

Allevatori

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI (sostituisce il CCNL 2 AGOSTO 1999)

L'anno 2003, il giorno 15 Luglio 2003 in Roma, presso la sede dell'Associazione Italiana Allevatori, in Via Tomassetti 9,

tra

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI, in nome e per conto proprio e delle Organizzazioni Associate, rappresentata dal Presidente Dott. Nino Andena, assistito dai Signori: Dott. Giuseppe Pantaleoni, Sig. Armando Bronzino, Dott. Maurizio Garlappi, D. Francesco Lemarangi, Dott. Antonio Pilia, Sig. Sergio Pompa, Dott. Fulvio Salvadori, Dott. Romano Magrini, Dott. Gianpiero Vecchio, Dott. Angelo Del Gaizo, Sig. Claudio Pinto, Sig. Claudio Fredducci,

e

la **FLAI-CGIL** rappresentata dal Segretario Generale Francesco Chiriaco, dai Segretari Nazionali Giancarlo Battistelli, Patrizia Consiglieri, Vincenzo Lacorte, Giorgio Scirpa, da Ivano Comotti, Vincenzo Sgalla, Idilio Galeotti, Gino Rotella, Giovanni Mininni, Aldo Dessì, Felice Mazza e Claudio Sala dei Dipartimenti Nazionali, dai Segretari Generali Regionali e dai componenti la delegazione trattante, Basilio Salvatore, Agostino Granato, Pietro Locatelli, Giovanni Caldarone, Giovanni Festante, Elio Pavesi, Carlo Pent, Roberto Galante, Michele Forteoloni, Donata Olivieri, Rita Brambini, Piera Borri, Roberto Ceccantoni, Valentino Rottigli, Luigi Verdone, assistiti dal Segretario Generale Confederale Guglielmo Epifani;

la **FAI-CISL**, rappresentata dal Segretario generale Albino Gorini, dal Segretario generale aggiunto Uliano Stendardi, e dai Segretari Nazionali: Augusto Cianfoni, Giovanni Pastrello, Pietro Massini, Carmelo Mazzotta, Sergio Retini e Armando Zanotti; assistiti da Giovanni Mattoccia e dai Segretari regionali: Claudio Rizzo, Paolo Carozzino, Giorgio Galbusera, Salvatore Gioacchino, Tiziano Faes, Paul Mulder, Amedeo Tiveron, Maurizio Ori, Giampiero Giampieri, Silvano Giangiacomi, Angelo Manzotti, Alvaro Pedemonti, Aurelio Di Salvo, Vincenzo Niro, Paolo Frascella, Carlo Colarusso, Antonio Lapadula, Fabrizio Scatà, Graziano Meloni, nonché dai componenti la delegazione trattante Oliviero Sora, Bruno Insera, Adriano Minuzzo, Maurizio Paluzzi, Bernardino Vitarelli, Mario De Filippis, Emanuele Radogna, Domenico Marino, Roberto Evangelisti;

la **UILA - UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali: Tiziana Bocchi, Pasquale Papicci, Giampiero Sambucini, Pietro Pellegrini, dal responsabile del settore Giuseppe Vito e dai Segretari Regionali: Antonio Biagioli, Gaetano Rivetti, Mino Grossi, Oronzo Bufano, Marco Loy, Sergio Modanesi, Gaetano Pensabene, Renzo Perticaroli, Antonio Merlino, Franco Vendola; assistiti dai signori Stefania Mozzetta, Sandro Mantegazza e Maurizio Matrascia;

la **CONFEDERDIA** (Confederazione Italiana dei Dirigenti Quadri ed Impiegati dell'Agricoltura) rappresentata dal Presidente p.a. Lucio Bozzato, dai Vice Presidenti p.a. Tommaso Brandoni, Rag. Cosimo De Leva, p.a. Gianfranco Giovannini, assistiti dai Signori: Rosanna Gervasutti, Sig. Roberto Delsoglio, p.a. Claudio Pinton, p.a. Loris Sgaravatto, p.a. Felice Toso, Sig.na Annunziata Macci, Sig. Osvaldo Ibba, Sig. Ferdinando Robibaro, D.ssa Silvia Vannucci

si è rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici **2 Agosto 1999**, con le modifiche e le integrazioni di seguito riportate e che esplica efficacia a tutti gli effetti nei confronti dei lavoratori delle Associazioni Allevatori, dei Consorzi e degli Enti Zootecnici in forza al 1 Luglio 2003. Il testo è corredato dell'atto intervenuto fra le parti il 12 Febbraio 2001 per il rinnovo della parte economica del CCNL 2 Agosto 1999 (allegato 2 al presente CCNL).

ARTICOLO 1

OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO

a) Decorrenza, durata e funzioni

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha durata quadriennale: decorre dal 1.1.2003 e scade il 31.12.2006, salvo le norme in vigore le quali è prevista apposita decorrenza e durata. Esso ha efficacia per tutto il territorio nazionale, sostituisce il C.C.N.L. 2 Agosto 1999 e intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza e resterà in vigore fino al suo rinnovo.

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

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

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

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

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

c) Indennità di vacanza contrattuale

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

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

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

Dalla data di esecutività dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata; gli importi pagati per detta indennità sono da considerarsi acconti su quanto verrà erogato con l'applicazione del rinnovato CCNL a far data dalla 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'articolo 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 23-5-1997, 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, compreso il TFR e le mensilità aggiuntive.

In sede di contrattazione integrativa verrà anche definito il livello nel quale potrà essere valutata l'attivazione dei premi di risultato; se la contrattazione integrativa è di livello regionale, i premi di risultato potranno essere introdotti con accordo di tipo regionale, oppure aziendale, oppure misto; se la contrattazione integrativa è di livello aziendale, i premi di risultato potranno essere introdotti con accordo di tipo aziendale.

La contrattazione di secondo livello, compresa la contrattazione integrativa di cui all'articolo 44, ha validità quadriennale, si svolge una sola volta in un tempo intermedio o nell'arco di vigenza del CCNL e quindi potrà essere attivata dal 1° Gennaio 2004, fermo restando che le verifiche in ordine agli obiettivi e alle condizioni economiche, compresa la preventiva costituzione dei fondi necessari, avverranno annualmente.

ARTICOLO 2

OCCUPAZIONE E MOBILITÀ

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

Viene previsto l'inserimento di nuove unità lavorative in relazione all'allargamento dell'attività e dove è possibile anche con 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 Allevate della Legge 223/1991, valgono le procedure previste al presente articolo.

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

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

RSA/RSU, assegneranno tale personale a mansioni equivalenti. Ove tale impossibilità non abbia il carattere della temporaneità, i datori di lavoro potranno richiedere le opportune verifiche dei Collegi medici previsti dalla normativa vigente.

ARTICOLO 3

ASSUNZIONI

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

Non sono ammesse assunzioni con inquadramento diverso.

Prima di procedere a nuove assunzioni si dovrà verificare con le RSA/RSU, qualora si siano rese vacanti qualifiche nell'organigramma aziendale o nel caso che siano stati istituiti ex art. 44 nuovi profili professionali integrativi, la possibilità di coprire prioritariamente 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 e vincolante, delle RSA/RSU; potrà anche essere valutata l'opportunità di assunzioni mediante concorso.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) documento di identità;
- b) certificato di studi compiuti e di specializzazioni conseguite;
- c) 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. Dicembre 2000, n.445.

ARTICOLO 4

ASSUNZIONI E QUALIFICHE ESCLUSE DALLE QUOTE RISERVATARIE

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

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

ARTICOLO 5

PERIODO DI PROVA

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

Il periodo di prova è fissato in mesi 6 per il personale appartenente all'Area di Coordinamento e per i livelli da 1 a 3 dell'Area Assistenza per tutti gli altri dipendenti è fissato in mesi 3.

Durante il periodo di prova si applicano le disposizioni del presente contratto con l'eccezione di cui al quarto comma del presente articolo. Il periodo di prova nei casi che danno luogo alla sospensione del rapporto (malattie, chiamata alle armi, interruzioni varie) 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 anzianità decorre a tutti gli effetti dalla data di entrata in servizio.

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

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

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

- a) la data di decorrenza del rapporto di lavoro;
- b) la durata dell'eventuale periodo di prova;

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

d) il trattamento economico iniziale.

ARTICOLO 6

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

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

- AREA 2 - ASSISTENTI, che comprende gli altri Impiegati Tecnici e Amministrativi;

- AREA 3 - OPERATORI, che comprende gli Ausiliari.

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

AREA 1 – COORDINAMENTO

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

QUADRI – I Quadri sono preposti alla Direzione di Associazione, a capo di servizi tecnici o amministrativi con responsabilità di coordinamento dei servizi loro assegnati e ne rispondono al diretto superiore. Tali lavoratori, pur non appartenendo alla categoria Dirigenti, svolgono funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali ed hanno la qualifica di Direttore, Capo Servizio Centrale e Capo Servizio. Svolgono inoltre le funzioni, stabilite dai competenti Organi di ciascuna Organizzazione, con facoltà di autonomia decisionale e discrezionalità applicativa di metodi e tecniche operative, nell'ambito delle direttive ricevute, per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché hanno attribuite le funzioni di coordinamento del servizio assegnato al quale appartenga un adeguato numero di lavoratori anche in rapporto alla specifica attività del servizio.

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

1° livello

Direttori non aventi qualifica di Dirigente.

2° livello

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

3° livello

Capi Servizio incaricati del coordinamento delle attività di uffici di organizzazioni nazionali, interregionali, regionali e provinciali, non 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 qualifica 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 qualitativa 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 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, svolge assistenza nelle aziende con conoscenza tecnico-produttiva nei rispettivi campi, con eventuali compiti di coordinamento dell'attività 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 programmi curandone direttamente l'attuazione.

2° livello

Ispettore Nazionale di Specie e/o Razza e Controlli Funzionali: svolge compiti di valutazione e ispezione in tutto il territorio nazionale per la garanzia del rispetto delle norme regolamentari ufficiali e a tutela delle azioni per la selezione e il miglioramento delle specie e/o razze.

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

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

Impiegato di 1a: svolge compiti inerenti agli adempimenti affidatigli nei settori amministrativo, organizzativo, economico e 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 direttore superiore ovvero al Responsabile delle attività tecniche dell'Associazione.

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

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

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

4°/A livello

Controllore Esperto/Tecnico Mungitrici/Zootecnico/Tecnico Qualità (comprende l'ex Controllore): in possesso di titoli di specializzazione e di conoscenze tecnico-pratiche, svolge con elevata qualificazione compiti di valutazione e di intervento sugli impianti mungitura, i controlli degli impianti e delle produzioni ed è capace di fornire agli allevatori le connesse indicazioni sull'alimentazione, 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 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 com dell'accertamento delle produzioni, marcatura dei soggetti in applicazione delle normative vigenti e rilevazioni aziendali effettuand operazioni previste dai regolamenti ufficiali e dalle direttive di attuazione dei programmi, nonché altre attività di supporto al miglorame riproduttivo e a sostegno della valorizzazione della zootecnia nell'ambito del proprio inquadramento professionale, che a tit esemplificativo si indicano: marcature, attività di interesse delle Associazioni Nazionali di Razza, ecc.; svolge inoltre anche mansion 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 d 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 suppo 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 conosce tecnico-pratiche.

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

AREA 3 – OPERATORI

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

1° livello

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

Centralinista: svolge mansioni inerenti il servizio telefonico.

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

Corriere: trasporta materiali per conto dell'Associazione.

2° livello

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

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

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

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

NOTA: i Controllori assunti dal 1° Agosto 1999 sono inquadrati nel livello 2/4b e potranno essere successivamente inquadrati al livv

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.

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 CCNL 21 Luglio 1995 non più attribuibili ai dipendenti assunti dal 1 Agosto 1999 con relativo inquadramento e la declaratoria prevista dal CCNL 21 Luglio 1995.

AREA 1 – LIVELLO 3

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

AREA 1 – LIVELLO 4

Coordinatore Centrale Tecnico CCNL 21.7.1995: è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere il coordinamento di un ufficio tecnico di particolare importanza, di organizzazioni nazionali ed interregionali.

Capo Centro Ced CCNL 21.7.1995: è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento e alla pianificazione del centro elaborazione dati, ove dotato di una configurazione tecnica particolarmente composita.

Coordinatore Centrale Amministrativo CCNL 21.7.1995: è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento di un ufficio amministrativo di particolare importanza, di organizzazioni nazionali ed interregionali.

AREA 1 – LIVELLO 5

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

AREA 2 – LIVELLO 2

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

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

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

AREA 2 – LIVELLO 3

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

AREA 2 – LIVELLO 4A

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale: Le parti riconoscono che nei laboratori di analisi con particolari dimensioni e attrezzature complesse possono esserci "tecnici-analisti" in possesso di titoli che svolgono effettivamente con elevata autonomia analisi complesse per la determinazione qualitativa nella gamma fisico-chimico-batteriologicala i quali possono essere per tali requisiti inquadrati nel livello corrispondente 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 controllore, promuovendo corsi formativi e/o di aggiornamento professionale.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER L'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale prevista dal presente articolo, 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 professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

In tale compito di studio, la Commissione dovrà tener conto di eventuali fattispecie di innovazioni tecnologiche ed organizzative maturate nel contesto del sistema Allevatori, proponendo, ove se ne ravvisi la necessità, ipotesi di integrazione o modifiche dell'attuale assetto classificatorio e l'eventuale introduzione di nuovi livelli di inquadramento.

La Commissione inizierà i lavori entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL e sarà presieduta, a turno, da un componente di parte datoriale o di parte sindacale.

La Commissione delibererà all'unanimità in ordine agli indirizzi ed al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri per l'adeguamento della modifica dell'attuale assetto classificatorio. La Commissione dovrà ultimare i suoi lavori entro 15 mesi e presentare alle parti stipulanti un rapporto conclusivo in cui dovranno essere evidenziati sia i pareri sui quali sia stata raggiunta l'unanimità, sia quelli differenziati quali non sia stato possibile pervenire ad una convergenza di pareri, al fine di un eventuale accordo a livello nazionale.

ARTICOLO 7

PROMOZIONI

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

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

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

ARTICOLO 8

MUTAMENTI DI MANSIONI E SOSTITUZIONE DI PERSONALE ASSENTE

Il dipendente è tenuto a disimpegnare, dietro richiesta del datore di lavoro, mansioni diverse ma equivalenti a quelle già assegnategli, se 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 le 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 un 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 datore di lavoro con una settimana di anticipo.

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

ARTICOLO 9

ASSUNZIONE A TERMINE - APPRENDISTI

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. 3 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. copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore contestualmente all'inizio della prestazione.

Gli accordi integrativi di cui al successivo articolo 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 quanto relativo al preavviso.

Il lavoratore a tempo determinato che ha svolto il suo servizio presso l'Associazione, vanta, in caso di assunzione, un diritto di precedenza ad essere riassunto presso la stessa Associazione con la medesima qualifica ricoperta nel precedente rapporto, a patto che manifesti in 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 va ad ogni effetto ai fini dell'anzianità.

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

APPRENDISTI

In applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 16 della Legge 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni, le parti convengono quanto segue:

- la durata dei contratti di apprendistato è fissata nella misura massima di 24 mesi per il terzo livello dell'Area 2, e nella misura massima di 12 mesi per il quarto/A, quarto/B, quinto e sesto livello dell'Area 2;

- la retribuzione degli apprendisti è fissata nelle misure dell'80%, 90% della corrispondente retribuzione contrattuale lorda mensile spettante per il livello di inquadramento, in ragione del 50% della durata complessiva del contratto di apprendistato;

- agli apprendisti saranno corrisposti gli istituti contrattuali con le stesse modalità previste per gli impiegati assunti a tempo indeterminato;

- gli apprendisti dovranno partecipare alle attività di formazione esterna secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dall'articolo 16 della Legge 196/1997.

ARTICOLO 10

LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

- di fissare nel 20% della forza lavoro dipendente la percentuale massima di utilizzo del part-time in ogni singola Associazione;

- di utilizzare il part-time per un periodo superiore a sei mesi.

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

ARTICOLO 11

ORARIO DI LAVORO

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

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

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

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

Eventuali eccezioni dovranno essere concordate in sede di integrativo regionale.

Ad ogni controllore della produzione lattiera dovrà essere assegnato un numero massimo di animali in lattazione, tale che il controllo 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 una mungitura giornaliera. Qualora la giornata lavorativa comprenda anche una terza mungitura, il tempo di lavoro attribuibile a quella mungitura dovrà essere retribuito come lavoro straordinario, ancorché esso rientri nell'orario stabilito dal primo comma.

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

Normalmente possono essere effettuati due turni giornalieri che non possono essere iniziati prima delle ore 7 né cessare dopo le ore venti.

e trenta.

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

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

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

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

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

Viene istituita la «Banca ore» in base alla quale il lavoratore può recuperare tutte le ore di lavoro supplementare o straordinario svolgendo 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 minima attività e sarà regolamentato con atto sottoscritto tra l'Associazione e i lavoratori interessati, sentite le RSA/RSU.

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

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

ARTICOLO 12

RIMBORSO SPESE AGLI ASSISTENTI ZOOTECNICI, AGLI ADDETTI AI CONTROLLI, AI SERVIZI DI VIGILANZA E 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 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, manutenzione e per ammortamento nella misura fissata dalla Tabella ACI per FIAT UNO 60, 5 porte Mod. 87 per 20.000 Km/anno. adeguamenti di tale rimborso avverranno il 1° gennaio di ogni anno successivo sulla base della medesima Tabella ACI.

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

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

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

Qualora gli addetti alle attività istituzionali mediante visite aziendali, per cause riconosciute dal datore di lavoro, debbano consumare pasto fuori casa o pernottare nella località di controllo o di vigilanza, ad essi dovranno essere corrisposti a titolo risarcitorio per il pasto €11,36 e per il pernottamento €15,49; per i rimborsi maturati dal 1° Luglio 2003 gli importi di cui sopra sono elevati rispettivamente a €14,00 per il pasto e a €20,00 per il pernottamento.

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 e 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 al secondo, terzo e quarto comma del presente articolo.

I datori di lavoro sottoscriveranno una polizza Kasko destinata ai lavoratori che facciano abitualmente uso di auto propria nell'espletamento delle attività istituzionali.

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

ARTICOLO 13

RIPOSO SETTIMANALE

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

ARTICOLO 14

FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Sono giorni festivi:

a) tutte le domeniche;

b) le festività nazionali: il 25 aprile, anniversario della liberazione, il 1° maggio, festa del lavoro, 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. Maria; il 1° novembre, Ognissanti; l'8 dicembre, giorno della Immacolata Concezione; il 25 dicembre, giorno di Natale; il 26 dicembre 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 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 della retribuzione mensile attuale.

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

ARTICOLO 15

LAVORO STRAORDINARIO

Si considera lavoro straordinario:

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

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

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

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

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

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

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

Il lavoro svolto dai Quadri, oltre il normale orario di lavoro, non dà diritto al compenso per il lavoro straordinario non essendo il 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 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° con dell'art. 11, sarà corrisposta una maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria per le ore di lavoro prestate oltre le ore 22.

ARTICOLO 16

RETRIBUZIONE

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

1) stipendio base 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'EDR);

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 delle retribuzioni è disposto nella misura del 6,3% complessivo, come da tabella in calce al presente articolo e a

efficacia con decorrenza 1° Luglio 2003; sarà inoltre corrisposta una “una tantum” evidenziata nella medesima tabella.

Le parti si danno reciprocamente atto che in occasione del rinnovo del biennio economico 2005-2006 l’inflazione effettiva intervenuta presente biennio verrà comparata non con l’inflazione programmata nel periodo corrispondente al precedente rinnovo, ma con un ta complessivo del 4%.

TABELLA RETRIBUZIONI 2003-2004

CAT.LIV.	STIP.BASE 2003 LUGLIO	UNA TANTUM 2003	STIP.BASE 2004 GENNAIO
1/1	1.875,75	173,37	1.935,85
1/2	1.741,13	160,93	1.796,92
1/3	1.665,32	153,92	1.718,68
1/4	1.589,19	146,88	1.640,10
1/5	1.532,60	141,65	1.581,70
2/1	1.476,05	136,42	1.523,34
2/2	1.436,73	132,79	1.482,76
2/3	1.379,56	127,49	1.423,76
2/4A	1.303,92	120,51	1.345,69
2/4B	1.279,08	118,20	1.320,07
2/5	1.264,58	116,87	1.305,10
2/6	1.207,47	111,62	1.246,15
3/1	1.091,77	100,92	1.126,75
3/2	998,41	92,28	1.030,40
3/1E	1.151,56	106,42	1.188,46
3/2E	1.131,84	104,59	1.168,10

ARTICOLO 17

TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA’

Il dipendente ha diritto ad una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita nel mese di Dicembre e ad una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita nel mese di Giugno, costituite dagli elementi di cui al primo comma dell’articolo 16.

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l’anno solare, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi dell’ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati nel periodo di riferimento. Le frazioni di mese super 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 una quattordicesima mensilità calcolate in relazione ai mesi di lavoro prestati a tempo pieno e a tempo parziale nell’anno solare riferimento.

ARTICOLO 18

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA’ DI SERVIZIO

Dall’entrata in vigore del CCNL 21 Luglio 1995 e fino al 31 Dicembre 1995 esplicano efficacia le norme relative alla maturazione di scatti di anzianità contenute nel CCNL di categoria 6 Marzo 1990 e nel successivo accordo ponte 26 Aprile 1994.

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

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

Fermo restando che in nessun caso è prevista la corresponsione di arretrati a titolo di scatti di anzianità, per i periodi antecedenti al 1° Gennaio 1996, la differenza mensile lorda determinata dall’applicazione del nuovo sistema di calcolo di cui alla presente norma sarà distribuita e corrisposta in tre scaglioni di pari importo, rispettivamente con decorrenza 1° Gennaio 1996, 1° Gennaio 1997 e 1° Gennaio 1998. Se in sede di prima applicazione della presente norma l’importo complessivo degli scatti di anzianità, maturato con i criteri precedentemente in vigore, risultasse più alto dell’importo calcolato secondo il nuovo sistema, la differenza tra i due importi verrà riassorbita all’atto della maturazione del successivo scatto di anzianità.

CATEGORIA –LIVELLO	IMPORTO UNITARIO SCATTO
1/1	54,23

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
2/4A	36,67
2/4B	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

ARTICOLO 19

INDENNITÀ SPECIALI

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

Gli addetti al Centro Meccanografico, compreso il Capo Centro, previsti nella tabella allegata al CCNL 21 Luglio 1995 hanno diritto ad 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 secondo comma del presente articolo non è corrisposta all'atto dell'assunzione ovvero, per il personale già dipendente, all'atto del passaggio a livello superiore per scorrimento o 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 responsabilità, ha diritto ad una indennità minima di € 51,65 mensili lordi elevabili fino ad un massimo di € 129,11, che l'Azienda comunicherà nell'ambito dell'incontro con le RSA/RSU previsto dal relativo comma dell'art. 6, in relazione all'importanza del progetto. Con decorrenza dal 1° Luglio 2003 gli importi minimo e massimo dell'indennità di cui al comma precedente sono previsti nella misura minima di €67,00 e nella misura massima di €168,00.

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

Con decorrenza dal 1° Luglio 2003 l'importo minimo nazionale dell'indennità di funzione riconosciuta ai Quadri è previsto nella misura del 13% della retribuzione mensile.

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

ARTICOLO 20

ABITI DI LAVORO

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

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

ARTICOLO 21

FERIE

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

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

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

ARTICOLO 22

CONGEDI PARENTALI, PERMESSI ORDINARI, CONGEDO MATRIMONIALE, ASPETTATIVE

CONGEDI PARENTALI

I congedi, i riposi, i permessi, l'assistenza per i portatori di handicap e la tutela dei lavoratori e dei lavoratori ammessi alla maternità o paternità sono disciplinati dal D.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della Legge 8 Marzo 2000, n. 53), con le modifiche introdotte dal D.L.vo 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'articolo 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 familiari e personali, permessi non detraibili dal periodo annuale di ferie, senza alcun obbligo di recupero e con diritto alla retribuzione di cui all'art. 16, primo comma, nei limiti di 24 ore annue.

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

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

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

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

Eventuali permessi senza diritto alla retribuzione di cui all'art. 16, primo comma, o con recupero delle ore non lavorate nel corso dello stesso mese, potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e a discrezione del datore di lavoro per urgenti necessità familiari o personali, ad avvenuto esaurimento dei permessi retribuiti di cui al primo comma.

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 progetti di cooperazione internazionale dei paesi in via di sviluppo.

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

ARTICOLO 23

PERMESSI PER STUDIO E CORSI DI FORMAZIONE (PROFESSIONALE)

Alla formazione le parti attribuiscono un ruolo fondamentale nell'ambito dei processi di riforma ed innovazione dell'Associazione 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 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 RSA/RSU.

Ai sensi ed agli effetti dell'articolo 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 riconosce compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali il corrispondente livello di inquadramento.

ARTICOLO 24

FORMAZIONE CONTINUA

Le parti concordano di aderire al fondo Interprofessionale per la Formazione Continua in agricoltura, di cui all'art.118 della Legge 388/2000 e successive modificazioni.

Le Parti, riconoscendo nella formazione continua dei lavoratori dipendenti uno strumento prioritario per il miglioramento dell'efficienza e della qualità complessiva dei servizi offerti ai propri associati, sostengono e promuovono percorsi formativi condivisi 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 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 maggiori competenze potrà avere riscontro, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, nei percorsi di carriera e nei relativi livelli di inquadramento del personale.

ARTICOLO 25

MISSIONI

Al dipendente inviato in missione fuori della località sede dell'ufficio spetta il rimborso a piè di lista delle spese di alloggio in albergo di 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 €15,49 per missioni della durata di 24 ore o frazione proporzionale della stessa.

Per l'estero la diaria sarà del valore di L. €30,99.

Le indennità maturate dal 1° Luglio 2003 sono elevate rispettivamente a €18,00 per le trasferte svolte in Italia e a €36,00 per le trasferte all'estero.

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

Qualora l'espletamento della missione richieda l'uso di aereo, di nave, di vagoni 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 ogni caso all'interessato compete il rimborso del costo del viaggio nelle stesse misure previste al secondo e al terzo comma dell'art. 12.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 26

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

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

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

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

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

Ai fini del trattamento economico previsto dal comma precedente, le interruzioni per malattia o per infortunio si sommano quando

intervengono nell'arco di tempo di 12 mesi, restando pertanto inteso che le assenze, per malattie o per infortunio, verificatesi in un periodo di tempo anteriore ai 12 mesi considerati, si prescrivono.

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

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

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del dipendente corrispondendogli l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'interessato in dipendenza del presente contratto.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i limiti suddetti non consenta al dipendente di riprendere servizio, il dipendente stesso può risolvere il rapporto con diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto, salvi restando tutti gli altri diritti da lui acquisiti in dipendenza del presente contratto.

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

ARTICOLO 27

PRESTAZIONI INTEGRATIVE SANITARIE

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

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

I dipendenti già in forza alla data di entrata in vigore del CCNL 2 Agosto 1999, non iscritti al FIDA saranno iscritti al FIDA qualora 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 poi per gli anni successivi, essere disdetta nei termini previsti dal regolamento FIDA.

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

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

ARTICOLO 28

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.

ARTICOLO 29

COMMISSIONE NAZIONALE PER “LE PARI OPPORTUNITÀ”

Entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro sarà istituita una Commissione Nazionale per le “pari opportunità” composta da due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti con l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli, che, alle stesse condizioni, non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici e lavoratori (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 dalle Organizzazioni sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

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

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

ARTICOLO 30

RESPONSABILITÀ CIVILE

I datori di lavoro provvederanno a stipulare una polizza assicurativa a tutela dei rischi di responsabilità civile verso terzi connessa a compiti attribuiti 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, si particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

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

ARTICOLO 31

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 consuma verso la salubrità dei prodotti di allevamento in Italia e delle Istituzioni verso i corretti comportamenti degli operatori e l'utilità funzior 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 costosa riduzione ove non immediatamente o non tecnicamente eliminabili, ed a supporto delle eventuali capacità tecniche interne all'azienda (RSPP), il Datore di lavoro, nella valutazione dei rischi e previa consultazione del RLS, potrà avvalersi dell'intervento degli Enti ed Istituti tecnici e sanitari, indicati nell'articolo 24 del D.Lgs. 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'articolo 16 del D.Lgs. 626/1994.

Il medico competente, in relazione alle attribuzioni previste dal D.Lgs. 626/1994, qualora ritenesse di sottoporre gli addetti a tali attività di sorveglianza sanitaria, su richiesta motivata, potrà avvalersi dell'ausilio tecnico-sanitario degli Enti ed Istituti indicati nell'articolo 24 del D.Lgs. 626/1994, con i quali il datore di lavoro attiverà i necessari rapporti economici, previa consultazione del RLS sulla congruità delle scelte e della proposta e recependone eventualmente le indicazioni utili.

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

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

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

d) Permessi

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

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

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

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

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

Una sessione annuale della riunione periodica, di cui all'articolo 11 del D.Lgs. 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 precedente. Entro 15 giorni dalla sessione di cui al precedente comma, i dati statistici relativi agli infortuni, alla sorveglianza sanitaria ed alla valutazione dei risultati di miglioramento conseguiti in azienda costituiranno materia di informazione a tutti i lavoratori. Alle RSA/RSU sarà fornita una informazione scritta.

f) Registri, dati statistici e schede

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

- registro degli 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 protezione al RLS saranno forniti preventivamente e per iscritto i dati elaborati anonimi relativi al numero complessivo di infortuni sottoposti a sorveglianza sanitaria, nonché delle assenze per malattia distinte in malattia comune e malattia professionale. Dopo la riunione tali dati saranno forniti anche alle RSA/RSU.

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

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

TABELLA DEI RISCHI

	UFFICIO	LABORATORIO	MECCANOGR.	STAMPA	VISITE AZIENDALI	MACELLI	CENTRI GENETICI **
Ergonomia del posto di lavoro *	SI	SI	SI	SI		SI	SI
Microclima	SI	SI	SI	SI		SI	SI
Luminosità	SI	SI	SI	SI		SI	SI
Videoterminali	SI	SI	SI	SI			SI
Rischio chimico		SI		SI			
Rischio biologico		SI			SI	SI	SI
Rumore				SI			
Incidente con animali					SI	SI	
Movimentazione manuale carichi *				SI		SI	
Infortuni da taglio						SI	
Rischi muscolo-scheletrici *						SI	

NOTE:

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

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

ARTICOLO 32

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Premessa

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

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

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

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

Modalità di elezione

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

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

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

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

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

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

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

Permessi retribuiti e numero dei rappresentanti

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

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

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

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

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

- 1 sino a 200 dipendenti;
- 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 Centro Genetico qualora svolte in unità produttive distinte.

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

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

a)il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge. Tali visite si possono svolgere anche congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto a questi incaricato.

b)nel caso il decreto legislativo 626/94 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante per la sicurezza, quest'ultimo 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 rappresentante alla sicurezza è chiamato a formulare proprie proposte e opinioni anche ed in particolare sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza. Lo stesso conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale.

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

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

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

Il programma formativo dovrà comprendere:

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

Uso di attrezzature munite di videotermini

Fermo restando quanto previsto al titolo VI del decreto legislativo 626/94, il lavoratore che utilizza attrezzature munite di videotermini in modo sistematico, abituale e continuativo, per almeno 4 ore giornaliere, ha diritto ad interruzioni della sua attività, che possono consistere in:

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 effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non sono riassorbibili all'interno di eventuali accordi che prevedano riduzioni dell'orario complessivo di lavoro.

È 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 decreto legislativo 19/9/94 n. 626, cui si riferisce il presente accordo, le parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare le norme dell'accordo alle innovazioni legislative.

ARTICOLO 33

DOVERI DEL DIPENDENTE

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

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

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

ARTICOLO 34

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono:

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

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

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza e dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, il datore di lavoro può disporre l'allontanamento dal servizio del dipendente per il tempo necessario, ferma restando la regolare corresponsione della retribuzione. Prima di deliberare i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, viene assegnato all'interessato, previa contestazione scritta, un termine di 15 giorni per rispondere per iscritto alle contestazioni fattegli e per l'audizione personale usufruendo anche, agli effetti dell'audizione stessa, dell'assistenza dell'Associazione Sindacale cui aderisce o alla quale ha conferito specifico mandato. Dell'incontro si 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 adde fattigli.

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

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

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

ARTICOLO 35

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro avviene nei seguenti modi:

- a) per licenziamento da parte del datore di lavoro;
- b) per dimissioni da parte del dipendente;
- c) per risoluzione consensuale.

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

ARTICOLO 36

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 37

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO

Non è dovuto il periodo di preavviso nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni per giusta causa. Sono da considerarsi giuste cause di licenziamento le seguenti:

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

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

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

ARTICOLO 38

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

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

ARTICOLO 39

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29/5/1982, n. 29. La stessa norma si applica in caso di anticipazioni del TFR medesimo.

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

ARTICOLO 40

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

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

ARTICOLO 41

ANZIANITÀ CONVENZIONALE

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

- a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore ed insigniti di ordine militare, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenz
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione, 6 n 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 pre altri datori di lavoro, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni al riguardo nonché di farsi rilasciare dichiarazione notoria attestante quanto sopra.

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

ARTICOLO 42

CESSAZIONE E TRASFORMAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE, CONSORZIO ED ENTE ZOOTECNICO

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

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

ARTICOLO 43

INFORMATIVA SUI PROGRAMMI DI ATTIVITÀ

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

Nel corso di tali incontri l'AIA fornirà anche informazioni circa i processi organizzativi di rilevante portata, le innovazioni tecnologiche in 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, zootecnia collinari e montane, ecc.) e per adeguare le strutture alle esigenze di assistenza e di servizi necessari alle aziende e al comparto zootecnico nel quadro delle direttive e degli obiettivi programmatici regionali.

ARTICOLO 44

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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

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

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

- a) flessibilità e distribuzione dell'orario di lavoro sulla base delle direttive generali fissate all'art. 11 del CCNL;
- b) determinazione del periodo delle ferie così come stabilito dall'art. 21 del CCNL;
- c) ambiente di lavoro e individuazione degli interventi per l'eliminazione dei problemi relativi ad eventuali lavorazioni nocive, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia;
- d) definizione della percentuale massima del personale a part-time e definizione della durata massima della prestazione lavorativa settimanale per il personale a part-time, nonché definizione della percentuale dei lavoratori con contratto a termine rispetto al numero 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. 2 del CCNL, eventualmente costituendo appositi organismi bilaterali;
- f) informative sull'organizzazione del lavoro e per eventuali necessità di turnazioni (escluse quelle già fissate all'art. 11 del CCNL) con particolare riferimento ai Centri Stampa, Laboratori Analisi, Centri Tori o Stazioni Monta. Resta inteso che tali informative verranno svolte nel rispetto dell'autonomia organizzativa e gestionale delle Associazioni e delle norme vigenti per quanto attiene le competenze delle Rappresentanze Sindacali;
- g) definizione di profili professionali specifici ed integrativi di quelli fissati dal CCNL. Di tali profili qualora a livello di contrattazione integrativa ne vengano individuati alcuni non rientranti nelle attività istituzionali delle Associazioni, tra le parti si concorderà il relativo inquadramento. Per gli altri profili rientranti nelle attività istituzionali delle Associazioni le proposte di un diverso inquadramento dipendenti da specificità locali, saranno rappresentate all'Osservatorio nazionale che ne garantirà l'inquadramento secondo un criterio di omogeneità;
- h) fermo restando quanto stabilito al 4° comma dell'art. 19 fissazione della misura dell'indennità di Capo Progetto nell'ambito degli impieghi minimo e massimo definiti nel citato 4° comma dell'art. 19;
- i) possibilità di elevare fino ad un massimo dell'8% la misura dell'indennità, spettante al personale al quale è affidata la responsabilità del servizio di cassa di cui al primo comma dell'articolo 19;
- l) possibilità di elaborare, sulla base delle peculiarità operative, progetti e percorsi formativi valutati in fase di coordinamento, da parte dell'AIA, dei programmi dei corsi nazionali. Dei programmi dei corsi nazionali coordinati dall'AIA e del grado di realizzazione degli stessi sarà fornita puntuale informativa da parte AIA nel quadro degli incontri di cui all'art. 43;
- 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.

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.

ARTICOLO 45

– OSSERVATORIO NAZIONALE

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

- modelli organizzativi, professionalità in essere e da realizzare, validità dell'attuale sistema di inquadramento professionale;
- problematiche relative al finanziamento del sistema allevatori;
- produttività del lavoro e qualità dei servizi da erogare agli utenti;
- monitoraggio dell'applicazione dell'articolo 2 del CCNL in ordine ai processi di riorganizzazione nelle realtà nazionali e periferiche;
- andamento della contrattazione di secondo livello;
- fabbisogni formativi e interventi di formazione continua.

In seno all'Osservatorio Nazionale è istituita una commissione paritetica, composta da un rappresentante effettivo ed un supplente di ciascuna organizzazione firmataria il CCNL, per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

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

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gesti delle normative di cui al decreto legislativo 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni com 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 diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo.
- attivando la realizzazione di una anagrafe dei RLS nonché un riepilogo annuale dell'attività formativa dedicata a RLS e lavorat indicando i temi e le ore di attività formativa cui hanno partecipato, al fine di non ripetere attività già espletate e far evolvere conoscenze.

La commissione avrà inoltre il compito di esaminare tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle nor 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 event controversie insorte al fine di ricevere, ove possibile, una soluzione concordata.

ARTICOLO 46

CONTROVERSIE

Qualora insorga controversia tra le parti per l'applicazione del presente contratto, le Organizzazioni Provinciali delle parti contraenti, 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 fossero risolte in sede locale, saranno deferite alle Organizzazioni sindacali contraenti che si adopereranno per raggiungere la conciliazio Ai fini di cui ai precedenti commi, le Parti interessate, su richiesta di una di esse, si dovranno riunire entro 15 giorni dalla richi pervenuta e redigere apposito verbale per ogni riunione.

ARTICOLO 47

DELEGATO SINDACALE AZIENDALE

I dipendenti delle Associazioni con organico fino a 15 dipendenti hanno diritto di eleggere in ogni Organizzazione Zootecnica, un deleg 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 separ per i singoli raggruppamenti sindacali.

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

I delegati sindacali entreranno in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione alle rispettive Organizzazioni Zootecniche d 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, particolare riguardo alle qualifiche ed alle mansioni del personale, nonché per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sull'igier sicurezza del lavoro;
- b) esprimere pareri e trattare con il datore di lavoro sulle materie espressamente indicate dal contratto, come ad esempio distribuzi dell'orario di lavoro, delle ferie, ecc.;
- c) prestare assistenza in tutti i casi nei quali ne venga fatta richiesta da parte dei dipendenti interessati;
- d) esaminare e discutere preventivamente i programmi annuali di attività dell'Organizzazione zootecnica.

ARTICOLO 48

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Parte prima

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le RSU vengono costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sinda

firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993 e che siano firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte 2a, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo e sottoscritto il CCNL applicato.

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

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

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

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

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

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali se 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 CCNL in proporzione ai voti ottenuti a partire dai primi dei non eletti. FISBA, FLAI e UILA si impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora una organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli/dalle elettori/rici non avrà diritto di designazione o elezione del proprio componente.

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

Numero dei componenti

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

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

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

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

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

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

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

Compiti e funzioni

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

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

Durata e sostituzione nell'incarico

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

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

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista
 - in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%. Le firme dovranno essere opportunamente certificate.
- In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Il componente dimissionario che sia stato nominato, per elezione o designazione, dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.
- Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% dei componenti all'atto dell'insediamento della RSU, per la decadenza della stessa e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Funzionamento della RSU

Le riunioni della RSU sono convocate dalla stessa o su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del presente accordo qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso contenente l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza. La riunione è valida se è presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

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

Elettorato attivo e passivo

Sono elettori ed eleggibili tutti i lavoratori, non in prova, che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva. Possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione, alla data delle elezioni, consenta una durata residua del rapporto di lavoro di almeno sei mesi.

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

Delegati sindacali

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

Norma di rinvio

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

Clausola finale

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

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

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

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

Parte seconda

Disciplina della elezione della RSU

1.Modalità per indire le elezioni

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

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

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

3.Elettorato attivo e passivo

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

4.Presentazione delle liste

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

- a) associazioni sindacali firmatarie 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 ris 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 prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il/la lavoratore/rice interessato/a ad optare per una delle liste.

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

5. Commissione elettorale

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

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

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

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

b) verificare la valida presentazione delle liste;

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

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

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

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

7. Affissioni

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

8. Scrutatori/rici

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

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

9. Segretezza del voto

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

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza 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 della candidato/a preferito/a, ovvero segnando il nome della candidato/a preferito/a nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto di 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 non 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 da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione di impianti e il numero dei/le votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessi 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'azienda 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/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 plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegato della Commissione elettorale e di un/a delegato della Direzione.

18. Ricorsi alla Commissione elettorale

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

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

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascuno dei rappresentanti delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione aziendale.

19. Comitato dei garanti

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

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

20. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

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

21. Adempimenti dell'azienda

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

22. Clausola finale

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

ARTICOLO 49

DIRITTO DI AFFISSIONE

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

ARTICOLO 50

TUTELA DEL DELEGATO SINDACALE AZIENDALE

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE - Non si considera trasferimento il ricorso a turni di lavoro o calendari di lavoro derivanti da esigenze obiettive del servizio.

ARTICOLO 51

PERMESSI SINDACALI

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

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

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

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

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

ARTICOLO 52

TRATTENUTE CONTRIBUTI SINDACALI PER DELEGATI

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

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

Ogni delega dovrà specificare le generalità dei dipendenti, l'importo della trattenuta da farsi, e le modalità del versamento del contributo. L'importo delle trattenute sarà versato dalle Organizzazioni degli allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici secondo le indicazioni che saranno fornite dalle Organizzazioni sindacali interessate.

ARTICOLO 53

DIRITTO DI ASSEMBLEA

I dipendenti hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'Organizzazione in cui prestano la loro opera, in locali messi a disposizione dall'Organizzazione stessa, fuori l'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue regolarmente retribuite. Le Associazioni, previa motivata richiesta anticiperanno nell'anno fino ad un terzo delle ore di Assemblea previsto per l'anno successivo. Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro e per la elezione dei delegati sindacali. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati dei dipendenti firmatari del presente contratto.

ARTICOLO 54

DISTACCHI SINDACALI

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, comprensoriali, regionali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato. I periodi di aspettativa di cui al precedente comma, secondo quanto previsto dall'art. 31 della L. 20.5.1970, n. 300, sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Le parti concordano di incontrarsi per esaminare la possibilità di pervenire ad un accordo sui distacchi sindacali retribuiti.

ARTICOLO 55

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti concordano sulla necessità di attivare anche per il sistema Allevatori la previdenza complementare. A tale scopo viene assunto l'impegno di aderire ad un Fondo che sia specifico del settore agricolo, avendo preventivamente valutato modalità e i termini di adesione, che verrà definito non appena vi saranno le condizioni per una valutazione complessiva della problematica. Le parti si danno reciprocamente impegno di riconvocarsi, anche in vigenza del CCNL, non appena saranno realizzate le condizioni di cui al comma precedente. In tale sede sarà determinata la contribuzione paritetica a carico delle Associazioni e dei lavoratori.

ARTICOLO 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 universalmente 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 o 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, in eventuali, conseguenti intimidazioni e ritorsioni, la valutabilità di tali comportamenti ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, l'Aia si impegna a promuovere presso le proprie associate iniziative di informazione e formazione atte a diffondere e sviluppare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

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

b. mobbing

Si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, avverse connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano il 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, 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 RSU/RSA, RLS campagne di informazione per tutti i lavoratori e di formazione specifica per RLS per l'individuazione dei sintomi e delle cause, per la valutazione del rischio e la definizione degli interventi di prevenzione e gestione degli eventuali casi di mobbing.

ARTICOLO 57

CONDIZIONI DI MIGLIORE FAVORE - RISPETTO DEL CONTRATTO

Le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti e derivanti da contrattazione collettiva di 2° livello o da accordi individuali plurimi o da consuetudini locali o da contratti e accordi provinciali e interprovinciali stipulati tra le parti contraenti vengono salvaguardati 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 dal CCNL.

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

ALLEGATI AL CCNL

ALLEGATO 1 : TABELLA RETRIBUZIONI ANNI 2003 E 2004

ALLEGATO 2: ACCORDO 12 FEBBRAIO 2001

TABELLA RETRIBUZIONI

AREA 1 COORDINAMENTO					
QUADRI, COLLABORATORI ESPERTI E FUNZIONARI					
LIV.	QUALIFICA	STIPENDIO BASE AL 1.7.2003	STIPENDIO BASE AL 1.1.2004	IMPORTO UNITARIO SCATTO	SCORRI MENTO ECONO MICO
1/1	DIRETTORE	1.875,75	1.935,85	54,23	
1/2	CAPO SERVIZIO CENTRALE	1.741,13	1.796,92	50,10	
1/3	CAPO SERVIZIO COLLABORATORE ESPERTO CCNL 21.7.1995	1.665,32	1.718,68	47,51	
1/4	COLLABORATORE ESPERTO COORDINATORE CENTRALE TECNICO CCNL 21.7.95 CAPO CENTRO CED CCNL 21.7.95 COORDINATORE CENTR.AMMINISTR. CCNL 21.7.95	1.589,19	1.640,10	45,45	
1/5	COORDINATORE ANALISTA CED CCNL 21.7.95	1.532,60	1.581,70	43,38	1/4 1/4

AREA 2 ASSISTENTI

LIV.	QUALIFICA	STIPENDIO	STIPENDIO	IMPORTO	SCORRI
------	-----------	-----------	-----------	---------	--------

		BASE AL 1.7.2003	BASE AL 1.1.2004	UNITARIO SCATTO	MENTO ECONC MICO
2/1	VICE COORDINATORE TECNICO VICE COORDINATORE AMMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPERTO TECN. (EX COLL.ESP.TECN.) ASSISTENTE ESPERTO AMM. (EX COLL.ESP.AMM.) AGRONOMO - TECNICO QUALITA' VETERINARIO - TECNICO QUALITA' INFORMATICO SPECIALIZZATO (EX ANALISTA PROGR. CED)	1.476,05	1.523,34	41,83	1/5 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 1A CAPO CONTROLLORE ZOOTECNICO CCNL 21.7.95 TECNICO ALIMENTAZIONE CCNL 21.7.95 TECNICO QUALITA' LATTE CCNL 21.7.95 TECNICO IPO CCNL 21.7.95 PROGRAMMATORE CED CCNL 21.7.95 SCHEDULATORE CED CCNL 21.7.95	1.436,73	1.482,76	40,80	2/1 2/1 2/1 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 2A TECNICO MUNGITRICI CCNL 21.7.1995	1.379,56	1.423,76	38,73	2/2 2/2 2/2 2/2 2/2
2/4A	CONTR.ESP.-ZOOTECN.-TECN.MUNG.-TECN.QUALITA' FECONDATORE ADDETTO LABORATORIO ANALISI ADDETTO CENTRI STAMPA OPERATORE CED CCNL 21.7.95	1.303,92	1.345,69	36,67	2/3 2/3 2/3 2/3 2/3
2/4B	CONTROLLORE	1.279,08	1.320,07	35,64	2/4A
2/5	ADDETTO DISINFEZIONE RICOVERI OPERATORE CENTRI GENETICI IMPIEGATO DI 3A OPERATORE INFORMATICO (EX ADD.PERF.CED - TERMIN.CED) MAGAZZINIERE/DISTRIBUTORE CENTRI F.A.	1.264,58	1.305,10	35,12	2/4B 2/4B 2/4B 2/4B 2/4B
2/6	OPERATORE CENTRI STAMPA ARCHIVISTA - DATTILOGRAFO	1.207,47	1.246,15	33,57	2/5 2/5

AREA 3 OPERATORI

LIV.	QUALIFICA	STIPENDIO BASE AL 1.7.2003	STIPENDIO BASE AL 1.1.2004	IMPORTO UNITARIO SCATTO	SCORRIMENTO ECONOMICO
3/1	USCIERE CENTRALINISTA AUTISTA - FATTORINO CORRIERE	1.091,77	1.126,75	29,95	
3/2	AUSILIARIO O INSERVIENTE INSERVIENTE LABORATORIO	998,41	1.030,40	27,37	
CATEGORIE AD ESAURIMENTO					

3/1	COMMESSO CAPO	1.151,56	1.188,46	32,02	
3/2	USCIERE	1.131,84	1.168,10	31,50	

ALLEGATO 2

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 Febbraio 2001, 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, FISBA - CISL, UILA - UIL e CONFEDERDIA) rappresentanti dell'Associazione Italiana Allevatori per procedere al rinnovo biennale economico del CCNL 2 Agosto 1999.

Le Parti hanno convenuto di fissare nel 4,3% complessivo l'aumento delle retribuzioni in vigore al 31 Dicembre 2000. Tale aumento comprensivo dei tassi di inflazione programmata per gli anni 2001 e 2002 e del differenziale tra inflazione programmata e reale del biennio precedente (1999- 2000).

Il suddetto aumento sarà ripartito come da tabella che segue:

CAT.LIV.	STIP.BASE 2000	STIP.BASE 1/1/2001	DIFF. 2000	STIP.BASE 1/1/2002	DIFF. SU 2001	DIFF. SU 2000
1/1	2.274.388	2.358.908	84.520	2.419.763	60.855	145.375
1/2	2.046.570	2.125.024	78.454	2.181.511	56.487	134.941
1/3	1.918.590	1.993.628	75.038	2.047.656	54.028	129.066
1/4	1.787.594	1.859.202	71.608	1.910.759	51.557	123.165
1/5	1.690.874	1.759.932	69.058	1.809.654	49.722	118.780
2/1	1.595.154	1.661.664	66.510	1.709.551	47.887	114.397
2/2	1.528.590	1.593.328	64.738	1.639.939	46.611	111.349
2/3	1.430.840	1.493.002	62.162	1.537.759	44.757	106.919
2/4A	1.302.868	1.361.622	58.754	1.403.924	42.302	101.056
2/4B	1.261.664	1.319.299	57.635	1.360.795	41.496	99.131
2/5	1.236.304	1.293.285	56.981	1.334.312	41.027	98.008
2/6	1.139.554	1.193.962	54.408	1.233.135	39.173	93.581
3/1	943.982	993.176	49.194	1.028.596	35.420	84.614
3/2	783.830	828.818	44.988	861.209	32.391	77.379
3/1E	1.042.870	1.094.758	51.888	1.132.118	37.360	89.248
3/2E	1.009.584	1.060.584	51.000	1.097.304	36.720	87.720

Le Parti inoltre ribadiscono l'impegno di dare concreta attuazione ai contenuti dell'articolo 45 del CCNL in materia di Osservatorio Nazionale al fine di acquisire gli elementi necessari a sviluppare la dialettica contrattuale.

Pertanto le Parti hanno convenuto di rinviare al rinnovo del CCNL di categoria anche la materia attinente i rimborsi chilometrici.

In data 10 Giugno 2004, presso la sede dell'Associazione Italiana Allevatori, in via Tomassetti 9, tra l'Associazione Italiana Allevatori e la FLAI-CGIL, la FAI-CISL, la UILA-UIL e la CONFEDERDIA, si è raggiunta la seguente ipotesi di accordo integrazione al CCNL dei dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici 15 Luglio 2003.

1) LAVORO STRAORDINARIO

ARTICOLO 15

LAVORO STRAORDINARIO

Si considera lavoro straordinario:

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

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

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

La prestazione di lavoro straordinario, nei limiti previsti dalla legge, non può essere rifiutata dal dipendente nei casi di assoluta necessità. Comunque è stabilita la limitazione dello stesso nel numero massimo di 230 ore annue, salvo il caso di particolari esigenze, verificate dalla RSA/RSU, con un limite settimanale di 10 ore.

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

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

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

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

2) APPRENDISTI

ARTICOLO 9

ASSUNZIONE A TERMINE - APPRENDISTI

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. 3 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. copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore contestualmente all'inizio della prestazione.

Gli accordi integrativi di cui al successivo articolo 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 assunzione, un diritto di precedenza ad essere riassunto presso la stessa Associazione con la medesima qualifica ricoperta nel precedente rapporto, a patto che manifesti in 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 va ad ogni effetto ai fini dell'anzianità.

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

APPRENDISTI

In applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 16 della Legge 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni, le parti convengono quanto segue:

- la durata dei contratti di apprendistato è fissata nella misura massima di 24 mesi per il terzo livello dell'Area 2, e nella misura massima di 12 mesi per il quarto/A, quarto/B, quinto e sesto livello dell'Area 2;
- la retribuzione degli apprendisti è fissata nelle misure dell'80%, 90% della corrispondente retribuzione contrattuale lorda mensile spettante per il livello di inquadramento, in ragione del 50% della durata complessiva del contratto di apprendistato;
- agli apprendisti saranno corrisposti gli istituti contrattuali con le stesse modalità previste per gli impiegati assunti a tempo indeterminato;
- gli apprendisti dovranno partecipare alle attività di formazione esterna secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e in particolare della Legge 196/1997.

Le Parti concordano di riconvocarsi non appena saranno emanati i provvedimenti attuativi delle nuove regole in materia di apprendisti fissate dal D.Lgs. 276/2003, al fine di predisporre i necessari adeguamenti al testo contrattuale.

3) CONTRATTI DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO

ACCORDO DA INSERIRE COME ALLEGATO 3 DEL CONTRATTO DI LAVORO

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 CCNL 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. 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 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 dodici mesi;*
- e) *donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 2% 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 è inteso 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 CCNL 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 rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da almeno centoquattordici ore di addestramento specifiche impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. 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 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 oggi del contratto;
- l'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento 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 CCNL;
- nel caso in cui in contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e CCNL, 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 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 senso dal CCNL; la formazione deve essere peraltro 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 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 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 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 CCNL 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. 276/2003 ed alle disposizioni del presente CCNL.

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 CCNL 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 CCNL 15 Luglio 2003.

PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO

L'Associazione....., con sede in.....

..... in base a quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003 e dall'Accordo-quadro sui contratti di inserimento/reinserimento allegato al CCNL 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 dalal presso l'Associazione
..... per il Sig..... con la qualifica di inserimento/reinserimento
.....

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 prevenzioni antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e di organizzazione aziendale, e un'attività di addestramento specifico pari almeno centoquattordici ore, che potrà essere impartita anche 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 "libretto formativo del cittadino", provvederà a redigere specifica scheda informativa nella quale dovranno essere dettagliamente registrate le competenze acquisite dal lavoratore.

Il presente progetto è conforme alla regolamentazione prevista dall'Accordo-quadro sui contratti di inserimento/reinserimento allegato CCNL 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 CCNL 15 Luglio 2003, con cui viene previsto in relazione al D.Lgs. 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 CCNL, in 38 settimanali, il predetto lavoratore nato a il, residente con contratto di inserimento/reinserimento per la durata di mesi..... a far data dal con 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 CCNL, 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 TFR e quello per le festività, saranno corrisposti con le stesse modalità previste ai 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 agiorni 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

4. PART – TIME

ARTICOLO 10

LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

Per la regolamentazione dei contratti di lavoro a tempo parziale valgono le disposizioni del Decreto Legislativo 25 Febbraio 2000, n. 27 con le modificazioni ed integrazioni disposte successivamente dal D.Lgs. 26 Febbraio 2001, n.100 e dal D.Lgs. 10 Settembre 2003, n. 27. Si premette che, a norma dell'articolo 5 del D.Lgs. 25 Febbraio 2000, come modificato dall'articolo 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 CCNL, o a seguito di trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno già in essere con il lavoratore, previo accordo con lo stesso. In entrambi i casi (prima assunzione con contratto 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 entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. 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 RSA/RSU.

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 mansioni equivalenti.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale occupato, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'Associazione, ed a prendere in considerazione 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 dell'anno;

La prestazione a tempo parziale non può essere inferiore alle 24 ore settimanali, e non 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 quattro unità.

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

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

In particolare:

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

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

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

Le ferie spettanti ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale sono riproporzionate alla durata della prestazione di lavoro.

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 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 in base alla norma del D.Lgs. 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 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 RSA/RSU indicato dal lavoratore medesimo.

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

Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nella condizione di diversa collocazione temporale rispetto a quella concordata 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 delle terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

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