
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

ORGANIZZAZIONE DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

4 OTTOBRE 2007 (*)

*(Decorrenza: 1° gennaio 2007 - Scadenza: 31 dicembre 2010)
La parte economica scadrà il 31 dicembre 2008*

rinnovato per la parte economica

28 OTTOBRE 2009

(Decorrenza: 1° gennaio 2009 - Scadenza: 31 dicembre 2010)

Parti stipulanti

Associazione italiana allevatori
e
FLAI-CGIL
FAI-CISL
UILA-UIL
CONFEDERDIA

Art. 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.

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 1° comma del presente articolo, fatto salvo quanto previsto al successivo impegno a verbale.

Impegno a verbale

In riferimento ai soggetti di cui al 2° comma del presente articolo, che, alla data di stipula del presente c.c.n.l., applicano cc.cc.nn.l. diversi dal presente, le parti promuoveranno l'applicazione del presente c.c.n.l., individuando con successivo accordo i tempi, le modalità ed i criteri, fermo restando per i lavoratori dipendenti trattamenti complessivi non inferiori a quelli corrisposti in base ai contratti precedentemente applicati.

*Art. 2
(Efficacia del contratto)*

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti delle Organizzazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 1, e dei loro dipendenti, e sono vincolanti per le Organizzazioni contraenti e per quelle territoriali loro aderenti.

*Art. 3
(Oggetto e durata del contratto)*

a) Decorrenza, durata e funzioni

Il presente accordo ha durata quadriennale: decorre dal 1° gennaio 2007 e scade il 31 dicembre 2010, 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. 15 luglio 2003 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza e resterà in vigore fino al suo rinnovo.

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

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

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del c.c.n.l. sono le seguenti:

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

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

c) Indennità di vacanza contrattuale

A decorrere dal primo giorno del quarto mese dopo la scadenza del c.c.n.l., ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al comma 3, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori dipendenti una indennità di vacanza contrattuale pari al 30% del tasso annuo programmato di inflazione, da calcolarsi sui minimi retributivi contrattuali vigenti (minimi tabellari ed ex indennità di contingenza, compreso E.d.r.).

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

Nel caso in cui la piattaforma rivendicativa venga presentata in data successiva alla scadenza del c.c.n.l., 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 c.c.n.l., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata; gli importi pagati per detta indennità sono da considerarsi accanti su quanto verrà erogato con l'applicazione del rinnovato c.c.n.l. a far data dalla sua decorrenza iniziale.

d) Contrattazione di secondo livello

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, le parti, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 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 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 previdenziale stabilito dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, di conversione del D.L. n. 67/1997.

Le parti si danno atto, inoltre, che le medesime erogazioni non sono computabili agli effetti legali e dei vari istituti contrattuali, ivi compreso il t.f.r. 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'art. 44 ha validità quadriennale, si svolge una sola volta in un tempo intermedio o nell'arco di vigenza del c.c.n.l. e quindi potrà essere attivata dal 1° gennaio 2008, fermo restando che le verifiche in ordine agli obiettivi e alle condizioni economiche, compresa la preventiva costituzione dei fondi necessari, avverranno annualmente.

Art. 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 rimangono inalterate.

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

Per quanto attiene 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 ristrutturazione e di riorganizzazione, con i relativi modelli organizzativi, saranno preventivamente portati a conoscenza delle OO.SS.

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

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

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

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

*Art. 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 R.S.A./R.S.U., 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 R.S.A./R.S.U.; 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) stato di famiglia;
- d) certificato generale del casellario giudiziale;
- e) certificato di idoneità fisica;
- f) codice fiscale.

I documenti previsti ai punti c) e d) possono essere sostituiti da autocertificazione in carta semplice, ammessa ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

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

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

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

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

Assunzione a termine

Per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato si applicano le disposizioni del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni ed integrazioni.

Il contratto a termine deve risultare da un atto scritto nel quale sono specificate le ragioni per cui si ricorre all'apposizione di un termine. La copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore contestualmente all'inizio della prestazione.

Gli accordi integrativi di cui al successivo art. 44 stabiliranno la percentuale dei lavoratori con contratto a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato, che in ogni modo non potrà essere superiore al 15%.

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.

Il lavoratore a tempo determinato che ha svolto il suo servizio presso l'Associazione, vanta, in caso di assunzioni, 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 R.S.A./R.S.U.

Assunzioni e qualifiche escluse dalle quote riservatarie

Ai sensi della legge n. 223/1991, articolo 25, le seguenti qualifiche sono escluse dall'aliquota di riserva per le assunzioni:

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

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 (malattie, chiamata alle armi, interruzioni varie) è automaticamente prorogato per un periodo di tempo corrispondente.

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

Nel caso di risoluzione del rapporto devono essere corrisposte le competenze fino al giorno della effettiva cessazione dal servizio, compreso il trattamento di fine rapporto in proporzione al periodo di lavoro prestato.

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

Art. 6

(Classificazione del personale)

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

- Area 1 - Coordinamento, che comprende i dipendenti con qualifica di quadro, i collaboratori esperti e i dipendenti con qualifica di funzionario;
- Area 2 - Assistenti, che comprende gli altri impiegati tecnici e amministrativi;
- Area 3 - Operatori, che comprende gli ausiliari.

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

Area 1 - Coordinamento

Appartengono all'area 1 i quadri, i collaboratori esperti ed i funzionari.

Quadri - I quadri sono preposti a capo di servizi tecnici o amministrativi con responsabilità di coordinamento dei servizi loro assegnati e ne rispondono al diretto superiore. Tali lavoratori, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti, svolgono funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali ed hanno la qualifica di 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.

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

3° livello

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

4° livello

Collaboratori esperti - Sono i dipendenti in possesso di laurea o titolo di specializzazione, di elevata qualificazione professionale e di elevate competenze specifiche con notevole esperienza professionale.

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

5° livello

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

Coordinatore: 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 tecnico o amministrativo (ex collaboratore esperto tecnico o amministrativo): è colui che, con elevata qualificazione professionale, in possesso di titolo di studio adeguato e competenze specifiche, con significativa esperienza professionale svolge compiti di supporto tecnico-professionale nei rispettivi settori di attività nell'ambito delle direttive impartitegli dai coordinatori.

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

Informatico specializzato (ex analista programmatore CED): è il tecnico che opera nello sviluppo delle analisi e definizione dei programmi curandone direttamente l'attuazione.

2° livello

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

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

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

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

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

3° livello

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

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

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

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

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

4°/A livello

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

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

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

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

4°/B livello

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

5° livello

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

Operatore centri genetici: esplica mansioni esecutive nelle diverse lavorazioni necessarie nei centri genetici.

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

Operatore informatico (ex addetto alla perforazione - ex terminalista CED): opera in mansioni esecutive al terminale.

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

6° livello

Operatore centri stampa: esplica mansioni esecutive di riproduzione e allestimento non richiedenti particolari conoscenze tecnico-pratiche.

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

Area 3 - Operatori

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

1° livello

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

Centralinista: svolge mansioni inerenti il servizio telefonico.

Autista/fattorino: svolge mansioni di conducente e di normali commissioni di ufficio.

Corriere: trasporta materiali per conto dell'Associazione.

2° livello

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

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

Variazioni di livello per le qualifiche del c.c.n.l. 21 luglio 1995:

- l'analista capo laboratorio di analisi assume la nuova qualifica di coordinatore laboratorio e passa dal livello 2/1 al livello 1/5;

- l'agronomo assume la nuova qualifica di agronomo - tecnico qualità e passa dal livello 2/2 al livello 2/1;

- il veterinario assume la nuova qualifica di veterinario - tecnico qualità e passa dal livello 2/2 al livello 2/1;

- il capo controllore passa dal livello 2/3 al livello 2/2;

- i dipendenti in forza alla data del 31 luglio 1999 con qualifica di controllore (2/4b) assumono la qualifica di controllore esperto e passano al livello 2/4a;

- l'addetto alla perforazione e il terminalista CED assumono la nuova qualifica di operatore informatico e passano dal livello 2/6 al livello 2/5.

Nota: I controllori assunti dal 1° agosto 1999 sono inquadrati nel livello 2/4b e potranno essere successivamente inquadrati al livello 2/4a senza peraltro un tempo definito di permanenza massima nel livello 2/4b.

Scorrimento economico

Tutti i livelli dell'area 2 - assistenti e il 5° livello dell'area 1 - coordinamento, possono scorrere, ai soli fini economici, al livello superiore, sentite preventivamente le R.S.A./R.S.U.

Nota a verbale

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

Si riportano di seguito le qualifiche relative al c.c.n.l. 21 luglio 1995 non più attribuibili ai dipendenti assunti dal 1° agosto 1999 con il relativo inquadramento e la declaratoria prevista dal c.c.n.l. 21 luglio 1995.

Area 1 - Livello 3

Collaboratore esperto c.c.n.l. 21 luglio 1995: di elevata qualificazione professionale, in possesso di laurea e di elevate competenze specifiche con notevole esperienza professionale, svolge compiti di particolare rilevanza nell'ambito delle direttive impartite dal capo servizio centrale.

Area 1 - Livello 4

Coordinatore centrale tecnico c.c.n.l. 21 luglio 1995: è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento di un ufficio tecnico di particolare importanza, di Organizzazioni nazionali ed interregionali.

Capo centro CED c.c.n.l. 21 luglio 1995: è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento e pianificazione del centro elaborazione dati, ove dotato di una configurazione tecnica particolarmente composita.

Coordinatore centrale amministrativo c.c.n.l. 21 luglio 1995: è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento di un ufficio amministrativo di particolare importanza, di Organizzazioni nazionali ed interregionali.

Area 1 - Livello 5

Analista CED c.c.n.l. 21 luglio 1995: è il funzionario preposto allo sviluppo delle procedure del CED elaborando e definendo analisi e programmi con coordinamento e controllo della realizzazione degli stessi.

Area 2 - Livello 2

Zootecnico, tecnico alimentazione, tecnico ipo, tecnico qualità latte c.c.n.l. 21 luglio 1995: svolgono assistenza tecnica nelle aziende con conoscenza tecnico-produttiva nei rispettivi campi, con eventuali compiti di coordinamento dell'attività dei controllori.

Programmatore CED c.c.n.l. 21 luglio 1995: provvede alla realizzazione dei programmi curandone direttamente l'attuazione.

Schedulatore CED c.c.n.l. 21 luglio 1995: provvede alla organizzazione funzionale delle procedure ed alla operatività della sala macchine.

Area 2 - Livello 3

Tecnico mungitrici c.c.n.l. 21 luglio 1995: in possesso di titoli e di conoscenze tecnico-pratiche, svolge compiti di valutazione e di intervento sugli impianti mungitrici.

Area 2 - Livello 4A

Operatore CED c.c.n.l. 21 luglio 1995: svolge compiti esecutivi alle dipendenze del consollista per l'inserimento di materiale del CED.

I competenti organi delle Organizzazioni possono affidare, previa verifica con le R.S.A./R.S.U., per un periodo determinato, ai funzionari e al personale di 1° livello dell'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 R.S.A./R.S.U.

Dichiarazione a verbale

Per personale addetto alle attività istituzionali mediante visite nelle aziende zootecniche si intende il personale addetto alle attività dei CC.FF., LL.GG., ipofecondità, latte qualità, UTS, controlli produzione carne, fecondazione artificiale, vigilanza, centri genetici e di fecondazione artificiale, controllo mungitrici, assistenza tecnica e disinfezione delle stalle e ogni altra iniziativa simile per programmi esistenti o futuri che abbiano a base periodicità di visite nelle aziende zootecniche.

Dichiarazione a verbale

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

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a favorire la crescita professionale e la specializzazione di dipendenti con qualifica di controllore, promuovendo corsi formativi e/o di aggiornamento professionale.

Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento professionale

Le parti convengono la istituzione della Commissione paritetica nazionale con il compito di verificare gli inquadramenti professionali previsti dall'art. 6 del presente c.c.n.l., al fine di fornire alle stesse parti stipulanti, per un eventuale accordo a livello nazionale, proposte di modifiche o aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Commissione è composta da 4 rappresentanti nominati dall'AIA e 4 rappresentanti nominati uno ciascuno dalle Organizzazioni sindacali firmatarie e stipulanti il presente c.c.n.l.

La Commissione inizierà i suoi lavori immediatamente dopo la firma del verbale di intesa per il rinnovo del c.c.n.l. e dovrà concludersi entro il 30 giugno 2008.

La Commissione ultimerà i lavori con una proposta conclusiva in cui dovranno essere evidenziati sia i pareri sui quali sia stata raggiunta l'unanimità, sia quelli differenziati sui quali non sia stato possibile pervenire ad una convergenza di pareri, al fine di un eventuale accordo a livello nazionale, per il quale le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla consegna del verbale della Commissione.

Art. 7

(Promozioni)

Qualora esigenze organizzative richiedano provvedimenti di promozione a mansioni superiori, queste saranno disposte dai datori di lavoro, sentite preventivamente le R.S.A./ R.S.U.,

in base a criteri comparativi dei lavoratori che abbiano prestato servizio per almeno due anni nel livello d'inquadramento immediatamente inferiore.

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

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

Art. 8

(Mutamenti di mansioni e sostituzione di personale assente)

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

L'attribuzione al dipendente delle mansioni corrispondenti a qualifica superiore comporta, per il periodo in cui vengono svolte dette mansioni, la corresponsione di un compenso di ammontare pari alla differenza tra lo stipendio mensile della qualifica superiore e quello della qualifica inferiore di appartenenza.

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

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

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

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

Art. 9

(Apprendistato professionalizzante)

Le parti - rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro - definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, da intendersi 29 anni e 364 giorni.

Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno d'età.

Durata

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

<i>Area Livelli</i>	2	<i>1° periodo</i>	<i>2° periodo</i>	<i>3° periodo</i>	<i>Durata complessiva</i>
3°		12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
4°/A, 4°/B, 5°, 6°		8 mesi	8 mesi	8 mesi	24 mesi

Periodo di prova

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto per il livello di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale.

Formazione

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali è pari a 120 ore medie annue.

La formazione potrà essere erogata in tutto o in parte all'interno dell'Associazione qualora questa disponga di capacità formativa e cioè della capacità di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenze esterne, l'erogazione di interventi formativi. Tale capacità deriva dalla presenza di locali adeguati, di figure idonee a ricoprire il ruolo di tutor, di personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze.

La formazione potrà essere erogata anche con modalità "e-learning", "on the job", e in affiancamento.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal decreto ministeriale 28 febbraio 2000.

Le parti si danno atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

Nelle more dell'emanazione della legislazione regionale, le parti - al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante - definiscono i profili formativi del settore agricolo, ai sensi e per gli effetti del comma 5-bis del citato art. 49 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come da Allegato 4, che costituisce parte integrante del presente articolo.

Tali profili formativi - per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche - potranno essere successivamente aggiornati ed integrati dalle medesime parti.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Nota a verbale

Per quanto non contemplato dal presente articolo valgono le norme del c.c.n.l. con esclusione di quelle relative al preavviso.

*Art. 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 25 febbraio 2000, n. 61, del D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni ed integrazioni.

Si premette che, a norma dell'art. 5 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto a tempo pieno 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.

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 c.c.n.l., o a seguito di trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno già in essere con il lavoratore, previo accordo con lo stesso. In entrambi i casi (prima assunzione con contratto a part-time oppure trasformazione di rapporto di lavoro già in essere da tempo pieno a tempo parziale) copia del contratto deve essere trasmessa alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio nei termini temporali previsti dalla normativa vigente. Nel caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale è necessaria inoltre la specifica convalida da parte della Direzione provinciale del lavoro e il lavoratore può richiedere anche l'assistenza delle R.S.A./R.S.U.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere inoltre riportata puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario.

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.

La prestazione a tempo parziale non può essere superiore alle 32 ore settimanali.

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non potrà superare il 20% 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 c.c.n.l. 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;

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 10% dell'orario di lavoro annuale, arrotondato per eccesso all'unità intera. 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 a norma del D.Lgs. n. 368/2001.

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 2 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 10 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 R.S.A./R.S.U. 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 45%.

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 R.S.A./R.S.U., con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Art. 11 (Orario di lavoro)

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

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

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

Per i controlli zootecnici, fermo restando quanto previsto al 1° comma, l'orario di lavoro è determinato in considerazione della discontinuità delle prestazioni e tenuto conto delle diversità di ambiente e condizioni di lavoro esistenti, secondo il numero dei capi di bestiame affidati e le relative mansioni. E' comunque esclusa la prestazione dell'attività lavorativa per l'effettuazione dei controlli funzionali nei giorni festivi.

Eventuali eccezioni dovranno essere concordate in sede di integrativo regionale.

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

La norma ordinaria giornaliera di lavoro del controllore degli animali da latte (bovini, bufalini, ovini, ecc.) non può contemplare più di due mungiture giornaliere. Qualora la giornata lavorativa comprenda anche una terza mungitura, il tempo di lavoro attribuibile a questa mungitura dovrà essere retribuito come lavoro straordinario, ancorché esso rientri nell'orario stabilito dal 1° comma.

E' facoltà del datore di lavoro, sentite le R.S.A./R.S.U., a fronte di obiettive necessità (Centri elaborazione dati e Centro stampa AIA) di distribuire l'orario di lavoro settimanale in turni di lavoro giornalieri a carattere continuativo di uniforme durata.

Normalmente possono essere effettuati due turni giornalieri che non possono essere iniziati prima delle ore 7, nè cessare dopo le ore 21,30.

In caso di necessità di lavoro può essere effettuato un terzo turno che non ricada in regolari turni periodici, l'ora di inizio del quale verrà stabilita dal datore di lavoro in accordo con le R.S.A./R.S.U. A questo turno, comunque, devono essere adibiti almeno due dipendenti contemporaneamente.

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

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

La distribuzione dell'orario di lavoro ed eventuali forme di flessibilità saranno concordate con le R.S.A./R.S.U. nell'ambito di quanto stabilito in sede di integrativi.

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

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

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

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'art. 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 c.c.n.l.

Art. 12

(Rimborso spese agli assistenti zootecnici, agli addetti ai controlli, ai servizi di vigilanza e ai fecondatori)

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

Per l'uso del proprio mezzo di trasporto, i dipendenti hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per consumo di carburanti, per manutenzione e per ammortamento nella misura fissata dalla Tabella ACI per Fiat Uno 60, 5 porte, Mod. 87 per 20.000 km/anno.

Dal 1° gennaio 2008 l'autovettura di riferimento sarà la FIAT Grande Punto 1.3/16V MJ 90cv 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 dal contratto integrativo sottoscritto a norma dell'art. 44 del c.c.n.l. 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 controllore, per tutte le stalle della zona, o dal Centro geografico della zona assegnata, previa verifica allo scopo con le R.S.A./R.S.U., 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 2°, 3° e 4° 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.

L'AIA, entro sei mesi dalla stipula del c.c.n.l., si impegna ad attivare le necessarie iniziative rivolte a verificare e garantire l'applicazione della normativa contrattuale in materia di polizza kasko; in particolare ricercherà formule assicurative o soluzioni alternative che eliminino la franchigia sui rimborsi in caso di incidente intervenuto durante l'utilizzo dell'autovettura per motivi di lavoro.

Art. 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.

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) 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;

d) 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.

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 R.S.A./R.S.U., 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.

Art. 14

(Riposo settimanale - Festività nazionali e infrasettimanali)

Riposo settimanale

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

Festività nazionali e infrasettimanali

Sono giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) le festività nazionali: il 25 aprile, anniversario della liberazione; il 1° maggio, festa del lavoro, il 2 giugno, festa della Repubblica italiana;
- c) le seguenti festività: il 1° giorno dell'anno; il 6 gennaio; il giorno di lunedì dopo Pasqua; il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria; il 1° novembre, Ognissanti; l'8 dicembre, giorno della Immacolata Concezione; il 25 dicembre, giorno di Natale; il 26 dicembre, S. Stefano; il giorno della festa del S. Patrono del luogo ove ha sede l'ufficio. Qualora tale giorno venga eventualmente a coincidere con alcuna delle altre festività di cui al precedente punto b) e al presente punto c), il personale ha diritto al recupero in altro giorno da concordarsi con il datore di lavoro.

Per il trattamento economico da praticarsi ai dipendenti nei giorni di festività nazionali e nelle altre festività di cui al punto c) si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90 e cioè: ai dipendenti che prestano la loro opera nelle festività nazionali e nelle altre festività di cui al punto c) è dovuta, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera compreso ogni elemento accessorio per le ore di lavoro effettivamente prestate, la maggiorazione per il lavoro festivo.

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

Tale trattamento è valido anche per la festività nazionale del 4 novembre.

Art. 15

(Lavoro straordinario)

Si considera lavoro straordinario:

- a) diurno, quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;
- b) notturno, quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, con esclusione di quello eseguito normalmente dai controllori zootecnici;
- c) festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni di cui all'art. 14.

La prestazione di lavoro straordinario nei limiti previsti dalla legge, non può essere rifiutata dal dipendente nei casi di assoluta necessità.

Comunque è stabilita la limitazione dello stesso, nel numero massimo di 150 ore annue, salvo il caso di particolari esigenze, verificate con le R.S.A./R.S.U. 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.

Al personale che in relazione alla necessità di lavoro effettua le proprie prestazioni nel terzo turno giornaliero previsto al 10° comma dell'art. 11, sarà corrisposta una maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria per le ore di lavoro prestate oltre le ore 22.

Art. 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 (dal 1° gennaio 2003 nello stipendio base è conglobata l'indennità di contingenza, già comprensiva dell'E.d.r.);

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 2007-2008 è disposto nella misura del 5,1% complessivo, come da allegata tabella retributiva.

La decorrenza dell'aumento retributivo per il 2007 è fissata dal 1° ottobre 2007; sarà inoltre corrisposta, in due rate uguali (novembre 2007 e gennaio 2008) una "una tantum" calcolata su 10 mensilità (1° gennaio-30 settembre 2007), come da allegata tabella.

Area/liv. 1/10/2007	Stipendio base 2007 Sì I.v.c.	"Una tantum" 2007 No I.v.c.	"Una tantum" 1/1/2008	Stipendio base 1/7/2008	Stipendio base
1ª/2º	1.920,83	274,94	376,63	1.947,20	1.979,21
1ª/3º	1.837,20	262,97	360,24	1.862,42	1.893,04
1ª/4º	1.753,20	250,95	343,76	1.777,26	1.806,48
1ª/5º	1.690,77	242,01	331,52	1.713,98	1.742,16
2ª/1º	1.628,39	233,08	319,29	1.650,74	1.677,88

2 ^a /2 ^o	1.585,01	226,87	310,79	1.606,76	1.633,18
2 ^a /3 ^o	1.521,94	217,85	298,42	1.542,83	1.568,20
2 ^a /4 ^o A	1.438,49	205,90	282,06	1.458,23	1.482,20
2 ^a /4 ^o B	1.411,10	201,98	276,69	1.430,47	1.453,98
2 ^a /5 ^o	1.395,09	199,69	273,55	1.414,24	1.437,49
2 ^a /6 ^o	1.332,09	190,67	261,19	1.350,37	1.372,57
3 ^a /1 ^o	1.204,45	172,40	236,17	1.220,98	1.241,05
3 ^a /2 ^o	1.101,46	157,66	215,97	1.116,58	1.134,93
3 ^a /1 ^o E	1.270,42	181,84	249,10	1.287,86	1.309,03
3 ^a /2 ^o E	1.248,65	178,73	244,83	1.265,79	1.286,60

Art. 17

(Tredicesima e quattordicesima mensilità)

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

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

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

Nel caso di variazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, il dipendente avrà diritto ad una tredicesima e ad una quattordicesima mensilità calcolate in relazione ai mesi di lavoro prestati a tempo pieno e a tempo parziale nell'anno solare di riferimento.

Art. 18

(Aumenti periodici per anzianità di servizio)

Dall'entrata in vigore del c.c.n.l. 21 luglio 1995 e fino al 31 dicembre 1995 esplicano efficacia le norme relative alla maturazione degli scatti di anzianità contenute nel c.c.n.l. di categoria 6 marzo 1990 e nel successivo accordo ponte 26 aprile 1994.

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

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

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

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

<i>Area/Livello</i>	<i>Importo unitario scatto</i>
1/2°	50,10
1/3°	47,51
1/4°	45,45
1/5°	43,38
2/1°	41,83
2/2°	40,80
2/3°	38,73
2/4°A	36,67
2/4°B	35,64
2/5°	35,12
2/6°	33,57
3/1°	29,95
3/2°	27,37
3/1° ad esaurimento	32,02
3/2° ad esaurimento	31,50

Dal 1° gennaio 2009 la tabella degli scatti di anzianità di cui al 2° comma del presente articolo viene sostituita dalla seguente:

<i>Area/Livello</i>	<i>Importo unitario scatto</i>
1 ^a /2°	51,35
1 ^a /3°	48,70
1 ^a /4°	46,59
1 ^a /5°	44,46
2 ^a /1°	42,88
2 ^a /2°	41,82
2 ^a /3°	39,70
2 ^a /4° A	37,59
2 ^a /4° B	36,53
2 ^a /5°	36,00

2 ^a /6 ^o	34,41
3 ^a /1 ^o	30,70
3 ^a /2 ^o	28,05
3 ^a /1 ^o ad esaurimento	32,82
3 ^a /2 ^o ad esaurimento	32,29

Pertanto, per gli scatti di anzianità maturati dal 1° gennaio 2009 l'importo unitario dello scatto spettante sulla base del livello di appartenenza del dipendente deve essere calcolato applicando la tabella sopra specificata.

Fermo restando che in nessun caso è prevista la corresponsione di arretrati a titolo di scatti di anzianità, la differenza mensile lorda determinata dall'applicazione della nuova tabella con riferimento agli scatti maturati fino al 31 dicembre 2008 sarà corrisposta in tre scaglioni così determinati:

- 1° gennaio 2009: differenza mensile lorda relativa ai primi tre scatti se maturati;
- 1° gennaio 2010: differenza mensile lorda ad ulteriori quattro scatti se maturati;
- 1° ottobre 2010: differenza mensile lorda relativa agli ultimi tre scatti se maturati.

*Art. 19
(Indennità speciali)*

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

Gli addetti al centro meccanografico, compreso il Capo centro, previsti nella tabella allegata al c.c.n.l. 21 luglio 1995, hanno diritto ad una indennità di € 0,77 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Per il personale con qualifica di informatico di nuova assunzione ovvero inquadrato nei corrispondenti livelli previsti dalla nuova riclassificazione ovvero con qualifica di informatico ad esaurimento l'indennità prevista dal 2° comma del presente articolo non sarà corrisposta all'atto dell'assunzione ovvero, per il personale già dipendente, all'atto del passaggio a livello superiore per scorrimento o per inquadramento a mansioni superiori.

Il personale cui è affidata la responsabilità dello studio e/o gestione e/o attuazione di progetti (Capi progetto) per il periodo in cui ha tale responsabilità, ha diritto ad una indennità minima di € 67,00 mensili lordi elevabili fino ad un massimo di € 168,00, che l'azienda comunicherà nell'ambito dell'incontro con le R.S.A./R.S.U. 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 differenziata per livello, che si intende compensativa dell'eventuale maggiore gravosità di orario connessa alla funzione espletata.

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

*Art. 20
(Abiti di lavoro)*

Al personale addetto al centro meccanografico, ai laboratori di analisi, ai centri stampa, agli addetti ai controlli ed ai fecondatori, verranno forniti ogni anno due abiti di lavoro (tuta o camice) e gli stivali necessari.

Qualora lo ritengano opportuno le Associazioni nazionali potranno fornire abiti di lavoro al personale di cui all'Area 3.

Art. 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.

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

Le ferie costituiscono un diritto inderogabile ed irrinunciabile del dipendente.

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

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

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

Nota a verbale

Sono fatti salvi gli accordi formalmente assunti in essere fino alla loro eventuale modifica convenuta tra le parti.

Art. 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'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), con le modifiche introdotte dal D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

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 del 30% riconosciuto dall'INPS per l'eventuale utilizzazione del periodo di congedo parentale nei termini e con le modalità previste dall'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

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, 1° comma, nei limiti di 24 ore annue.

Al personale addetto ai controlli funzionali, con qualifica di controllore, controllore esperto e Capo controllore, in considerazione della discontinuità delle prestazioni, saranno concesse ulteriori due giornate annue di permesso retribuito a far data dal 1° gennaio 1991. I tempi di fruizione dovranno essere compatibili con le esigenze di servizio.

Tali due giornate di permesso potranno essere fruito anche senza soluzione di continuità, mentre, analogamente ai permessi di cui al 1° comma del presente articolo, non potranno essere concesse congiuntamente alle ferie.

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

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

Eventuali permessi senza diritto alla retribuzione di cui all'art. 16, 1° 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 1° 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 26 febbraio 1987, n. 49, che svolga l'attività di volontariato civile o in progetti di cooperazione internazionale dei Paesi in via di sviluppo.

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

Art. 23

(Permessi per studio e corsi di formazione professionale)

Alla formazione le parti attribuiscono un ruolo fondamentale nell'ambito dei processi di riforma ed innovazione dell'Associazione, in quanto significativo strumento di valorizzazione del lavoro e delle risorse umane nella condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento.

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno assunti come metodo permanente e come attività ordinaria per assicurare il costante adeguamento delle competenze e favorire il consolidarsi di una nuova cultura improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

A tal fine sono concessi permessi retribuiti nel limite di 200 ore nel triennio usufruibili anche in un anno sia per la frequenza a corsi di studio e di recupero scolastico e sia per la frequenza a corsi di formazione ed aggiornamento professionali, ivi compresa la formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, istituiti da enti qualificati e riconosciuti, corrispondenti alle esigenze e alle attività delle Organizzazioni zootecniche i cui programmi e la partecipazione verranno discussi con le R.S.A./R.S.U.

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori, con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono presentare domanda al datore di lavoro per usufruire del congedo per la formazione.

In particolare, i lavoratori che vogliono usufruire del congedo formativo da 5 mesi a 11 mesi continuativi, devono presentare domanda al datore di lavoro con almeno 3 mesi di anticipo sull'inizio del periodo di congedo.

Per le domande di periodi inferiori ai 5 mesi, la domanda andrà presentata due mesi prima dell'inizio del periodo di congedo.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a rispondere al lavoratore entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento della stessa, sia in caso di differimento o di diniego.

Il numero di lavoratori di ogni singola azienda che può fruire del congedo formativo non può superare 1 unità nel caso di aziende da 4 a 50 lavoratori, ed il 2% dei lavoratori in caso di aziende con più di 50 unità.

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

Art. 24

(Formazione continua)

Le parti convengono l'adesione, da formalizzare entro il 31 ottobre 2007, a FORAGRI (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua in agricoltura).

Le parti, riconoscendo nella formazione continua dei lavoratori dipendenti uno strumento prioritario per il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità complessiva dei servizi offerti ai propri associati, sostengono e promuovono percorsi formativi condivisi e concordati, tra le parti stesse, da finanziare, oltre che attraverso il Fondo interprofessionale nazionale, attraverso l'offerta articolata territorialmente da regioni ed enti locali (come peraltro previsto anche dall'art. 6, commi 1 e 4, della legge n. 53/2000).

I criteri di individuazione dei lavoratori e le modalità di orario connesse alla partecipazione agli interventi formativi concordati tra le parti saranno definiti dalla contrattazione collettiva aziendale e/o regionale.

La partecipazione alle attività di formazione continua e permanente previste al presente articolo ed al precedente e l'acquisizione di maggiori competenze potrà avere riscontro, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, nei percorsi di carriera e nei relativi livelli di inquadramento del personale.

Art. 25

(Missioni)

Al dipendente inviato in missione fuori della località sede dell'ufficio spetta il rimborso a piè di lista delle spese di alloggio in albergo di 2^a categoria, di viaggio in treno e le spese di vitto limitatamente alla prima colazione, quando non sia già compresa nel prezzo della camera, alla colazione e alla cena, oltre ad una indennità di € 18,00 per missioni della durata di 24 ore o frazione proporzionale della stessa.

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

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

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

L'uso dell'automezzo privato in sostituzione dei normali mezzi di trasporto pubblico, deve essere preventivamente autorizzato. In questo caso all'interessato compete il rimborso del costo del viaggio nelle stesse misure previste al 2^o e al 3^o comma dell'art. 12.

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

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

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

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

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

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

Per il personale addetto ad attività istituzionali svolte mediante visite aziendali e di cui all'art. 12 nell'espletamento dei loro compiti nonché per quei dipendenti cui siano affidate mansioni di vigilanza sulle attività stesse, non si applicano le norme del presente articolo, ma le norme di cui al citato art. 12. Per questi ultimi, il trattamento relativo al rimborso delle spese necessarie alla effettuazione dei sopralluoghi è stabilito tra le Organizzazioni contraenti con accordo specifico che è parte integrante del presente contratto.

Art. 26

(Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio)

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

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

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

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio il dipendente avrà diritto al seguente trattamento: 6 mesi di retribuzione intera e 6 mesi di mezza retribuzione.

Ai fini del trattamento economico previsto dal comma precedente, le interruzioni per malattia o per infortunio si sommano quando intervengono nell'arco di tempo di 12 mesi, restando pertanto inteso che le assenze, per malattie o per infortunio, verificatesi in un periodo di tempo anteriore ai 12 mesi considerati, si prescrivono.

Qualora lo stato di malattia od infortunio si protragga oltre i limiti stabiliti nei precedenti commi, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione per ulteriori 12 mesi, che non saranno computati come anzianità di servizio.

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

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del dipendente corrispondendogli la 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 alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto, salvi restando tutti gli altri diritti da lui acquisiti in dipendenza del presente contratto.

Per l'assistenza di malattia o di infortunio a favore del dipendente il datore di lavoro assolverà l'obbligo di legge di iscrivere tutto il personale ad un apposito ente.

Art. 27

(Prestazioni integrative sanitarie)

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

A decorrere dal 1° gennaio 2000 la contribuzione al Fondo è determinata nella misura di € 93,00 annui a carico del datore di lavoro e di € 93,00 annui a carico del dipendente iscritto.

A decorrere dal 1° gennaio 2008 la contribuzione al FIDA è determinata nella misura di € 108,00 annui a carico del datore di lavoro (per tutte le formule assicurative) e di € 108,00 annui a carico del dipendente iscritto (per la formula A).

I dipendenti già in forza alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 2 agosto 1999, non iscritti al FIDA, saranno iscritti al FIDA qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31 gennaio 2000 ovvero risultino, previa opportuna documentazione, già iscritti ad altri fondi o abbiano già stipulato polizze integrative sanitarie. Per tali dipendenti l'iscrizione al FIDA decorrerà dal 1° gennaio 2000 e potrà, per gli anni successivi, essere disdettata nei termini previsti dal regolamento FIDA.

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

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

Art. 28

(Assicurazioni sociali - Assegni per il nucleo familiare - Servizio di leva)

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

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

Art. 29

(Commissione nazionale per le "pari opportunità")

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

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

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

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

Art. 30

(Responsabilità civile)

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

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

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

Art. 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.

Le parti consulteranno l'ISPESL, l'INAIL ed altri eventuali enti di certificazione e/o di consulenza, al fine di definire le modalità e le finalità di eventuali linee-guida, congiuntamente elaborate, di ausilio alla realizzazione delle buone pratiche di cui al comma precedente.

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 R.L.S., potrà avvalersi dell'intervento degli enti ed istituti, tecnici e sanitari, indicati nell'art. 24 del D.Lgs. n. 626/1994.

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'art. 16 del D.Lgs. n. 626/1994.

Il medico competente, in relazione alle attribuzioni previste dal D.Lgs. n. 626/1994, 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'art. 24 del D.Lgs. n. 626/1994, con i quali il datore di lavoro attiverà i necessari rapporti economici, previa consultazione del R.L.S. sulla congruità delle scelte e della proposta e recependone eventualmente le indicazioni utili.

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 R.L.S. e le R.S.A./R.S.U.

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'art. 31 del precedente c.c.n.l. 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 R.S.A./R.S.U. sarà fornita una informazione scritta.

Una sessione annuale della riunione periodica, di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994, 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 R.S.A./R.S.U. 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 R.L.S. i seguenti documenti:

- registro degli infortuni;
- 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 R.L.S. 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 R.S.A./R.S.U.

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 R.L.S.

Tabella dei rischi

	<i>Ufficio</i>	<i>Laboratorio</i>	<i>Meccan.</i>	<i>Stampa</i>	<i>Visite aziendali</i>	<i>Macelli</i>	<i>Centri genetici (**)</i>
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
Videotermin.	Si	Si	Si	Si			Si
Rischio chimico		Si		Si			
Rischio biologico		Si			Si	Si	Si
Rumore				Si			
Incidente con animali					Si	Si	
Movimentaz. manuale carichi (*)				Si		Si	
Infortuni da taglio						Si	
Rischi muscolo-scheletrici (*)						Si	

(*) Ergonomia del posto di lavoro, movimentazione manuale dei carichi e rischi muscolo-scheletrici fanno parte di un capitolo ma hanno anche applicazioni e realizzazioni difforni.

(**) Ove non considerati nell'ambito dei laboratori di analisi.

Art. 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 c.c.n.l.

Alla riunione possono partecipare dirigenti periferici delle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l.

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

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

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

In fase di prima applicazione del decreto legislativo n. 626/1994, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, nelle aziende in cui non sia stato ancora eletto il Rappresentante per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle R.S.A./R.S.U. facenti capo alle Organizzazioni sindacali firmatarie il c.c.n.l.

Permessi retribuiti e numero dei rappresentanti

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

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

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

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

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

- 1 sino a 200 dipendenti;
- 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 all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994, 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 n. 626/1994 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 lett. e) ed f) del comma 1, dell'art. 19, del decreto legislativo n. 626/1994. Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda così come previsto dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo n. 626/1994. Fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs. n. 626/1994 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 dall'art. 19, comma 1, lett. g), del decreto legislativo n. 626/1994.

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

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

Il programma formativo dovrà comprendere:

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

Uso di attrezzature munite di videoterminali

Fermo restando quanto previsto al Titolo VI del decreto legislativo n. 626/1994, 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.

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

Impegno a verbale

Qualora successivamente alla stipula del presente accordo vengano approvate disposizioni di legge modificative delle disposizioni del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, cui si riferisce il presente accordo, le parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare le norme dell'accordo alle innovazioni legislative.

(Doveri del dipendente)

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

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

- a) non svolgere attività comunque contraria agli interessi del datore di lavoro ed incompatibile con i doveri d'ufficio e di servizio;
- b) non accettare nomine o incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di impiego ricoperta;
- c) non allontanarsi arbitrariamente dal servizio;
- d) avere cura dei locali, mobili, oggetti, attrezzature e comunque di ogni bene affidato al dipendente.

Art. 34

(Provvedimenti disciplinari)

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il richiamo verbale;
- b) il biasimo scritto;
- c) la multa non superiore a 4 ore dello stipendio minimo tabellare;
- d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) il licenziamento in tronco.

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

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

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

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

Il dipendente sottoposto a procedimento penale deve darne immediata notizia al datore di lavoro.

Questo determina se il dipendente debba o meno, in pendenza del giudizio, essere sospeso dal servizio per la conservazione di almeno la metà del trattamento economico mensile se celibe o nubile e due terzi se coniugato, o se debba essere sospeso soltanto dal servizio. In caso di condanna penale passata in giudicato, il dipendente può incorrere nella risoluzione del rapporto. In caso di assoluzione, il dipendente riacquista con effetto retroattivo, il diritto all'anzianità e alla retribuzione che gli sarebbe spettata qualora fosse rimasto in attività di servizio. Anche durante il periodo di sospensione restano ferme le facoltà di risoluzione del rapporto di cui all'art. 35.

Art. 35

(Risoluzione del rapporto di lavoro)

La risoluzione del rapporto di lavoro avviene nei seguenti modi:

- a) per licenziamento da parte del datore di lavoro;
- b) per dimissioni da parte del dipendente;

c) per risoluzione consensuale.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono farsi per iscritto, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, salvo sempre il rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 36.

Art. 36

(Preavviso di risoluzione del rapporto)

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

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

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

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

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. A questo effetto, la retribuzione è composta dagli elementi di cui al 1° comma dell'art. 16.

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.

Art. 37

(Risoluzione immediata del rapporto)

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

Sono da considerarsi giuste cause di licenziamento le seguenti:

- a) minacce, ingiurie gravi, violenza e vie di fatto;
- b) disonestà nel disimpegno delle proprie mansioni;
- c) recidività, fermo restando per quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in mancanze gravi che abbiano dato luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari.

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

- a) minacce, ingiurie, violenze e vie di fatto;
- b) riduzione arbitraria della retribuzione, mancata corresponsione della retribuzione o ritardato pagamento di essa di oltre tre mesi;
- c) modifica della pattuizione del contratto individuale se non concordata con il lavoratore.

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

Art. 38

(Licenziamenti individuali)

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

Art. 39

(Trattamento di fine rapporto)

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

La stessa norma si applica in caso di anticipazioni del t.f.r. medesimo.

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

Art. 40

(Indennità per la risoluzione del rapporto in caso di decesso del dipendente)

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

Art. 41

(Anzianità convenzionale)

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

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

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

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità convenzionali sono cumulabili fino ad un massimo di 36 mesi.

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

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

Art. 42

(Cessazione e trasformazione dell'Associazione, Consorzio ed Ente zootecnico)

La trasformazione, in qualsiasi modo, dell'Associazione, Consorzio ed Ente zootecnico, salvo che il dipendente sia stato liquidato di ogni sua spettanza, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso se non dato nei termini, non costituisce titolo per la risoluzione del rapporto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti della nuova Organizzazione.

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

*Art. 43
(Informativa sui programmi di attività)*

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

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

Piani di attività

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

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

*Art. 44
(Contrattazione integrativa)*

La contrattazione integrativa si svolgerà presso la sede aziendale per le Organizzazioni nazionali ed a livello regionale per le Organizzazioni provinciali, interprovinciali e regionali.

L'eventuale contratto integrativo nazionale e regionale, i cui effetti decorreranno dalla data della sua stipulazione, potrà essere rinnovato non prima che siano trascorsi sei mesi dal rinnovo del presente c.c.n.l.

Al fine di garantire lo svolgimento della contrattazione integrativa nei termini e con le modalità regolamentate dal presente articolo e dall'art. 3, lett. d), le parti 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 c.c.n.l.;
- le piattaforme relative ai contratti integrativi devono riguardare esclusivamente le materie agli stessi demandate dal c.c.n.l.;
- 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.

Fermo restando che non sono di competenza della contrattazione di secondo livello le materie definite nel c.c.n.l., quelle rinviata alla contrattazione integrativa dal presente c.c.n.l. sono esclusivamente le seguenti:

- a) flessibilità e distribuzione dell'orario di lavoro sulla base delle direttive generali fissate all'art. 11 del c.c.n.l.;
- b) determinazione del periodo delle ferie così come stabilito dall'art. 21 del c.c.n.l.;
- c) ambiente di lavoro e individuazione degli interventi per l'eliminazione dei problemi relativi ad eventuali lavorazioni nocive, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia;

d) definizione della percentuale massima del personale a part-time e definizione della durata massima della prestazione lavorativa settimanale per il personale a part-time, nonché definizione della percentuale dei lavoratori con contratto a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato nei casi in cui le Associazioni debbano stipulare contratti a norma dell'art. 9 del presente contratto;

e) occupazione e mobilità secondo quanto previsto dall'art. 4 del c.c.n.l., eventualmente costituendo appositi Organismi bilaterali;

f) informative sull'organizzazione del lavoro e per eventuali necessità di turnazioni (escluse quelle già fissate all'art. 11 del c.c.n.l.) con particolare riferimento ai centri stampa, laboratori analisi, centri tori o stazioni monta. Resta inteso che tali informative verranno svolte nel rispetto dell'autonomia organizzativa e gestionale delle Associazioni e delle norme vigenti per quanto attiene le competenze delle Rappresentanze sindacali;

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

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

i) possibilità di elevare fino ad un massimo dell'8% la misura dell'indennità, spettante al personale al quale è affidata la responsabilità del servizio di cassa di cui al 1° comma dell'art. 19;

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

m) possibilità di definire l'erogazione di un'indennità per le ore di lavoro svolte dai controllori nella fascia oraria notturna, fino ad un massimo dell'8% della quota oraria lorda;

- la possibilità di negoziare l'indennità di bilinguismo;

- la possibilità di negoziare ticket-restaurant.

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.

Art. 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'art. 4 del c.c.n.l. in ordine ai processi di riorganizzazione nelle realtà nazionali e periferiche;

- andamento della contrattazione di secondo livello;

- fabbisogni formativi e interventi di formazione continua;

- l'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 c.c.n.l., per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Tale Commissione svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del decreto legislativo n. 626/1994, 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 n. 626/1994;

- 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 R.L.S. nonché un riepilogo annuale dell'attività formativa dedicata a R.L.S. 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.

Art. 46

(Controversie)

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

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

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

Art. 47

(Delegato sindacale aziendale)

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

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

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

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

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

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

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

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

Art. 48
(Rappresentanze sindacali unitarie)

Parte prima
MODALITÀ DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

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

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

Nelle unità produttive che occupano meno di 15 dipendenti, continueranno ad applicarsi le normative previste dal c.c.n.l. in materia di Rappresentanza sindacale.

Per i successivi rinnovi, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla R.S.U.

La R.S.U. è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Organizzazioni firmatarie del c.c.n.l. e del presente accordo.

La ripartizione dei seggi nella R.S.U. avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata alle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l.

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

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

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

Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali, aziendali, la composizione numerica della R.S.U. è così definita:

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

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

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni aderenti alle Associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

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

Sono comunque fatti salvi per le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge n. 300/1970 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

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

Compiti e funzioni

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

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

Durata e sostituzione nell'incarico

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

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

La R.S.U. decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista;

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

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

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

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

Funzionamento della R.S.U.

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

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

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

Elettorato attivo e passivo

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

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

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

Delegati sindacali

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

Norma di rinvio

Le regole del Protocollo 23 luglio 1993, non modificate dal presente accordo, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Clausola finale

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

Esso comporta per le Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. e per coloro che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, a non richiedere l'applicazione degli articoli (correzione testo) di legge attinenti le R.S.A., in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

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

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

Parte seconda

DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

1. Modalità per indire le elezioni

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

2. Quorum per la validità delle elezioni

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

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

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

3. Elettorato attivo e passivo

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

4. Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) Associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto.

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

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

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti della R.S.U. del Collegio.

5. Commissione elettorale

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

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

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici delle liste.

7. Affissioni

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

8. Scrutatori/rici

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

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

9. Segretezza del voto

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

10. Schede elettorali

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

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

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

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

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

11. Preferenze

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

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore/rice mediante una crocetta apposta a fianco del nome del/lla candidato/a preferito/a, ovvero segnando il nome del/lla candidato/a preferito/a nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

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

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei/le votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

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

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

13. Composizione del seggio elettorale

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

14. Attrezzatura del seggio elettorale

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

15. Riconoscimento degli/le elettori/rici

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

16. Compiti del/la Presidente

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

17. Operazioni di scrutinio

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

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

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

18. Ricorsi alla Commissione elettorale

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

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

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

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

19. Comitato dei garanti

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

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

20. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

21. Adempimenti dell'azienda

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

22. Clausola finale

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

Art. 49

(Diritto di affissione)

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

Art. 50

(Tutela del delegato sindacale aziendale)

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

Il delegato sindacale aziendale non può comunque essere licenziato o trasferito senza il nulla-osta dell'Organizzazione che rappresenta il dipendente e dell'Organizzazione zootecnica interessata, le quali si pronunceranno in merito dopo un esame conciliativo fatto, su richiesta dell'Organizzazione sindacale del dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento di licenziamento o di trasferimento effettuato dal datore di lavoro.

Se il nulla-osta viene concesso o comunque sia decorso il termine di cui al comma precedente senza che sia stato richiesto l'esame conciliativo, il provvedimento di licenziamento o di trasferimento diviene operante.

Ove il nulla-osta sia stato negato dall'Organizzazione sindacale alla quale il dipendente è iscritto o ha conferito mandato ed il datore di lavoro mantenga fermo il suo provvedimento dandone comunicazione all'interessato, il dipendente stesso, con atto da lui sottoscritto, può ricorrere tramite la predetta Organizzazione, entro il termine di 20 giorni dalla notifica del provvedimento, avverso quest'ultimo provvedimento.

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

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

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

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

Nota a verbale

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

Art. 51 (Permessi sindacali)

I dipendenti, componenti di Organismi direttivi, nazionali, regionali, provinciali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e i dipendenti che siano stati eletti delegati sindacali hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti per l'espletamento delle attività sindacali in ragione, rispettivamente, di 20 giorni l'anno per i rappresentanti nazionali ovvero di 18 giorni l'anno per tutti gli altri rappresentanti. Dal conteggio vengono esclusi i giorni necessari per le riunioni del rinnovo del contratto nazionale.

I dirigenti sindacali, per le attività di cui sopra, hanno altresì diritto a permessi non retribuiti ai sensi della legge n. 300/1970.

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

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

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

Art. 52 (Trattenute contributi sindacali per delega)

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

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

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

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

*Art. 53
(Diritto di assemblea)*

I dipendenti hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'Organizzazione in cui prestano la loro opera, in locali messi a disposizione dall'Organizzazione stessa, fuori l'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue regolarmente retribuite.

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

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

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

*Art. 54
(Distacchi sindacali)*

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

I periodi di aspettativa di cui al precedente comma, secondo quanto previsto dall'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

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

*Art. 55
(Previdenza complementare)*

Al fine di assicurare ai lavoratori dipendenti la previdenza complementare così come prevista dal decreto legislativo n. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'art. 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 t.f.r. nel periodo di riferimento;

- 1,2% a carico del lavoratore dipendente commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. 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.

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.

*Art. 56
(Molestie sessuali e "mobbing")*

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 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 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.

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 R.S.U./R.S.A., R.L.S. campagne di informazione per tutti i lavoratori e di formazione specifica per R.L.S. 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".

Art. 57

(Condizioni di miglior favore - Rispetto del contratto)

Le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti e derivanti da contrattazione collettiva di secondo 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.

Dall'entrata in vigore del presente contratto i contratti integrativi aziendali o regionali non possono derogare dalle norme previste nel c.c.n.l.

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

ALLEGATI

Allegato 1

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tabella retribuzioni anno 2007 e 2008

Area 1 - Coordinamento

Quadri, collaboratori esperti e funzionari

Livello	Qualifica	Stipendio base all'1.10.2007	Stipendio base all'1.1.2008	Stipendio base al 1.7.2008	Scorrimento economico
1/2	Capo servizio centrale	1.920,83	1.947,20	1.979,21	
1/3	Capo servizio Collaboratore esperto c.c.n.l. 21 luglio 1995	1.837,20	1.862,42	1.893,04	
1/4	Collaboratore esperto Coordinatore centrale tecnico c.c.n.l. 21 luglio	1.753,20	1.777,26	1.806,48	

	1995 Capo centro CED c.c.n.l. 21 luglio 1995 Coordinatore centr. amministr. c.c.n.l. 21 luglio 1995				
1/5	Coordinatore Analista CED c.c.n.l. 21 luglio 1995	1.690,77	1.713,98	1.742,16	1/4 1/4

Area 2 - Assistenti

Livello	Qualifica	Stipendio base all'1.10.2007	Stipendio base all'1.1.2008	Stipendio base al 1.7.2008	Scorrimento economico
2/1	Vice coordinatore Assistente esperto tecn. (ex coll. esp. tecn.) Assistente esperto amm. (ex coll. esp. amm.) Agronomo - tecnico qualità Veterinario - tecnico qualità Informatico specializzato (ex analista progr. CED)	1.628,39	1.650,74	1.677,88	1/5 1/5 1/5 1/5 1/5 1/5
2/2	Ispettore nazionale di specie o razza Tecnico centri F.A. Tecnico di laboratorio Impiegato di 1 ^a Capo controllore Zootecnico c.c.n.l. 21 luglio 1995 Tecnico alimentazione c.c.n.l. 21 luglio 1995 Tecnico qualità latte c.c.n.l. 21 luglio 1995 Tecnico ipo c.c.n.l. 21 luglio 1995 Programmatore CED c.c.n.l. 21 luglio 1995 Scheduler CED c.c.n.l. 21 luglio 1995	1.585,01	1.606,76	1.633,18	2/1 2/1 2/1 2/1 2/1 2/1 2/1 2/1
2/3	Tecnico informatico (ex addetto alla consolle CED) Analista laboratorio (ex analista unico lab. analisi) Addetto centri genetici Impiegato di 2 ^a Tecnico mungitrici c.c.n.l. 21 luglio 1995	1.521,94	1.542,83	1.568,20	2/2 2/2 2/2 2/2 2/2
2/4a	Contr. esp. - Zootecn. - Tecn. mung. - Tecn. qualità Fecondatore Addetto laboratorio analisi Addetto centri stampa	1.438,49	1.458,23	1.482,20	2/3 2/3 2/3

	Operatore CED c.c.n.l. 21 luglio 1995				2/3 2/3
2/4b	Controllore	1.411,10	1.430,47	1.453,98	2/4A
2/5	Addetto disinfezione ricoveri Operatore centri genetici Impiegato di 3 ^a Operatore informatico (ex add. perf. CED - termin. CED) Magazziniere/distributore centri F.A.	1.395,09	1.414,24	1.437,49	2/4B 2/4B 2/4B 2/4B 2/4B
2/6	Operatore centri stampa Archivista - Dattilografo	1.332,09	1.350,37	1.372,57	2/5 2/5

Area 3 - Operatori

Livello	Qualifica	Stipendio base all'1.10.2007	Stipendio base all'1.1.2008	Stipendio base al 1.7.2008	Scorrimento economico
3/1	Usciere Centralinista Autista Fattorino Corriere	1.204,45	1.220,98	1.241,05	
3/2	Ausiliario o inserviente Inserviente laboratorio	1.101,46	1.116,58	1.134,93	
<i>Categorie ad esaurimento</i>					
3/1	Commesso capo	1.270,42	1.287,86	1.309,03	
3/2	Usciere	1.248,65	1.265,79	1.286,60	

N.d.R.: L'accordo 28 ottobre 2009 prevede quanto segue:

Le parti hanno convenuto di fissare nel 5,7% complessivo l'aumento delle retribuzioni in vigore al 31 dicembre 2008; tale aumento è comprensivo del differenziale tra l'inflazione programmata e l'inflazione reale intervenuta nel biennio 2007-2008.

Il suddetto aumento sarà ripartito come da tabella che segue e si applica al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Le differenze retributive 2009 relative ai mesi da gennaio ad ottobre sono interamente compensate mediante l'erogazione di "una tantum" esposta nella medesima tabella, "una tantum" che è da considerarsi parte integrante della retribuzione ordinaria annuale e sarà corrisposta unitamente alle competenze del mese di novembre 2009.

Area./liv.	Stipendio 2008	Stipendio 01/01/2009 2%	"Una tantum" Sì I.v.c. 2009	"Una tantum" No I.v.c. 2009	Stipendio 1/3/2010 1,7%	Stipendio 1/10/2010 2%
1 ^a /2 ^o	1.979,21	2.018,79	340,43	435,43	2.052,44	2.092,02
1 ^a /3 ^o	1.893,04	1.930,90	325,59	416,47	1.963,08	2.000,94
1 ^a /4 ^o	1.806,48	1.842,61	310,71	397,43	1.873,32	1.909,45
1 ^a /5 ^o	1.742,16	1.777,00	299,64	383,28	1.806,62	1.841,46
2 ^a /1 ^o	1.677,88	1.711,44	288,61	369,13	1.739,96	1.773,52

2 ^a /2°	1.633,18	1.665,84	280,90	359,30	1.693,61	1.726,27
2 ^a /3°	1.568,20	1.599,56	269,72	345,00	1.626,22	1.657,59
2 ^a /4° A	1.482,20	1.511,84	254,92	326,08	1.537,04	1.566,69
2 ^a /4° B	1.453,98	1.483,06	250,12	319,88	1.507,78	1.536,86
2 ^a /5°	1.437,49	1.466,24	247,25	316,25	1.490,68	1.519,43
2 ^a /6°	1.372,57	1.400,02	236,09	301,97	1.423,36	1.450,81
3 ^a /1°	1.241,05	1.265,87	213,47	273,03	1.286,97	1.311,79
3 ^a /2°	1.134,93	1.157,63	195,20	249,68	1.176,92	1.199,62
3 ^a /1° E	1.309,03	1.335,21	225,15	287,99	1.357,46	1.383,64
3 ^a /2° E	1.286,60	1.312,33	221,29	283,05	1.334,20	1.359,94

Allegato 2

Verbale di accordo

Il giorno 10 febbraio 2005, presso la sede dell'Associazione italiana allevatori, in Roma, via Tomassetti 9, si sono riuniti i rappresentanti sindacali dei lavoratori dipendenti delle Organizzazioni degli allevatori (FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL e CONFEDERDIA) e i rappresentanti dell'Associazione italiana allevatori per procedere al rinnovo biennale economico del c.c.n.l. 15 luglio 2003.

Le parti hanno convenuto di fissare nel 4,8% complessivo l'aumento delle retribuzioni in vigore al 31 dicembre 2004; tale aumento è comprensivo del differenziale tra l'inflazione reale intervenuta nel biennio 2003-2004 e il tasso complessivo del 4% assunto come riferimento per tale biennio a norma di quanto stabilito dall'articolo 16, comma 5 del c.c.n.l. 15 luglio 2003.

Le parti si danno reciprocamente atto che in occasione del rinnovo contrattuale relativo al biennio 2007-2008 l'inflazione effettiva intervenuta nel biennio 2005-2006 verrà comparata non con l'inflazione programmata relativa allo stesso biennio ma con un tasso complessivo del 3,9%.

Il suddetto aumento sarà ripartito come da tabella che segue:

<i>Cat. liv.</i>	<i>Stipendio 2004</i>	<i>Stipendio 01.01.2005</i>	<i>Diff. 2004</i>	<i>Stipendio 01.01.2006</i>	<i>Diff. su 2005</i>	<i>Diff. su 2004</i>
1/2	1.796,92	1.843,64	46,72	1.883,17	39,53	86,25
1/3	1.718,68	1.763,37	44,69	1.801,18	37,81	82,50
1/4	1.640,10	1.682,74	42,64	1.718,82	36,08	78,72
1/5	1.581,70	1.622,82	41,12	1.657,62	34,80	75,92
2/1	1.523,34	1.562,95	39,61	1.596,46	33,51	73,12
2/2	1.482,76	1.521,31	38,55	1.553,93	32,62	71,17
2/3	1.423,76	1.460,78	37,02	1.492,10	31,32	68,34
2/4A	1.345,69	1.380,68	34,99	1.410,28	29,61	64,59
2/4B	1.320,07	1.354,39	34,32	1.383,43	29,04	63,36
2/5	1.305,10	1.339,03	33,93	1.367,74	28,71	62,64

2/6	1.246,15	1.278,55	32,40	1.305,97	27,42	59,82
3/1	1.126,75	1.156,05	29,30	1.180,83	24,79	54,08
3/2	1.030,40	1.057,19	26,79	1.079,86	22,67	49,46
3/1E	1.188,46	1.219,36	30,90	1.245,51	26,15	57,05
3/2E	1.168,10	1.198,47	30,37	1.224,17	25,70	56,07

Allegato 3

Contratti di inserimento

Sulla base della regolamentazione introdotta dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e delle linee guida definite dall'accordo interconfederale intercorso tra le Parti sociali in data 11 Febbraio 2004, l'Associazione Italiana Allevatori e le OO.SS. firmatarie del c.c.n.l. per i dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici 15 luglio 2003, con il presente accordo intendono disciplinare la materia dei contratti di inserimento in relazione alle particolarità del settore di appartenenza.

A norma dell'articolo 54 del D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di inserimento è il rapporto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni (soggetti che sono alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi);
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro o che siano in procinto di perderlo;
- d) lavoratori che desiderino riprendere o intraprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento, redatto sulla base del progetto base esposto in calce al presente accordo. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Le assunzioni con contratto di inserimento dovranno essere comunicate preventivamente alle RSA/RSU.

I contratti di inserimento/reinserimento sono così regolamentati dal presente accordo:

- qualifiche interessate: Area 1 Livello 5 e Area 2;
- durata: potrà essere stabilita da un minimo di nove mesi ad un massimo di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali la durata massima sarà di trentasei mesi;
- periodo di prova: sarà determinato con le stesse modalità previste per le assunzioni a tempo indeterminato nel caso di contratti di inserimento di durata uguale o superiore a dodici mesi, e nella metà di quanto previsto per le assunzioni a tempo indeterminato nel caso di contratti di inserimento di durata inferiore a dodici mesi;
- orario di lavoro: farà riferimento a quanto stabilito dal vigente c.c.n.l. 15 Luglio 2003;
- periodo di formazione: il lavoratore assunto con contratto di inserimento/reinserimento dovrà svolgere una formazione teorica non inferiore a trentotto ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da almeno centoquattordici ore di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del

lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;

- il tutor aziendale, se dipendente della stessa azienda, dovrà essere inquadrato almeno nel livello di destinazione del lavoratore in inserimento;

- categoria di inquadramento: l'inquadramento del lavoratore assunto con contratto di inserimento/reinserimento sarà inferiore di un livello rispetto alla categoria di destinazione una volta terminato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

- l'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali eventualmente determinati a favore del personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché dal godimento delle eventuali indennità sostitutive connessi ai servizi stessi e di tutte le maggiorazioni relative alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente c.c.n.l.;

- nel caso in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal c.c.n.l., con esclusione degli scatti di anzianità e degli automatismi previsti in materia di scorrimento automatico;

- in attesa della normativa di regolamentazione del libretto formativo del cittadino, la registrazione delle competenze acquisite dal lavoratore dovrà essere effettuata a cura del datore di lavoro che provvederà a rilasciare apposita dichiarazione al lavoratore, nella quale saranno anche precisate le modalità di realizzazione della fase formativa prevista;

- i contratti di inserimento sono compatibili con l'istituto del part-time, sulla base della regolamentazione prevista in tal senso dal c.c.n.l.; la formazione deve peraltro essere sempre realizzata con le stesse modalità previste per i contratti a tempo pieno;

- nel caso di interruzione continuativa della prestazione dovuta a malattia od infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo determinato in un sesto della durata complessiva del contratto di inserimento/reinserimento, e comunque fino ad un massimo di 120 giorni di calendario, nel caso di malattia, e di 130 giorni di calendario nel caso di infortunio non sul lavoro. Nel caso di più assenze per malattia, determinate o meno dalla stessa causa, il periodo complessivo di conservazione del posto determinato con riferimento sarà sempre pari ad un sesto della durata complessiva del contratto, calcolato nell'arco della durata del contratto stesso;

- la facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento/reinserimento non è esercitabile dalla Associazione che, al momento dell'assunzione, risulti non avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nei diciotto mesi precedenti sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento/reinserimento;

- nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare e/o civile, nonché dei periodi di astensione per maternità (congedo di maternità/paternità);

- il numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento non potrà superare il 20% della forza lavoro dell'Associazione, con un minimo di quattro contratti di inserimento per ciascun datore di lavoro;

- i lavoratori con contratto di inserimento hanno diritto a veder riconosciuta l'applicazione dei trattamenti economici-normativi previsti per gli altri lavoratori del presente c.c.n.l. e dai contratti di secondo livello.

Per quanto non previsto dal presente accordo si fa esplicito riferimento all'articolo 54 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 ed alle disposizioni del presente c.c.n.l.

Norma transitoria

Le parti si danno atto che, ai sensi dell'accordo interconfederale del 13 novembre 2003, i progetti di contratti di formazione e lavoro approvati prima del 23 ottobre 2003 hanno validità fino alla loro naturale scadenza.

Per essi continuano perciò ad applicarsi le disposizioni di cui all'Allegato 2 del c.c.n.l. 2 agosto 1999.

Nota a verbale

Le parti concordano di aggiornare il presente accordo non appena si renda possibile realizzare i progetti di inserimento anche attraverso il ricorso al Fondo interprofessionale di formazione continua di cui all'articolo 24 del c.c.n.l. 15 luglio 2003.

Progetto individuale di inserimento

L'Associazione con sede in in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 276/2003 e dall'accordo-quadro sui contratti di inserimento/reinserimento allegato al c.c.n.l. 15 Luglio 2003, riscontra la necessità, per le attuali esigenze aziendali, di dare attuazione al contratto di inserimento/reinserimento secondo i tempi e le modalità sotto indicate, con la finalità di permettere l'inserimento professionale del lavoratore realizzato attraverso l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

A. durata del contratto di inserimento/reinserimento dal al presso l'Associazione per il sig con la qualifica di inserimento/reinserimento di

B. il progetto di inserimento/reinserimento è costituita da prestazioni lavorative e da insegnamento teorico-pratico delle seguenti attività:

Sarà svolta una attività formativa teorica pari ad almeno trentotto ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e di organizzazione aziendale, e un'attività di addestramento specifico pari ad almeno centoquattordici ore, che potrà essere impartita anche con modalità e-learning.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto. L'Associazione Allevatori, in attesa della definizione delle modalità di attuazione del libretto formativo del cittadino, provvederà a redigere specifica scheda informativa nella quale dovranno essere dettagliatamente registrate le competenze acquisite dal lavoratore.

Il presente progetto è conforme alla regolamentazione prevista dall'accordo-quadro sui contratti di inserimento/reinserimento allegato al c.c.n.l. 15 luglio 2003 per i dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici.

Firma dell'azienda Data

Contratto di inserimento/reinserimento

Tra la sottoscritta Associazione datore di lavoro, e il sig. lavoratore;

Visto l'accordo-quadro sui contratti di inserimento/reinserimento del, allegato al c.c.n.l. 15 luglio 2003, con cui viene prevista, in relazione al D.Lgs. n. 276/2003, la regolamentazione dei contratti di inserimento/reinserimento, viene convenuto quanto segue:

L'Associazione assume a tempo pieno, con orario di lavoro fissato, come da c.c.n.l., in 38 ore settimanali, il predetto lavoratore nato a il residente a con contratto di inserimento/reinserimento per la durata di mesi a far data dal con la qualifica di inserimento/reinserimento di

Come previsto dal citato accordo-quadro, l'inquadramento è fissato nel livello dell'Area e pertanto il trattamento retributivo sarà determinato, come previsto dal c.c.n.l., nello stipendio base di €

Il periodo di prova è fissato in mesi; l'orario di lavoro è previsto in 38 ore settimanali.

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

Nel caso di interruzione continuativa della prestazione dovuta a malattia od infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo determinato in ... giorni di calendario in caso di malattia, e di giorni di calendario nel caso di infortunio non sul lavoro. Nel caso di più assenze per malattia, determinate o meno dalla stessa

causa, il periodo complessivo di conservazione del posto determinato con riferimento sarà sempre pari a giorni di calendario, calcolati nell'arco della durata del contratto stesso.

Il progetto di inserimento costituisce parte integrante del presente accordo ed è consegnato in copia anche al lavoratore.

Il datore di lavoro

.....

Il lavoratore

.....

N.B.: In caso di orario di lavoro a tempo parziale si dovrà indicare l'orario ridotto convenuto e la sua distribuzione nell'arco della settimana.

Data

Allegato 4

Profili formativi per l'apprendistato professionalizzante

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale nonché tecnico-professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'Associazione, si è ritenuto opportuno definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico-professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

Formazione formale

Competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze/conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali:

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'Associazione (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'Associazione;
- le condizioni e i fattori di redditività delle imprese (produttività, efficacia e efficienza);
- il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);

- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla fornitura di servizi di soddisfazione dei Soci, nell'ambito delle finalità statutarie dell'Associazione;

Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;

- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;

- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro (misure collettive):

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;

- conoscere i principali fattori di rischio;

- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze e conoscenze riconducibili ai seguenti profili formativi:

Profilo formativo: area 2, livello 3 - Tecnico informatico

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;

- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;

- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda, rapportandosi efficacemente alle altre funzioni.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere l'informatica e i sistemi operativi;

- conoscere le logiche di elaborazione dati e programmazione;

- conoscere gli elementi di progettazione ed organizzazione della programmazione;

- conoscere le modalità di collaudo e manutenzione del software;

- conoscere ed utilizzare gli strumenti e i pacchetti informatici aziendali di base;

- conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro;

- conoscere ed utilizzare le nozioni di una lingua straniera necessarie allo svolgimento dell'attività informatica.

Profilo formativo: area 2, livello 3 - Analista laboratorio

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;

- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;

- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere la chimica e la microbiologia della matrice da analizzare (prodotti lattiero caseari, foraggi, carni);

- applicare le metodiche di prova utilizzate nel laboratorio;
- conoscere ed applicare le procedure del sistema di gestione per la qualità del laboratorio;
- effettuare le manutenzioni ordinarie, straordinarie e le tarature della strumentazione;
- applicare le procedure per l'emissione del rapporto di analisi.

Profilo formativo: area 2, livello 3 - Addetto centri genetici

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle specie da allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura ed alimentazione;
- conoscere il comportamento riproduttivo e produttivo delle specie da allevamento;
- conoscere le modalità di una corretta igiene dell'allevamento;
- conoscere le normative relative alla gestione e al benessere del bestiame.

Profilo formativo: area 2, livello 3 - Impiegato di 2°

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le basi di informatica e l'uso del personal computer (foglio elettronico, data base, word processor);
- conoscere le basi contabilità generale, tecnica ragionieristica, bancaria, flussi di cassa;
- conoscere le basi della legislazione tributaria e fiscale;
- conoscere ed applicare la normativa relativa alla sicurezza negli ambienti di lavoro;
- conoscere e saper predisporre gli adempimenti relativi al rapporto di lavoro con i dipendenti dell'Associazione;
- conoscere le principali normative relative al rapporto di lavoro;
- conoscere gli elementi di organizzazione e le procedure relative al lavoro di ufficio;
- conoscere le tecniche di archiviazione e gestione dei documenti.

Profilo formativo: area 2, livello 4a - Controllore esperto - Zootecnico - Tecnico mungitrici - Tecnico qualità

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento con particolare riguardo alle attività inerenti il controllo funzionale delle specie iscritte ai LL.GG. e sottoposte a CC.FF.;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di controllo funzionale degli animali;
- conoscere le norme tecniche riportate nei manuali e disciplinari emanati dagli organismi competenti;
- acquisire le nozioni necessarie impartite mediante partecipazione a specifico corso formativo per l'abilitazione alla qualifica di controllore;
- acquisire le necessarie competenze tecnico-pratiche anche attraverso specifici stage da effettuarsi in Associazione;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti, loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta);
- conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico;
- conoscere gli strumenti e le attrezzature per la produzione e conservazione dei prodotti di origine animale;
- conoscere le procedure relative ai sistemi qualità nelle aziende di allevamento.

Profilo formativo: area 2, livello 4a - Addetto laboratorio analisi

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere la chimica e la microbiologia della matrice da analizzare (prodotti lattiero caseari, foraggi, carni);
- applicare le metodiche di prova utilizzate nel laboratorio;
- conoscere ed utilizzare gli strumenti e i pacchetti informatici aziendali di base;
- conoscere ed applicare le procedure del sistema di gestione per la qualità del laboratorio;
- effettuare le manutenzioni ordinarie della strumentazione.

Profilo formativo: area 2, livello 4b - Controllore

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento con particolare riguardo alle attività inerenti il controllo funzionale delle specie iscritte ai LL.GG. e sottoposte a CC.FF. ;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di controllo funzionale degli animali;

- conoscere le norme tecniche riportate nei manuali e disciplinari emanati dagli organismi competenti;
- acquisire le nozioni necessarie impartite mediante partecipazione a specifico corso formativo per l'abilitazione alla qualifica di controllore;
- conoscere ed utilizzare gli strumenti e i pacchetti informatici aziendali di base;
- acquisire le necessarie competenze tecnico-pratiche anche attraverso specifici stage da effettuarsi anche presso altre Associate.

Profilo formativo: area 2, livello 5 - Addetto disinfezione ricoveri

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle specie da allevamento;
- conoscere le modalità di una corretta igiene dell'allevamento;
- conoscere le modalità di corretto svolgimento delle mansioni di disinfezione ricoveri.

Profilo formativo: area 2, livello 5 - Operatore centri genetici

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle specie da allevamento;
- conoscere il comportamento riproduttivo e produttivo delle specie da allevamento;
- conoscere le modalità di una corretta igiene dell'allevamento;
- conoscere le normative relative al benessere animale.

Profilo formativo: area 2, livello 5 - Impiegato di 3a

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le basi di informatica e l'uso del personal computer (foglio elettronico, data base, word processor);
- conoscere gli elementi di organizzazione e le procedure relative al lavoro di ufficio in generale;
- conoscere le basi contabilità generale, tecnica ragionieristica, bancaria, flussi di cassa;
- conoscere le tecniche di archiviazione e gestione dei documenti.

Profilo formativo: area 2, livello 5 - Operatore informatico

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda, rapportandosi efficacemente alle altre funzioni

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere l'informatica e i sistemi operativi;
- conoscere le logiche di elaborazione dati e programmazione;
- conoscere ed utilizzare gli strumenti e i pacchetti informatici aziendali di base;
- conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro;
- conoscere ed utilizzare le nozioni di una lingua straniera necessarie allo svolgimento dell'attività informatica.

Profilo formativo: area 2, livello 5 - Magazziniere distributore Centri FA

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le basi di utilizzo di un personal computer e l'uso di programmi di gestione del magazzino;
- conoscere le modalità di trattamento dei prodotti da movimentare in base alle loro caratteristiche;
- curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso di sistemi per la movimentazione delle merci;
- utilizzare gli strumenti e le tecnologie della propria attività (registrazioni arrivi - partenze, bolle accompagnamento, documenti necessari al trasporto della merce ecc.);
- conoscere le tecniche di imballaggio;
- provvedere alla consegna delle merci, adottando tutte le cautele per garantirne la conservazione e l'integrità.

Profilo formativo: area 2, livello 6 - Archivist/dattilografo

- Competenze tecnico-professionali generali
- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
 - conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
 - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
 - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
 - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

- Competenze tecnico-professionali specifiche
- conoscere le basi di informatica e l'uso del personal computer (foglio elettronico, data base, word processor);
 - conoscere gli elementi di organizzazione e le procedure relative al lavoro di ufficio in generale;
 - conoscere le tecniche di archiviazione e gestione dei documenti.

/

**Verbale di accordo 28 ottobre 2009
per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l.
per i dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori,
Consorzi ed Enti zootecnici**

Le parti hanno convenuto di fissare nel 5,7% complessivo l'aumento delle retribuzioni in vigore al 31 dicembre 2008; tale aumento è comprensivo del differenziale tra l'inflazione programmata e l'inflazione reale intervenuta nel biennio 2007-2008.

Il suddetto aumento sarà ripartito come da tabella che segue e si applica al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Le differenze retributive 2009 relative ai mesi da gennaio ad ottobre sono interamente compensate mediante l'erogazione di "una tantum" esposta nella medesima tabella, "una tantum" che è da considerarsi parte integrante della retribuzione ordinaria annuale e sarà corrisposta unitamente alle competenze del mese di novembre 2009.

Area./liv.	Stipendio 2008	Stipendio 01/01/2009 2%	"Una tantum" Sì I.v.c. 2009	"Una tantum" No I.v.c. 2009	Stipendio 1/3/2010 1,7%	Stipendio 1/10/2010 2%
1 ^a /2 ^o	1.979,21	2.018,79	340,43	435,43	2.052,44	2.092,02
1 ^a /3 ^o	1.893,04	1.930,90	325,59	416,47	1.963,08	2.000,94
1 ^a /4 ^o	1.806,48	1.842,61	310,71	397,43	1.873,32	1.909,45
1 ^a /5 ^o	1.742,16	1.777,00	299,64	383,28	1.806,62	1.841,46
2 ^a /1 ^o	1.677,88	1.711,44	288,61	369,13	1.739,96	1.773,52
2 ^a /2 ^o	1.633,18	1.665,84	280,90	359,30	1.693,61	1.726,27
2 ^a /3 ^o	1.568,20	1.599,56	269,72	345,00	1.626,22	1.657,59
2 ^a /4 ^o A	1.482,20	1.511,84	254,92	326,08	1.537,04	1.566,69
2 ^a /4 ^o B	1.453,98	1.483,06	250,12	319,88	1.507,78	1.536,86
2 ^a /5 ^o	1.437,49	1.466,24	247,25	316,25	1.490,68	1.519,43

2 ^a /6 ^o	1.372,57	1.400,02	236,09	301,97	1.423,36	1.450,81
3 ^a /1 ^o	1.241,05	1.265,87	213,47	273,03	1.286,97	1.311,79
3 ^a /2 ^o	1.134,93	1.157,63	195,20	249,68	1.176,92	1.199,62
3 ^a /1 ^o E	1.309,03	1.335,21	225,15	287,99	1.357,46	1.383,64
3 ^a /2 ^o E	1.286,60	1.312,33	221,29	283,05	1.334,20	1.359,94

//

**Accordo 16 febbraio 2012
in materia di detassazione della retribuzione accessoria -
Anno 2012**

Premesso:

- che l'art. 33, comma 12, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), in attuazione dell'art. 26 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, ha prorogato per il periodo dal 1^o gennaio 2012 al 31 dicembre 2012, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'art. 2, comma 1, lett. c) del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126;

- che le parti, in attesa dell'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'art. 33, comma 12, della legge 12 novembre 2011, n. 183, ritengono opportuno - in considerazione di quanto precisato dalla circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011, emanata dall'Agenzia delle Entrate di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - favorire la definizione di accordi-quadro regionali o aziendali che recepiscano, per l'anno 2012, quanto previsto dal c.c.n.l. per i dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori, dei Consorzi e degli enti zootecnici del 4 ottobre 2007, laddove prevede forme di retribuzione premiale ovvero modalità di organizzazione del lavoro tali da consentire il perseguimento di una maggiore produttività e competitività aziendale;

Le parti convengono

di adottare l'allegato schema di accordo territoriale (regionale o aziendale) di secondo livello che costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Le parti sono impegnate ciascuna per le proprie competenze ad assicurare l'informazione ai lavoratori e alle Associazioni sui contenuti del presente accordo anche ai fini della sua corretta applicazione.

(Schema di accordo regionale o aziendale)

Tra
L'Associazione allevatori
e
Confederdia, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL (regione o provincia)

Premesso:

- che l'art. 33, comma 12, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), in attuazione dell'art. 26 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, ha prorogato per il periodo dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'art. 2, comma 1, lett. c) del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126;

- che le parti, in attesa dell'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'art. 33, comma 12, della legge 12 novembre 2011, n. 183, ritengono opportuno - in considerazione di quanto precisato dalla circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011, emanata dall'Agenzia delle Entrate in concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - favorire la definizione di accordi-quadro regionali o aziendali che recepiscano, per l'anno 2012, quanto previsto dal c.c.n.l. per i dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori, dei Consorzi e degli enti zootecnici del 4 ottobre 2007, laddove prevede forme di retribuzione premiale ovvero modalità di organizzazione del lavoro tali da consentire il perseguimento di una maggiore produttività e competitività aziendale;

Le parti convengono

di recepire nel presente accordo, per l'anno 2012, le disposizioni del c.c.n.l. per i dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori, Consorzi ed enti zootecnici 4 ottobre 2007, per gli istituti - quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, le erogazioni premiali e i trattamenti economici per lavoro straordinario, supplementare, a turni, notturno, festivo e domenicale - riconducibili, ai sensi della circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011, emanata dall'Agenzia delle Entrate di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'attività dell'Associazione o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali per il triennio precedente (2009-2011).

Le Associazioni pertanto applicheranno, a favore del personale dipendente, salvo espressa rinuncia, il regime fiscale agevolato di cui in premessa, che sarà ulteriormente definito dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'art. 33, comma 12, della legge 12 novembre 2011, n. 183, nei limiti ed alle condizioni previsti dalla normativa applicabile, alle somme erogate ai dipendenti nell'anno 2012, per gli istituti di cui al comma precedente, in quanto riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'attività dell'Associazione o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Il presente accordo si applica ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle Associazioni della regione (oppure dell'Associazione provinciale o regionale o nazionale).

I contenuti del presente accordo hanno carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o regionali.