c, d, g, i, l, non viene utilizzato



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

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;
- 3 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 dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81, 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 81/08 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 preventivamente e tempestivamente. 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 è chiamato a formulare proprie proposte e opinioni anche ed in particolare 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. 50 del decreto legislativo 81/08. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui di cui all'art. 26 comma 3 custodito presso l'azienda anche su supporto informatico così come previsto dall'art. 18 comma 1 lettera p del decreto legislativo 81/08. Fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs. 81/08 in materia di informazione e formazione dei lavoratori, le Parti definiranno le modalità relative in appositi incontri.

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. 37 comma 11 del decreto legislativo n. 81/08.

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 di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. È previsto, inoltre, un aggiornamento periodico la cui durata non può essere inferiore a 4 ore



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Il programma formativo dovrà comprendere:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

Uso di attrezzature munite di videoterminali

Fermo restando quanto previsto al VII del decreto legislativo 81/08, 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.

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.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, a mezzo raccomandata a mano o con ricevuta di ritorno, o a mezzo pec inviata alla pec del dipendente, se quest'ultimo ne è in possesso.

Le dimissioni devono essere comunicate con le modalità previste dalla normativa vigente (D.Lgs. 14 settembre 2015, n.151 e successive modificazioni ed integrazioni), mediante invio telematico.

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



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

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

Per i dipendenti assunti dalla data di sottoscrizione del presente CCNL con oltre dieci anni di anzianità i termini di preavviso sono ridotti un mese.

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.

In caso di licenziamento con preavviso, il datore di lavoro può optare per la corresponsione della suddetta indennità in sostituzione dello svolgimento della prestazione lavorativa da parte del dipendente. In tale caso, sarà comunque assicurato al lavoratore il versamento di tutti gli oneri contributivi dovuti sulla indennità sostitutiva del preavviso.

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 e l'andamento dei finanziamenti pubblici, sui programmi di attività nazionali articolati per settore, anche al fine di monitorare i 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 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 a livello nazionale o aziendale ~~presso la sede aziendale~~ per le organizzazioni nazionali ed a livello regionale per le organizzazioni provinciali, ~~interprovinciali~~ e regionali.

Per le altre aziende che applicano il CCNL si svolgerà a livello aziendale.

La contrattazione integrativa 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.

Al fine di garantire lo svolgimento della contrattazione integrativa nei termini e con le modalità regolamentate dal presente articolo e dall'articolo 3, lettera d), le Parti – ritenendo fondamentale la



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

contrattazione di secondo livello - si impegnano ad assicurare il rispetto delle richiamate normative. In particolare:

- le organizzazioni territoriali delle Parti contraenti sono tenute a non promuovere azioni o rivendicazioni atte a modificare le norme previste dal CCNL;
- le piattaforme relative ai contratti integrativi devono riguardare esclusivamente le materie agli stessi demandate dal CCNL;
- le Parti datoriali, in presenza di piattaforma rivendicativa presentata dalle Parti sindacali, devono convocare le stesse entro due mesi dal ricevimento della richiesta di apertura del negoziato.

In caso di ritardo o difficoltà che possano insorgere nei negoziati sulla stesura o nella stipulazione dei contratti territoriali, le Parti nazionali, entro trenta giorni dalla richiesta di una delle Parti periferiche, interverranno per favorire la soluzione della controversia. Tale procedura si intende applicabile anche in caso di ulteriori e diverse problematiche e/o difficoltà che possano intervenire nell'ambito delle trattative periferiche.

Le materie rinviate alla contrattazione integrativa dal presente CCNL sono esclusivamente le seguenti:

1) occupazione e mobilità secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL, eventualmente costituendo appositi organismi bilaterali;

2) In riferimento all'articolo 5, i contratti integrativi regionali o aziendali potranno prevedere:

- l'individuazione, nel caso di specifiche esigenze, di causali a norma di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, lettera b-bis) del citato D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
- l'eventuale aumento della durata complessiva dei contratti a termine a trentasei mesi, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
- l'eventuale incremento della percentuale dei contratti a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato fino a un massimo del trenta per cento;
- In relazione alla particolarità del settore, e in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva previsto dall'articolo 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, la definizione di attività stagionali ulteriori rispetto a quelle stabilite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni.

3) definizione di profili professionali specifici ed integrativi di quelli fissati dall'articolo 6 del 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;

4) all'articolo 10, la definizione della percentuale massima del personale a part-time e definizione della durata massima della prestazione lavorativa settimanale per il personale a part-time;

5) flessibilità e distribuzione dell'orario di lavoro sulla base delle direttive generali fissate all'art. 11 del CCNL; determinazione dell'orario di lavoro dei Tecnici di gestione aziendale, con particolare riguardo alla regolazione del trattamento dei seguenti istituti: tempo di viaggio, turni di lavoro, straordinari, intervallo tra i turni di lavoro, recupero psico-fisico; informative sull'organizzazione del lavoro e per eventuali necessità di turnazioni. 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;



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

- 6) possibilità di definire l'erogazione di un'indennità per le ore di lavoro svolte dai Tecnici di gestione aziendale nella fascia oraria notturna; possibilità di individuazione di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il limite delle otto ore, come previsto nell'articolo 13;
- 7) 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; 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'art. 19;
- 8) determinazione esigenze abiti di lavoro;
- 9) determinazione del periodo delle ferie così come stabilito dall'art. 21 del CCNL;
- 10) 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;
- 11) 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;
- 12) possibilità di negoziare l'indennità di bilinguismo;
- 13) in riferimento a quanto previsto agli artt. 12 e 19, possibilità di negoziare ticket-restaurant;
- 14) definizione di eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

Le 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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA: le Parti, in sede di integrativo, potranno anche definire accordi volti ad attivare un sistema di welfare contrattuale al fine di incrementare il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie.

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;
- applicazione dell'articolo 4 del CCNL in ordine ai processi di riorganizzazione nelle realtà nazionali e periferiche;
- andamento della contrattazione di secondo livello;



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

- analisi dei fabbisogni formativi e degli interventi di formazione continua, anche nell'ottica del rafforzamento delle competenze e delle professionalità;
- andamento della contrattazione di secondo livello con particolare riferimento agli elementi di contenuto della stessa.

In seno all'Osservatorio Nazionale 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 81/2008 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 81/2008;
- 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;
- attivando la realizzazione di una anagrafe dei RLS nonché un riepilogo annuale dell'attività formativa dedicata a RLS e lavoratori, indicando i temi e le ore di attività formativa cui hanno partecipato, al fine di non ripetere attività già espletate e far evolvere le conoscenze.

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.

ARTICOLO 46

CONTROVERSIE

Qualora insorga controversia tra le Parti per l'applicazione del presente contratto, le Organizzazioni Territoriali 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



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

Zootecnica o mediante riunione separata per i singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti dovranno essere comunicati dalle Organizzazioni territoriali 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 55

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di assicurare ai lavoratori dipendenti la previdenza complementare così come prevista dal decreto legislativo 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'articolo 4 del decreto legislativo 30 aprile 1998, n. 173, le Parti convengono, con decorrenza dal 1 Luglio 2008, l'adesione al fondo di previdenza complementare AGRIFONDO.

La modalità di adesione, volontaria, al fondo è prevista dallo Statuto, dal Regolamento di Agrifondo e dalla vigente legislazione che regola la materia.

In caso di adesione del lavoratore al fondo le contribuzioni dovute al fondo sono costituite da:

- **1,2%** a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- **1,2%** a carico del lavoratore dipendente commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento.

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo aggiuntivo entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente.

Nel caso il datore di lavoro non sia iscritto alla Fondazione ENPAIA e quindi la gestione del TFR resti in azienda, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 252/2005, i dipendenti che aderiscono ad AGRIFONDO conferiscono anche il TFR, nella misura minima del 50% per i già occupati al 28 aprile 1993 e del 100% per coloro che a tale data non avevano occupazione.

Per i lavoratori che aderiscono ad altre forme di previdenza complementare, diverse da quella contrattualmente definita (AGRIFONDO), non spetta alcun contributo a carico del datore di lavoro.

ARTICOLO 56

MOLESTIE SESSUALI, E MOBBING E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla Convenzione Internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nei patti delle



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali della Comunità Europea.

Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, in cui ciascuno è tenuto a rispettare la dignità e la personalità dell'altro e in cui ciascuno ha diritto ad essere rispettato nella propria dignità e personalità, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona di cui l'organizzazione aziendale è tenuta a farsi carico, promuovendo le iniziative opportune a vietare e contrastare le azioni lesive di tali diritti.

Costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento, verbale o di altro tipo, riconducibile a molestie, molestie sessuali, discriminazioni e mobbing.

a. molestie, discriminazioni

Le molestie riferite al sesso di una persona e le molestie sessuali sono lesive dell'integrità della persona e contrarie al principio di non discriminazione. Le Parti assumono le definizioni indicate dalla Direttiva europea 2002/73:

discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;

discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;

molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Fermi restando l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto e discriminatorio, il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale, a denunciare atti e comportamenti molesti e le eventuali, conseguenti intimidazioni e ritorsioni, la valutabilità di tali comportamenti ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, l' AIA si impegna a promuovere presso le proprie associate iniziative di informazione e formazione atte a diffondere e sviluppare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Iniziative di informazione, formazione e prevenzione saranno concordate tra le Parti a livello aziendale e regionale.

b. mobbing

Si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

Tali atti, atteggiamenti, comportamenti, miranti a discriminare, screditare, danneggiare il lavoratore nella propria carriera e status, da chiunque perpetrati, superiori, pari-grado, inferiori e datori di lavoro, sono da considerare violenze morali e persecuzioni psicologiche vietate e tali da rendere illegittime le variazioni delle condizioni di lavoro da esse originate.

In riferimento anche alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, le Parti riconoscono la necessità di promuovere adeguate e opportune iniziative al fine di monitorare, contrastare, prevenire situazioni che sempre più spesso hanno gravi conseguenze sulla salute fisica e mentale del lavoratore, nonché per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine l'AIA si impegna a promuovere verso le sue associate iniziative di informazione e formazione tese a prevenire il verificarsi di fenomeni di tale genere.

Parimenti, a livello aziendale, saranno concordate con RSA/RSU, RLS campagne di informazione per tutti i lavoratori e di formazione specifica per RLS per l'individuazione dei sintomi e delle cause, per la valutazione del rischio e la definizione degli interventi di prevenzione e gestione degli eventuali casi di mobbing.

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LE VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO NELLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

Considerato:

- L'“Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro” delle Parti Sociali Europee del 26.4.2007;
- il D. Lgs. n. 198/2006 (Codice pari opportunità), Libro III (Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici);

Le Parti dichiarano che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Tutto ciò premesso, le Parti s'impegnano a:

- diffondere in maniera capillare il contenuto del presente Accordo presso i propri associati e le lavoratrici/lavoratori ed a promuoverne l'applicazione, anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto in assemblee sindacali;

- favorire l'adozione della dichiarazione allegata al presente Accordo nelle Associazioni e nelle aziende che applicano il presente CCNL anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

- promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;

- responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici/i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;

Sotto il profilo della prevenzione e della formazione le Parti convengono altresì che:

- nell'ambito delle attività formative destinate ai lavoratori possa essere promossa e diffusa tra i dipendenti ed i dirigenti la cultura del rispetto della persona;

- nei programmi di formazione del personale, predisposti dalle aziende, venga promossa la lettura e la diffusione di quanto riportato nel presente Accordo e del relativo allegato;

- i moduli formativi destinati a R.L.S. e R.S.U./R.S.A. contengano momenti di formazione specifici sul tema oggetto del presente Accordo.

Bozza di dichiarazione dell'azienda

Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nelle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici

L'Associazione/Azienda ... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestia o violenza si intende quanto stabilito dall' "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" delle Parti Sociali Europee del 26.4.2007 e dal D.Lgs. n. 198/2006 (codice pari opportunità).

L'azienda riconosce inoltre il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da atti e comportamenti che configurino molestie o violenza e che i comportamenti molesti o la violenza subiti sul luogo di lavoro debbano essere denunciati.

Tutti hanno il dovere di collaborare affinché nell'ambiente di lavoro venga rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Firma datore di lavoro

ARTICOLO 57

CONDIZIONI DI MIGLIORE FAVORE - RISPETTO DEL CONTRATTO

Le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti e derivanti da contrattazione collettiva di 2° livello o 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, a livello nazionale, si impegnano reciprocamente ad intervenire per assicurare il rispetto della applicazione del contratto sia nelle parti economiche che normative.

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



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI
Ente Morale D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950

NUOVO ARTICOLO LAVORO AGILE

PREMESSA

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di raggiungere la massima efficienza operativa e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tal fine considerano il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori della normale sede di lavoro attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante tale periodo di lavoro, pur nel rispetto tassativo dell'idoneità del luogo per gli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Le Parti concordano di incontrarsi entro il 31 gennaio 2022 per regolamentare il lavoro agile.