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

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

ARTICOLO 1

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

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

Il presente contratto si applica, altresì, a dipendenti di Consorzi, Società e/o aziende singole ed associate promosse e/o create dalle organizzazioni di cui al primo comma del presente articolo.~~, fatto salvo quanto previsto al successivo impegno a verbale.~~

~~**Impegno a verbale**~~

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

ARTICOLO 3

OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO

a) Decorrenza, durata e funzioni

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ~~ha durata quadriennale~~: decorre dal **1.1.2021** e scade il **31.12.2022**, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata. Esso ha efficacia per tutto il territorio nazionale, sostituisce il C.C.N.L. ~~15 luglio 2003~~ **4 ottobre 2007** e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato da una delle Parti contraenti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno **oppure pec**, almeno sei mesi prima della scadenza, e resterà in vigore fino al suo rinnovo.

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

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

La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni e valorizzare le professionalità dei dipendenti, tenendo conto dell'andamento complessivo del settore e del suo sviluppo, anche in riferimento all'ammontare dei finanziamenti e/o contributi pubblici che sostengono il comparto, ~~ove disponibili~~

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R. **oppure PEC**;
- invio piattaforma: almeno ~~quattro~~ **tre** mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R. **oppure PEC**;

inizio trattativa: almeno ~~tre mesi~~ **un mese** 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~~ Elemento provvisorio di retribuzione

A decorrere dal primo giorno del quarto mese dopo la scadenza del CCNL, ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al comma terzo qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà **erogato** ~~erogata~~ a tutti i lavoratori dipendenti ~~una indennità di vacanza contrattuale~~ **un elemento provvisorio di retribuzione** 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'elemento provvisorio di retribuzione** ~~l'indennità di vacanza contrattuale~~ cessa di essere **erogato** ~~erogata~~; gli importi pagati per ~~detta indennità~~ **detto elemento provvisorio di retribuzione** sono da considerarsi acconti su quanto verrà erogato con l'applicazione del rinnovato CCNL a far data dalla sua decorrenza iniziale.

d) Contrattazione di secondo livello

~~In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 Luglio 1993,~~ Le Parti, in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 44, sulla base degli inderogabili principi fissati dal presente articolo, potranno valutare, subordinatamente all'accertamento delle condizioni economiche aziendali e della preventiva costituzione dei necessari fondi di accantonamento, l'introduzione di erogazioni salariali di secondo livello, denominate premio di risultato, strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, **di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa** ed altri elementi di competitività di cui le Associazioni dispongono.

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

Con le succitate connotazioni, pertanto, le stesse erogazioni avranno i requisiti previsti per rientrare nell'applicazione del particolare trattamento contributivo e **fiscale** ~~previdenziale stabilito dalla legge 23-5-1997, n. 135, di conversione del D.L. n. 67/1997.~~**previsto dalla normativa di legge.**

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

~~Sempre con riferimento ai necessari fondi di accantonamento, e compatibilmente con le disponibilità economico/finanziarie delle Associazioni, le Parti, in sede di integrativo, potranno anche definire accordi volti ad attivare un sistema di welfare contrattuale al fine di incrementare il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie, mettendo a disposizione una serie di servizi dal valore variabile~~

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 ~~2008~~ **2022**, fermo restando che le verifiche in ordine agli obiettivi e alle condizioni economiche, compresa la preventiva costituzione dei fondi necessari, avverranno annualmente.

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

ARTICOLO 4

OCCUPAZIONE E MOBILITÀ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 5

ASSUNZIONI

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

Non sono ammesse assunzioni con inquadramento diverso.

Prima di procedere a nuove assunzioni si dovrà verificare con le RSA/RSU, qualora si siano rese vacanti qualifiche nell'organigramma aziendale o nel caso che siano stati istituiti ex art. 44 nuovi profili professionali integrativi, la possibilità di coprire prioritariamente tali posizioni con lavoratori già in servizio, anche trasformando eventualmente contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Dell'incontro di verifica sarà redatto apposito verbale.

Le nuove assunzioni del personale saranno effettuate dal datore di lavoro sulla base delle esigenze aziendali sentito il parere, preventivo non vincolante, delle RSA/RSU; potrà anche essere valutata l'opportunità di assunzioni mediante concorso.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) documento di identità;
b) certificato di studi compiuti e di specializzazioni conseguite;
~~c) stato di famiglia;~~
~~d) certificato generale del casellario giudiziale;~~
~~e) certificato di idoneità fisica;~~
f) codice fiscale.

~~I documenti previsti ai punti c) e d) possono essere sostituiti da autocertificazione in carta semplice,~~

~~ammessa ai sensi del D.P.R. 28 Dicembre 2000, n. 445.~~

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~~.

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

L'assunzione deve essere comunicata al dipendente mediante lettera che specifichi:
a) la data di decorrenza del rapporto di lavoro e **la tipologia dello stesso**;
b) la durata dell'eventuale periodo di prova;
c) la categoria, il livello e la qualifica assegnati;
d) il trattamento economico iniziale.

ASSUNZIONE A TERMINE

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

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

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

~~Gli accordi integrativi di cui al successivo 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%.~~

~~Considerata la tipologia delle attività delle Associazioni Allevatori, nel comune interesse di garantire la massima occupazione possibile nell'ambito della sostenibilità aziendale, Le Parti concordano di voler ricercare gli istituti aziendali e contrattuali più idonei alle esigenze delle stesse Associazioni.~~

~~Con riferimento alla disciplina delle proroghe del contratto a tempo determinato oltre i dodici mesi, le Parti hanno individuato alcune casistiche che possono, a titolo indicativo e non esaustivo, rientrare nelle causali espresse dall'articolo 19, comma 1, lettera b) del citato D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81:~~

- ~~Progetti Regionali di Assistenza Tecnica;~~
- ~~Progetti Regionali di Consulenza Aziendale;~~
- ~~Progetti Regionali di Implementazione ai Programmi Ministeriali;~~
- ~~Programmi Regionali per particolari finalità di interesse zootecnico;~~
- ~~Programmi di Sviluppo Rurale Nazionali e Regionali.~~

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

Ai dipendenti con assunzione a termine si applicano le norme ed ogni trattamento previsti dal presente contratto in proporzione al periodo lavorativo prestato e sempre che non siano obiettivamente incompatibili con la durata del contratto a termine e con esclusione di quelle relative al preavviso.

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

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

Qualora al contratto a termine subentrasse un rapporto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato con contratto a termine varrà ad ogni effetto ai fini dell'anzianità.

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

~~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.~~

PERIODO DI PROVA

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

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

Durante il periodo di prova si applicano le disposizioni del presente contratto con l'eccezione di cui al comma successivo.

Il periodo di prova, nei casi che danno luogo alla sospensione del rapporto ~~(malattie, chiamata alle armi, interruzioni varie)~~ è automaticamente prorogato per un periodo di tempo corrispondente

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

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

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

ARTICOLO 6

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'inquadramento del personale dipendente è articolato su **due** ~~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 **dipendenti** ~~Impiegati Tecnici e Amministrativi~~.
- ~~AREA 3 - OPERATORI, che comprende gli Ausiliari~~.

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

AREA 1 – COORDINAMENTO

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

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

2° livello

Capi Servizio Centrali incaricati del coordinamento delle attività di servizio/servizi o di uffici di particolare

rilevanza di organizzazioni ~~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 **servizi/**uffici. ~~di organizzazioni nazionali, interregionali, regionali e provinciali nonché di ufficio delle organizzazioni nazionali di notevole rilevanza nell'ambito delle strutture aziendali.~~

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

4° livello

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

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

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

5° livello

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

NOTA: il Coordinatore Laboratorio svolge anche le seguenti funzioni: controlla la funzionalità delle apparecchiature, del reagentario per la determinazione quali-quantitativa nella gamma di analisi fisico-chimiche-biologiche, controlla, elabora e trasmette i dati ottenuti agli uffici competenti, oltreché svolge funzioni di analista.

AREA 2 – ASSISTENTI

Appartengono all'Area 2 i lavoratori in possesso di titoli di specializzazione e preparazione tecnico-pratica comportanti lo svolgimento di mansioni di concetto, nonché i lavoratori con mansioni esecutive comportanti l'attuazione di precise disposizioni superiori sotto il controllo di dipendenti di grado più elevato.

1° livello

Vice Coordinatore: coadiuva il superiore e gli sono affidati compiti di responsabilità nell'ambito delle funzioni attribuite.

Assistente Esperto ~~**Tecnico o Amministrativo (ex Collaboratore Esperto Tecnico o Amministrativo)**~~**:** è colui che, con elevata qualificazione professionale, in possesso di titolo di studio adeguato e competenze specifiche, con significativa esperienza professionale svolge compiti di supporto tecnico-professionale nei rispettivi settori di attività nell'ambito delle direttive impartitegli dai **diretti superiori** ~~Coordinatori~~.

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

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

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

2° livello

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

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

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

Impiegato di 1a: svolge compiti inerenti agli adempimenti affidatigli, **con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza,** nel settore di appartenenza. ~~nei settori amministrativo, organizzativo, economico e di informazione~~.

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

3° livello

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

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

Addetto Centri Genetici – Centri F.A.: svolge compiti inerenti gli adempimenti necessari per le prove genetiche e di sperimentazione **e attività relative ai Centri di Fecondazione.**

Impiegato di 2a: svolge i compiti affidatigli nel settore al quale è destinato.
N.B.: l'impiegato di 2a passa al 2° livello dopo un massimo di 15 anni di permanenza nella mansione.

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

4°/A livello

Tecnico Esperto di Gestione Aziendale ~~Controllore Esperto/Tecnico Mungitrici/Zootecnico/Tecnico Qualità (comprende l'ex Controllore)~~: ~~in possesso di titoli di specializzazione e di conoscenze tecnico-pratiche, svolge con elevata qualificazione compiti di valutazione e di intervento sugli impianti di mungitura, i~~

~~controlli degli impianti e delle produzioni ed è capace di fornire agli allevatori le connesse indicazioni sull'alimentazione e la fecondazione, svolge assistenza nelle aziende con conoscenza tecnico-produttiva nei rispettivi campi, collabora con l'Agronomo e il Veterinario nelle funzioni di controllo di qualità a livello aziendale, sulle macellazioni nonché sulla produzione e trasformazione dei prodotti zootecnici, nonché svolge funzioni di controllore.~~

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

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

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

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

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

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

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

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

4°/B livello

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

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

- **raccolta, rilevazione e controllo di congruità dei dati in allevamento (produttivi, riproduttivi, gestionali, economici, ecc.);**
- **informatizzazione dei dati rilevati, attraverso specifici supporti hardware e piattaforme digitali;**

- **restituzione dei dati elaborati;**
- **prelievo di campioni biologici;**
- **consulenza zootecnica di base;**
- **attività istituzionali del Servizio Controllo Mungitura;**
- **controllo di qualità a livello aziendale.**

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

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

5° livello

~~**Addetto alla Disinfezione dei Ricoveri**: opera la disinfezione dei ricoveri del bestiame e adiacenze.~~

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

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

Operatore informatico ~~(ex Addetto alla Perforazione - ex Terminalista Ced):~~ opera in mansioni esecutive **nell'ambito della gestione informatica** ~~al terminale.~~

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

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

6° livello

~~**Operatore Centri Stampa:** esplica mansioni esecutive di riproduzione e allestimento non richiedenti particolari conoscenze tecnico-pratiche.~~

~~**Impiegato/**~~**Addetto di quarto livello** ~~**Archivista/Dattilografo**~~**: svolge mansioni esecutive e anche servizi manuali, ausiliari e/o di anticamera, di guida autoveicoli o di trasporto e ritiro/consegna materiali, che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche**. ~~di copia e trascrizione, di registrazione su protocollo della corrispondenza in arrivo e in partenza, di archiviazione e tenuta della corrispondenza, della documentazione affidatagli e svolge compiti di scrittura dattilografica e/o stenografica~~.

~~**AREA 3 – OPERATORI**~~

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

~~**1° livello**~~

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

~~**Centralinista:** svolge mansioni inerenti il servizio telefonico.~~

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

~~**Corriere:** trasporta materiali per conto dell'Associazione.~~

~~**2° livello**~~

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SCORRIMENTO ECONOMICO

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

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

NOTA A VERBALE

Ai lavoratori inquadrati nelle qualifiche escluse **o soppresse** dalla nuova riclassificazione ~~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 il 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, al coordinamento di un ufficio tecnico di particolare importanza, di organizzazioni nazionali ed interregionali.~~

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

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

~~AREA 1 – LIVELLO 5~~

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

~~AREA 2 – LIVELLO 2~~

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

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

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

~~AREA 2 – LIVELLO 3~~

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

~~AREA 2 – LIVELLO 4A~~

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale: le Parti riconoscono che nei laboratori di analisi con particolari dimensioni e attrezzature complesse possono esserci "tecnici-analisti" in possesso di titoli che svolgono effettivamente con elevata autonomia analisi complesse per la determinazione quali-quantitativa nella gamma fisico-chimico-batteriologica i quali possono essere per tali requisiti inquadrati nel livello corrispondente a quello dell'Analista di Laboratorio Analisi.

Impegno a verbale: le Parti si impegnano a favorire la crescita professionale e la specializzazione di dipendenti con qualifica di ~~Controllore~~ **Tecnico di gestione aziendale**, promuovendo corsi formativi e/o di aggiornamento professionale.

~~**COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER L'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE**~~

~~Le Parti convengono la istituzione della Commissione Paritetica Nazionale con il compito di verificare gli inquadramenti professionali previsti dall'articolo 6 del presente CCNL, al fine di fornire alle stesse Parti stipulanti, per un eventuale accordo a livello nazionale, proposte di modifiche o aggiornamento della classificazione del personale, anche mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.~~

~~La Commissione è composta da 4 rappresentanti nominati dall'AIA e 4 rappresentanti nominati uno ciascuno dalle organizzazioni sindacali firmatarie e stipulanti il presente CCNL.~~

~~La Commissione inizierà i suoi lavori immediatamente dopo la firma del verbale di intesa per il rinnovo del CCNL e dovrà concludersi entro il 30 Giugno 2008.~~

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

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

ARTICOLO 9

APPRENDISTATO ~~PROFESSIONALIZZANTE~~

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

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

~~Destinatari~~

~~Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, da intendersi 29 anni e 364 giorni.~~
~~Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno d'età.~~

~~Durata~~

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

~~Area 2 - Livello~~	~~1° periodo~~	~~2° periodo~~	~~3° periodo~~	~~Durata complessiva~~
~~3~~	~~12 mesi~~	~~12 mesi~~	~~12 mesi~~	~~36 mesi~~
~~4/A 4/B 5 6~~	~~8 mesi~~	~~8 mesi~~	~~8 mesi~~	~~24 mesi~~

~~Periodo di prova~~

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

~~Inquadramento e retribuzione~~

~~L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:~~
~~- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;~~
~~- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;~~
~~- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale.~~

~~Formazione~~

~~Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali è pari a 120 ore medie annue.~~
~~La formazione potrà essere erogata in tutto o in parte all'interno dell'Associazione qualora questa disponga di capacità formativa e cioè della capacità di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenze esterne, l'erogazione di interventi formativi. Tale capacità deriva dalla presenza di locali adeguati, di figure idonee a ricoprire il ruolo di tutor, di personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze.~~
~~La formazione potrà essere erogata anche con modalità "e-learning", "on the job", e in affiancamento.~~
~~Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal decreto ministeriale 28 febbraio 2000.~~
~~Le Parti si danno atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle~~

~~province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.~~
~~Nelle more dell'emanazione della legislazione regionale, le Parti - al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante - definiscono i profili formativi del settore agricolo, ai sensi e per gli effetti del comma 5-bis del citato art. 49, del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come da Allegato 4 , che costituisce parte integrante del presente articolo.~~
~~Tali profili formativi - per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche - potranno essere successivamente aggiornati ed integrati dalle medesime Parti.~~

~~Disposizioni transitorie~~

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

~~Nota a verbale: per quanto non contemplato dal presente articolo valgono le norme del CCNL, con esclusione di quelle relative al preavviso.~~

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. 61, del D.Lgs. 26 Febbraio 2001, n.100, D.Lgs. 10 Settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni ed integrazioni.~~

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

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta, e può essere attivato direttamente all'assunzione del lavoratore, che può essere disposta anche a tempo determinato ai sensi di quanto previsto nel presente CCNL, o a seguito di trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno già in essere con il lavoratore, previo accordo con lo stesso. ~~In entrambi i casi (prima assunzione con contratto a part-time oppure trasformazione di rapporto di lavoro già in essere da tempo pieno a tempo parziale) copia del contratto deve essere trasmessa alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio nei termini temporali previsti dalla normativa vigente. Nel caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale è necessaria inoltre la specifica convalida da parte della Direzione Provinciale del Lavoro e il lavoratore può richiedere anche l'assistenza delle RSA/RSU.~~ **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.**

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

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

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

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

- orizzontale, con riduzione di orario rispetto al tempo pieno previsto dall'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, con attività lavorativa svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- **misto, caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno, ovvero non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.**

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

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

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

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

In particolare:

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

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

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

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

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

Il datore di lavoro, per comprovate esigenze organizzative, può richiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni di lavoro supplementare, previo consenso degli stessi, con un limite pari al **20%** ~~(10%)~~ dell'orario di lavoro annuale, arrotondato per eccesso all'unità intera.

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

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

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

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

Le disposizioni relative al lavoro straordinario e supplementare si applicano anche ai lavoratori a part-time assunti a tempo determinato. ~~a norma del D. Lgs. 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 due ore giornaliere, e comunque nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro,

riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

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

1) casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

2) esigenze connesse alla funzionalità del servizio.

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

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

Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nella condizione di diversa collocazione temporale rispetto a quello concordato comporta in favore del lavoratore il diritto a una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto nella misura del **40%** ~~(45%)~~.

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

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

ARTICOLO 11

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 38 ore settimanali.

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

A livello di integrativo regionale e nazionale, si dovranno fissare l'articolazione e la regolamentazione settimanale dell'orario anche per una maggiore omogeneizzazione su base territoriale, ~~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 **Tecnici di gestione aziendale** ~~controllori zootecnici~~, fermo restando quanto previsto al primo comma, l'orario di lavoro è determinato in considerazione della discontinuità delle prestazioni e tenuto conto delle diversità di ambiente e condizioni di lavoro esistenti, secondo il numero dei capi di bestiame affidati, **la tipologia degli impianti di mungitura** e le relative mansioni. È comunque esclusa la prestazione dell'attività lavorativa per l'effettuazione dei controlli funzionali nei giorni festivi.

Eventuali eccezioni dovranno essere concordate in sede di integrativo regionale.

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

Considerata la particolarità dell'attività dei Tecnici di gestione aziendale, spesso eseguita anche in modo frazionato, le modalità di determinazione dell'orario di lavoro svolto dagli stessi dovranno essere definite in sede di integrativo ex articolo 44, al fine di armonizzare con le peculiarità dell'attività svolta nelle singole Regioni, anche in funzione della tipologia delle aziende di

allevamento e dei territori, la regolazione dei seguenti istituti: tempo di viaggio, turni di lavoro, straordinari, maggiorazione per il lavoro notturno, intervallo tra i turni di lavoro, recupero psico-fisico.

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

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

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

~~Normalmente possono essere effettuati due turni giornalieri che non possono essere iniziati prima delle ore sette né cessare dopo le ore ventuno e trenta.~~

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

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

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

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

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

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

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

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

Impegno a verbale: le Parti convengono che nella distribuzione dell'orario si dovranno ricercare forme di flessibilità tenendo presente le esigenze di fornire servizi adeguati agli allevatori e di recuperare una maggiore produttività e qualificazione della prestazione lavorativa.

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

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

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

ARTICOLO 12

RIMBORSO SPESE AL PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' ISTITUZIONALI ~~AGLI ASSISTENTI ZOOTECNICI, AGLI ADDETTI AI CONTROLLI, AI SERVIZI DI VIGILANZA E AI FECONDATORI~~

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

Per l'uso del proprio mezzo di trasporto, i dipendenti hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per consumo di carburanti, per manutenzione e per ammortamento nella misura fissata dalla Tabella ACI per ~~FIAT UNO 60, 5 porte Mod. 87 per 20.000 Km/anno~~ **FIAT GRANDE PUNTO 1,3/16V MJ 90 CV per 20.000 Km/anno.** Dal 1 Gennaio 2022 l'autovettura di riferimento sarà la **FIAT TIPO 1,3 MTJ 95 CV – MY 2016 per 20.000 Km/anno**. Gli adeguamenti del rimborso avverranno il 1° gennaio di ogni anno successivo sulla base della Tabella ACI relativa all'autovettura di riferimento.

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

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

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

Qualora gli addetti alle attività istituzionali mediante visite aziendali, per cause riconosciute dal datore di lavoro, debbano consumare un pasto fuori casa o pernottare nella località di controllo o di vigilanza, ad essi dovranno essere corrisposti a titolo risarcitorio per il pasto € 14,00 e per il pernottamento € 20,00.

Nel caso di cui al comma precedente, a tali dipendenti sarà corrisposto il rimborso spese di trasporto relativo ad un solo viaggio andata e ritorno.

Il costo del trasporto dei campioni di latte dal Centro geografico della zona assegnata, agli addetti al controllo delle produzioni, al laboratorio di analisi è a carico dei datori di lavoro. Qualora tale trasporto venga eseguito per ordine del datore di lavoro personalmente dall'addetto al controllo della produzione con automezzo proprio, a questi competerà il rimborso delle spese nella misura indicata dal secondo, terzo e quarto comma del presente articolo.

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

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

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

ARTICOLO 13

LAVORO NOTTURNO

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

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

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

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 15

LAVORO STRAORDINARIO

Si considera lavoro straordinario:

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

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

Comunque è stabilita la limitazione dello stesso nel numero massimo di 230 ore annue, salvo il caso di particolari esigenze, verificate con le RSA/RSU, con un limite settimanale di 10 ore.

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

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

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

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

Il lavoro svolto dai Quadri oltre il normale orario di lavoro non dà diritto al compenso per il lavoro straordinario non essendo detto personale strettamente legato all'orario di lavoro.

I dipendenti che prestano la propria opera nei giorni festivi sia in sede che in trasferta avranno diritto alle sole maggiorazioni di cui al 5° comma e al giorno di riposo compensativo.

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

ARTICOLO 16

RETRIBUZIONE

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

1) stipendio base 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 economico per il biennio ~~2007-2008~~ **2021-2022** è disposto nella misura del **2%** complessivo, come da ~~allegata~~ tabella retributiva **in calce al presente articolo**.

La decorrenza dell'aumento retributivo per il ~~2007~~ **2021** è fissata dal 1 Ottobre ~~2007~~ **2021**.; ~~sarà inoltre corrisposta, in due rate uguali (Novembre 2007 e Gennaio 2008) una "una tantum" calcolata su 10 mensilità (1 Gennaio-30 Settembre 2007), come da allegata tabella.~~

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

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

ARTICOLO 18

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

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

Il dipendente ha diritto, dalla data di assunzione, ad un massimo di dieci aumenti periodici, ciascuno

dei quali, maturato per ogni biennio di effettivo servizio, corrisponde alla misura indicata nella tabella in calce al presente articolo, con riferimento al livello di appartenenza.

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

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

~~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.~~

~~AREA/LIVELLO~~	~~IMPORTO UNITARIO~~
~~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~~	~~32,02~~
~~3/2 ad~~	~~31,50~~

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

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

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

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

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

ARTICOLO 19

INDENNITÀ SPECIALI

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

~~Gli addetti al Centro Meccanografico, compreso il Capo Centro, previsti nella tabella allegata al CCNL 21 Luglio 1995 hanno diritto ad una indennità di € 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 sarà corrisposta all'atto dell'assunzione ovvero, per il personale già dipendente, all'atto del passaggio a livello superiore per scorrimento o per inquadramento a mansioni superiori.~~

Il personale cui è affidata la responsabilità dello studio e/o gestione e/o attuazione di progetti (Capi progetto) per il periodo in cui ha tale responsabilità, ha diritto ad una indennità minima di € 67,00 mensili lordi elevabili fino ad un massimo di € ~~168,00~~ **250,00**, che l'Azienda comunicherà nell'ambito dell'incontro con le RSA/RSU previsto dal relativo comma dell'art. 6, in relazione all'importanza del progetto.

Ai Quadri è riconosciuta una indennità di funzione a partire da un minimo nazionale del 13% della retribuzione mensile per 14 mensilità ~~differenziata per livello~~, che si intende compensativa dell'eventuale maggiore gravosità di orario connessa alla funzione espletata.

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

ARTICOLO 20

ABITI DI LAVORO

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

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

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

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

ARTICOLO 21

FERIE

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

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

La regolamentazione delle ferie verrà effettuata con criteri **che tengano conto delle** ~~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, **nel periodo** ~~in un periodo dell'anno solare di competenza~~ **da maggio a settembre**, ~~di almeno 5 mesi~~, secondo calendari predisposti

dal datore di lavoro in accordo con le RSA/RSU, **entro il mese di aprile di ciascun anno**, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

Le ferie costituiscono un diritto inderogabile ed irrinunciabile del dipendente.

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

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

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

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

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

Ferie solidali

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

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

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

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta, di utilizzo di "ferie solidali", per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

Il datore di lavoro, ricevuta la richiesta, comunica al personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma rigorosamente anonima, di "ferie solidali" e invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

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

ARTICOLO 22

CONGEDI PARENTALI, PERMESSI ORDINARI, CONGEDO MATRIMONIALE, ASPETTATIVE

CONGEDI PARENTALI

I congedi, i riposi, i permessi, l'assistenza per i portatori di handicap e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ammessi alla maternità o alla paternità sono disciplinati dal D.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della Legge 8 Marzo 2000, n. 53), ~~con le modifiche introdotte dal D.L.vo 23 Aprile 2003, n.115~~, **e successive modificazioni ed integrazioni normative.**

Il datore di lavoro garantirà e anticiperà il 100% della retribuzione in caso di maternità per il periodo di astensione obbligatorio dal lavoro previsto per legge (congedo di maternità), nonché l'anticipazione ~~del 30%~~ **di quanto** riconosciuto dall'INPS per l'eventuale utilizzazione del periodo di congedo parentale nei termini e con le modalità previste dall'articolo 32 del D.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151 **e successive modificazioni ed integrazioni.**

PERMESSI ORDINARI

Al dipendente che ne faccia richiesta, il datore di lavoro concederà, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, per motivi di famiglia e personali, permessi non detraibili dal periodo annuale di ferie, senza alcun obbligo di recupero e con diritto alla retribuzione di cui all'art. 16, primo comma, nei limiti di 24 ore annue.

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

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

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

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

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

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~~ **11 agosto 2014, n.125**, che svolga l'attività di volontariato civile o in progetti di cooperazione internazionale dei paesi in via di sviluppo.

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

ARTICOLO 25

MISSIONI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 26

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

~~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.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 30

RESPONSABILITÀ CIVILE

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

La stessa assicurazione sarà stipulata dai datori di lavoro a favore dei propri dipendenti che, a causa delle mansioni svolte, siano ~~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 consumatori verso la salubrità dei prodotti di allevamento in Italia e delle Istituzioni verso i corretti comportamenti degli operatori e l'utilità funzionale delle attività del settore.

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

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

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

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

b) Procedure per il miglioramento della prevenzione e protezione

Al fine di realizzare le migliori procedure per l'individuazione e l'eliminazione dei pericoli e dei rischi loro annessi, o per la loro costante riduzione ove non immediatamente o non tecnicamente eliminabili, ed a supporto delle eventuali capacità tecniche interne all'azienda (RSPP), il Datore di lavoro, nella valutazione dei rischi e previa consultazione del RLS, potrà avvalersi dell'intervento degli Enti ed Istituti, tecnici e sanitari, indicati nell'articolo ~~24 del D.Lgs. 626/1994~~ **10 del D.Lgs. 81/08.**

c) Sorveglianza sanitaria

Le Parti a livello aziendale verificheranno col Medico Competente quali misure di prevenzione siano state adottate al fine di tutelare la salute del personale addetto alle attività istituzionali quali le visite aziendali, ai laboratori di analisi e genetici, alle attività di macellazione e/o di conservazione, ai centri meccanografici e ai centri stampa, cui per particolari rischi si applicano le misure di cui all'articolo ~~16 del D.Lgs. 626/1994~~ **41 del D.Lgs. 81/08.**

Il Medico Competente, in relazione alle attribuzioni previste dal ~~D.Lgs. 626/1994~~ **D.Lgs. 81/08**, qualora ritenesse di sottoporre gli addetti a tali attività alla sorveglianza sanitaria, su richiesta motivata, potrà avvalersi dell'ausilio tecnico-sanitario degli Enti ed Istituti indicati nell'articolo ~~24 del D.Lgs. 626/1994~~ **10 del D.Lgs. 81/08**, con i quali il datore di lavoro attiverà i necessari rapporti economici, previa consultazione del RLS sulla congruità delle scelte e della proposta e recependone eventualmente le indicazioni utili.

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

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

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

d) Permessi

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

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

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

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

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

Una sessione annuale della riunione periodica, di cui all'articolo ~~11 del D.Lgs. 626/1994~~ **35 del D.Lgs. 81/08**, sarà dedicata alla verifica dei risultati conseguiti con l'applicazione del programma attuativo delle misure di sicurezza individuate a seguito delle procedure di valutazione di cui al punto b). Entro 15 giorni dalla sessione di cui al precedente comma, i dati statistici relativi agli infortuni, alla sorveglianza sanitaria ed alla valutazione dei risultati di miglioramento conseguiti in azienda costituiranno materia di informazione a tutti i lavoratori. Alle RSA/RSU sarà fornita una informazione scritta.

f) Registri, dati statistici e schede

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

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

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

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

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

	UFFICIO	LAB.	CED	STAMPA	VISITE AZIENDALI	MACELLI	CENTRI GENETICI **
Ergonomia del posto di lavoro *	SI	SI	SI	SI		SI	SI
Microclima	SI	SI	SI	SI		SI	SI
Luminosità	SI	SI	SI	SI		SI	SI
Videoterminali	SI	SI	SI	SI			SI
Rischio chimico		SI		SI			
Rischio biologico		SI			SI	SI	SI
Rumore				SI			
Incidente con animali					SI	SI	
Movimentazione				SI		SI	

manuale carichi *							
Infortuni da taglio						SI	
Rischi muscolo-scheletrici *						SI	

NOTE:
* : Ergonomia del posto di lavoro, movimentazione manuale dei carichi e rischi muscolo scheletrici fanno parte di un capitolo ma hanno anche applicazioni e realizzazioni difformi;
**: ove non considerati nell'ambito dei laboratori di analisi

ARTICOLO 32

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Premessa

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

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

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

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

Modalità di elezione

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

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

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

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

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

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

~~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 n. 626~~ **dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81**, permessi retribuiti pari a:

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

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. ~~19~~ **50** 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 e/o Centro Genetico qualora svolte in unità produttive distinte.

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta ~~dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626~~ **dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81**, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:

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

b) Nel caso il decreto legislativo ~~626/94~~ **81/08** preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività preventivamente e tempestivamente. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante alla sicurezza è chiamato a formulare proprie proposte e opinioni anche ed in particolare sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza. Lo stesso conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale.

c) Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e ed f del comma 1 ~~dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626~~ **dell'art. 50 del decreto legislativo 81/08**. 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~~ **di cui all'art. 26 comma 3 custodito presso l'azienda anche su supporto informatico così come previsto dall'art. 18 comma 1 lettera p del decreto legislativo 81/08.** Fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs. ~~626/1994~~ **81/08** in materia di informazione e formazione dei lavoratori, le Parti definiranno le modalità relative in appositi incontri.

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

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

Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista ~~all'art. 19 comma 1 lettera g del decreto legislativo n. 626/94~~ **all'art. 37 comma 11 del decreto legislativo n. 81/08.**

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

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

~~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.~~

Tale formazione deve comunque prevedere un iniziale programma base di 32 ore di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. È previsto, inoltre, un aggiornamento periodico la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Il programma formativo dovrà comprendere:

a) **principi giuridici comunitari e nazionali;**
b) **legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;**

c) **principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;**
d) **definizione e individuazione dei fattori di rischio;**
e) **valutazione dei rischi;**
f) **individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione**
g) **aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;**
h) **nozioni di tecnica della comunicazione.**

Uso di attrezzature munite di videoterminali

Fermo restando quanto previsto al Titolo ~~VI del decreto legislativo 626/94~~ **VII del decreto legislativo 81/08,** il lavoratore che utilizza attrezzature munite di videoterminale in modo sistematico, abituale e continuativo, per almeno 4 ore giornaliere, ha diritto ad interruzioni della sua attività, che possono consistere in un cambiamento di attività che non comporti uso del videoterminale, di 15 minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa.

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

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

~~**Impegno a verbale**~~

~~Qualora successivamente alla stipula del presente accordo vengano approvate disposizioni di legge modificative delle disposizioni del decreto legislativo 19/09/94 n. 626, cui si riferisce il presente accordo, le Parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare le norme dell'accordo alle innovazioni legislative~~

ARTICOLO 35

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro avviene nei seguenti modi:

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

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

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, a mezzo raccomandata a mano o con ricevuta di ritorno, o a mezzo pec inviata alla pec del dipendente, se quest'ultimo ne è in possesso. Le dimissioni devono essere comunicate con le modalità previste dalla normativa vigente (D.Lgs. 14 settembre 2015, n.151 e successive modificazioni ed integrazioni), mediante invio telematico.

ARTICOLO 36

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 43

INFORMATIVA SUI PROGRAMMI DI ATTIVITÀ

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

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

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

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

ARTICOLO 44

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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

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

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

Al fine di garantire lo svolgimento della contrattazione integrativa nei termini e con le modalità regolamentate dal presente articolo e dall'articolo 3, lettera d), le Parti – ritenendo fondamentale la contrattazione di secondo livello - si impegnano ad assicurare il rispetto delle richiamate normative. In particolare:

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

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

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

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

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

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

3) definizione di profili professionali specifici ed integrativi di quelli fissati dall'articolo 6 del CCNL. Di tali profili qualora a livello di contrattazione integrativa ne vengano individuati alcuni non rientranti nelle attività istituzionali delle Associazioni, tra le Parti si concorderà il relativo inquadramento. Per gli altri profili rientranti nelle attività istituzionali delle Associazioni le proposte di un diverso inquadramento, dipendenti da specificità locali, saranno rappresentate all'Osservatorio nazionale che ne garantirà l'inquadramento secondo un criterio di omogeneità;

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

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

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

7) fermo restando quanto stabilito al 4° comma dell'art. 19, fissazione della misura dell'indennità di Capo Progetto nell'ambito degli importi minimo e massimo definiti nel citato 4° comma dell'art. 19; possibilità di elevare fino ad un massimo dell'8% la misura dell'indennità, spettante al personale al quale è affidata la responsabilità del servizio di cassa di cui al primo comma dell'art. 19;

8) determinazione esigenze abiti di lavoro;

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

10) possibilità di elaborare, sulla base delle peculiarità operative, progetti e percorsi formativi valutati

in fase di coordinamento, da parte dell'AIA, dei programmi dei corsi nazionali. Dei programmi dei corsi nazionali coordinati dall'AIA e del grado di realizzazione degli stessi sarà fornita puntuale informativa da parte AIA nel quadro degli incontri di cui all'art. 43;

11) ambiente di lavoro e individuazione degli interventi per l'eliminazione dei problemi relativi ad eventuali lavorazioni nocive, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia;

12) possibilità di negoziare l'indennità di bilinguismo;

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

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

Le Parti convengono che l'eventuale opzione del livello aziendale della contrattazione potrà essere convenuta consensualmente a livello regionale tra le Parti assistite dalle organizzazioni nazionali.
Regionalmente non potranno comunque esistere congiuntamente accordi integrativi di livello regionale e aziendale

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

ARTICOLO 45

OSSERVATORIO NAZIONALE

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

- modelli organizzativi, professionalità in essere e da realizzare, validità dell'attuale sistema di inquadramento professionale;
- problematiche relative al finanziamento del sistema allevatori;
- produttività del lavoro e qualità dei servizi da erogare agli utenti;
- applicazione dell'articolo 4 del CCNL in ordine ai processi di riorganizzazione nelle realtà nazionali e periferiche;
- andamento della contrattazione di secondo livello;
- **analisi dei** fabbisogni formativi **e degli interventi** di formazione continua, **anche nell'ottica del rafforzamento delle competenze e delle professionalità;**
- andamento della contrattazione di secondo livello con particolare riferimento agli elementi di contenuto della stessa.

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

Tale Commissione svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del decreto legislativo ~~626/94~~ **81/2008** in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al decreto legislativo **81/2008** ~~626/94~~;
- elaborando e proponendo alle Parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;
- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle associazioni e dei lavoratori ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo;
- attivando la realizzazione di una anagrafe dei RLS nonché un riepilogo annuale dell'attività formativa dedicata a RLS e lavoratori, indicando i temi e le ore di attività formativa cui hanno partecipato, al fine di non ripetere attività già espletate e far evolvere le conoscenze.

La Commissione avrà inoltre il compito di esaminare tutti i casi di insorgenza di controversie relative

all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.

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

ARTICOLO 46

CONTROVERSIE

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

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

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

ARTICOLO 47

DELEGATO SINDACALE AZIENDALE

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

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

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

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

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

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

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

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

ARTICOLO 55

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 56

MOLESTIE SESSUALI, E MOBBING E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla Convenzione Internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nei patti delle Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali della Comunità Europea.

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

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

a. molestie, discriminazioni

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

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

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

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

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

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

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

b. mobbing

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

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

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

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

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

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

Considerato:

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

Le Parti dichiarano che:

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

Tutto ciò premesso, le Parti s'impegnano a:

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

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

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

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

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

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

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

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

Bozza di dichiarazione dell'azienda

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

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

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

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

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

Firma datore di lavoro

ARTICOLO 57

CONDIZIONI DI MIGLIORE FAVORE - RISPETTO DEL CONTRATTO

Le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti e derivanti da contrattazione collettiva di 2° livello o da accordi individuali o plurimi o da consuetudini locali o da contratti e accordi provinciali e interprovinciali stipulati tra le Parti contraenti vengono salvaguardate ad ogni effetto.

Le Parti, a livello nazionale, si impegnano reciprocamente ad intervenire per assicurare il rispetto della applicazione del contratto sia nelle parti economiche che normative.

~~Dall'entrata in vigore del presente contratto i I contratti integrativi aziendali o regionali non possono derogare dalle norme previste nel CCNL.~~

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

NUOVO ARTICOLO LAVORO AGILE

PREMESSA

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

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

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

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

ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILCA - UIL

CONFEDERAIA