



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI

(Ente Morale - D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950)
00161 ROMA - VIA G. TOMASSETTI, 9

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIRIGENTI E I DIRETTORI QUADRI
DELLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI,
CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI**

24 OTTOBRE 2008

(sostituisce il CCNL 14 Aprile 2004)

INDICE

ARTICOLO 1 – Oggetto	pag. 7
ARTICOLO 2 – <i>Definizione del Dirigente e del Direttore con qualifica di Quadro e sue funzioni</i>	pag. 7
ARTICOLO 3 – <i>Sfera di applicazione</i>	pag. 9
ARTICOLO 4 – <i>Contratti a termine</i>	pag. 9
ARTICOLO 5 – <i>Periodo di prova</i>	pag. 9
ARTICOLO 6 – <i>Disciplina delle funzioni del Dirigente e del Direttore con qualifica di Quadro</i>	pag.10
ARTICOLO 7 – <i>Albo dei Direttori</i>	pag.10
ARTICOLO 8 – <i>Retribuzione</i>	pag.11
ARTICOLO 9 – <i>Minimi contrattuali – premio di risultato</i>	pag.12
ARTICOLO 10 – <i>Mensilità aggiuntive 13a e 14a</i>	pag.14
ARTICOLO 11 – <i>Aumenti periodici per anzianità di servizio</i>	pag.14
ARTICOLO 12 – <i>Ferie</i>	pag.16
ARTICOLO 13 – <i>Congedo matrimoniale ed aspettativa</i>	pag.16
ARTICOLO 14 – <i>Trasferte e missioni</i>	pag.17
ARTICOLO 15 – <i>Servizio di leva</i>	pag.17
ARTICOLO 16 – <i>Maternità – Assicurazioni Sociali – Assegni familiari</i>	pag.17
ARTICOLO 17 – <i>Malattie ed infortuni</i>	pag.17
ARTICOLO 18 – <i>Collegio arbitrale</i>	pag.19
ARTICOLO 19 – <i>Risoluzione del rapporto di lavoro</i>	pag.20
ARTICOLO 20 – <i>Preavviso</i>	pag.21
ARTICOLO 21 – <i>Trattamento di Fine Rapporto</i>	pag.22

ARTICOLO 22 – <i>Indennità in caso di morte</i>	<i>pag.22</i>
ARTICOLO 23 – <i>Modalità di cessazione del rapporto</i>	<i>pag.22</i>
ARTICOLO 24 – <i>Controversie</i>	<i>pag.23</i>
ARTICOLO 25 – <i>Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione</i>	<i>pag.23</i>
ARTICOLO 26 – <i>Assicurazione malattia</i>	<i>pag.24</i>
ARTICOLO 27 – <i>Aggiornamento culturale – professionale</i>	<i>pag.24</i>
ARTICOLO 28 – <i>Personale femminile</i>	<i>pag.25</i>
ARTICOLO 29 – <i>Previdenza complementare</i>	<i>pag.25</i>
ARTICOLO 30 – <i>Decorrenza e durata</i>	<i>pag.25</i>

L'anno 2008, il giorno 24 Ottobre, in Cremona, presso la sede dell'Associazione Nazionale Allevatori di Razza Frisona Italiana, Via Bergamo 292,

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI, in nome e per conto proprio e delle Organizzazioni Associate, rappresentata dal suo Presidente Dr. Nino Andena, assistito dai Signori: Dr. Stefano Marzioli, Sig. Armando Bronzino, Sig. Franco Cicarilli, Sig. Sergio Pompa, Sig. Giuseppe Porrazzo, Sig. Luciano Pozzerle, Sig. Claudio Fredducci

e

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA DIRIGENTI ENTI ZOOTECNICI - AIDEZ aderente alla FNDA-CIDA, rappresentata dal Presidente Dr. Gian Marco Casadei, assistito dai Signori: Dr. Achille Asti, Dr. Salvatore Murru, Dr. Francesco D'Orsi, Dr. Augusto Calbi, Dr. Marino Contu, Dr.ssa Roberta Guarcini, Dr. Alberto Sartoni, Direttore della CIDA,

si è rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici 14 Aprile 2004

Il testo è coordinato con il verbale di accordo per il rinnovo economico relativo al biennio 2009-2010 sottoscritto il giorno 16 Febbraio 2010, presso la sede dell'Associazione Italiana Allevatori.

ARTICOLO 1

OGGETTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina i rapporti di lavoro subordinato tra le Associazioni, Enti e Consorzi zootecnici in genere nonché esercenti attività affini e connesse con la zootecnia dirette alla trasformazione, conservazione ed eventuale commercializzazione dei prodotti zootecnici, aderenti all'Associazione Italiana Allevatori e il personale avente qualifica di dirigente e di direttore con qualifica di quadro che esplichino la propria attività in modo esclusivo e continuativo alle dipendenze delle predette Organizzazioni.

DECORRENZA CCNL

Il presente CCNL esplica efficacia nei confronti del personale in forza al 1 Ottobre 2008; gli adeguamenti retributivi relativi al biennio 2009-2010 si applicano al solo personale in forza al 1 Febbraio 2010.

ARTICOLO 2

DEFINIZIONE DEL DIRIGENTE E DEL DIRETTORE CON QUALIFICA DI QUADRO E SUE FUNZIONI

DIRIGENTE

Sono Dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'articolo 2094 del Codice Civile, e che ricoprono un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

La qualifica di Dirigente dovrà risultare da formale delibera del competente Organo statutario dell'Ente datore di lavoro e verrà assegnata al personale che rientra nella declaratoria e che esplichino le funzioni seguenti:

- a) dirigere e coordinare il funzionamento di tutte o di parte delle attività dell'Ente con diretta responsabilità verso gli organi statutari, nonché, assicurare l'esecuzione dei deliberati degli stessi;
- b) possedere poteri di firma nell'ambito di quanto delegatogli dal legale rappresentante;
- c) possedere poteri decisionali di spesa nei limiti previamente fissati dagli Organi dell'Ente.

I Dirigenti sono inquadrati in una unica categoria. Fatte salve le qualifiche dirigenziali già riconosciute antecedentemente alla data dell'entrata in vigore del presente contratto, possono essere Dirigenti:

- il Direttore Generale dell'AIA;

- i Direttori delle seguenti ANA: FRISONA, BRUNA, ANABIC, PEZZATA ROSSA, PIEMONTESE, ANAS e ASSONAPA;
- i Direttori di Enti per la fecondazione animale che commercializzino annualmente non meno di 300.000 dosi di seme;
- i Direttori delle Apa per le quali il nuovo sistema di finanziamento forfetario delle attività di selezione, adottato dal MIPAAF dal 1994, prevede la possibilità di dotarsi di un Dirigente e ove il caso non ricorra abbiano a bilancio spese per servizi equipollenti a quelle riscontrabili nei rendiconti di APA che svolgano attività di selezione che riguardi non meno di 20.000 capigrossi. Quest'ultimo criterio si applica anche ai Direttori delle ARA che abbiano spese a bilancio equipollenti a quelle riscontrabili nei rendiconti di APA che svolgono attività di selezione che riguardi non meno di 10.000 capigrossi.

DIRETTORE CON QUALIFICA DI QUADRO

Possono essere nominati Direttori con qualifica di quadro i lavoratori che svolgono le funzioni di cui alle lettere a), b), c) del comma 2 del presente articolo pur non rientrando nelle fattispecie dei direttori indicati nel comma 3.

NOTA A VERBALE

In considerazione delle profonde trasformazioni del settore zootecnico e dell'attività del sistema associativo, Le parti concordano che l'AIDEZ potrà formulare proposte relative al ruolo ed ai compiti dei Dirigenti e dei Direttori per garantire il conseguimento dei migliori risultati nell'interesse dell'organizzazione e degli allevatori.

Ulteriori proposte potranno essere altresì formulate in caso di riorganizzazioni che coinvolgano gli interessi delle categorie rappresentate dall'Aidez.

L'AIA da parte sua, si impegna a convocare, entro venti giorni dalla richiesta, l'Aidez per un esame tecnico delle proposte da essa avanzate, senza alcun pregiudizio sulle scelte e sulle decisioni definitive da adottare.

NOTA A VERBALE

Le Parti concordano che, in caso di approvazione del codice etico, torneranno ad incontrarsi entro venti giorni per una valutazione congiunta dei suoi effetti sul settore, lasciando ovviamente impregiudicata la posizione di ognuna di esse che sarà autonomamente definita nell'ambito dei rispettivi Organi competenti.

NORMA TRANSITORIA EX ACCORDO DI RINNOVO 16 FEBBRAIO 2010

I Direttori in carica presso le Associazioni Provinciali o Interprovinciali Allevatori nelle Regioni nelle quali viene adottato il nuovo Statuto ARA divengono responsabili di area, mantenendo, quale trattamento ad personam, la medesima qualifica ed il medesimo trattamento retributivo vigenti alla data di entrata in vigore del nuovo Statuto.

ARTICOLO 3

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto non si applica ai Direttori di organizzazione zootecnica che non abbiano i requisiti specificati nell'articolo 2.

In caso di sostituzione di Dirigente non costituirà per il nuovo assunto diritto a tale qualifica la delibera presa in precedenza dall'organo statutario competente per il riconoscimento della qualifica del Dirigente sostituito.

Il fatto che il dipendente ricopra il grado più elevato nell'organizzazione non implica di per sé necessariamente il diritto alla qualifica di Dirigente.

Le Organizzazioni che intendono nominare Dirigente i Responsabili di settore dovranno fare ricorso alla Speciale Commissione Paritetica Nazionale costituita in seno all'Associazione Italiana Allevatori.

Tale Commissione, composta da due rappresentanti per ognuna delle parti firmatarie del presente contratto, valuterà le proposte di nomina a Dirigente ad essa pervenute.

Resta inteso che qualora la Commissione Paritetica non pervenga ad un accordo non si darà luogo alla definizione della qualifica dirigenziale integrativa presa in esame.

Alla Commissione Paritetica potranno rivolgersi anche le parti interessate in caso di controversa interpretazione dell'articolo 2.

In caso di accordo raggiunto a maggioranza la Commissione predisporrà un parere motivato sulla questione esaminata.

ARTICOLO 4

CONTRATTO A TERMINE

Il rapporto di lavoro del Dirigente è normalmente a tempo indeterminato.

Nell'eventualità che l'Ente, per particolari esigenze o per particolari funzioni, intenda instaurare un rapporto a tempo determinato, lo stesso non potrà essere superiore ai 5 anni nel rispetto delle vigenti norme in materia.

Anche il rapporto di lavoro del Direttore con qualifica di quadro è normalmente a tempo indeterminato; qualora l'Ente, per particolari esigenze, intenda instaurare un rapporto a tempo determinato, si applicano in questo caso le disposizioni del D.Lgs. 6 Settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni ed integrazioni.

In entrambi i casi, 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.

ARTICOLO 5

PERIODO DI PROVA

Nella lettera di assunzione può essere previsto un periodo di prova durante il quale le parti possono risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso.

Il periodo di prova non può essere superiore ai 6 mesi e trascorso il periodo convenuto l'assunzione diviene definitiva computandosi detto periodo nell'anzianità di servizio ad ogni effetto.

Qualora il rapporto di lavoro si risolva nel corso del periodo di prova al Dirigente e al Direttore con qualifica di quadro spetta la retribuzione per l'intero mese in cui la risoluzione è avvenuta, nonché i ratei di mensilità aggiuntivi in proporzione al periodo di servizio prestato.

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.

ARTICOLO 6

DISCIPLINA DELLE FUNZIONI DEL DIRIGENTE E DEL DIRETTORE CON QUALIFICA DI QUADRO

Il Dirigente e il Direttore con qualifica di quadro esplicano le proprie funzioni in conformità e nei limiti del mandato conferitogli dal datore di lavoro.

Hanno il dovere di prestare tutta la propria opera, a prescindere dall'orario di lavoro applicato ai dipendenti, per assicurare il regolare funzionamento del servizio e al fine di favorire il buon andamento generale. Il Dirigente e il Direttore con qualifica di quadro sono responsabili nei confronti del datore di lavoro di ogni atto compiuto nell'esplicazione del mandato ricevuto; qualora si trovino nell'impossibilità di provvedere tempestivamente all'osservanza di leggi o regolamenti o comunque di esercitare una qualsiasi funzione inerente al mandato ricevuto devono prontamente informare il datore di lavoro o chi per esso.

E' fatto assoluto divieto al Dirigente e al Direttore con qualifica di quadro di svolgere qualsiasi attività di lavoro al di fuori del rapporto con l'Ente dal quale dipendono nonché a favore di terzi, anche se non retribuita, salva specifica autorizzazione scritta dell'Ente datore di lavoro.

E' altresì vietato al Dirigente e al Direttore con qualifica di quadro:

- a) assumere incarichi incompatibili con le funzioni da lui esplicate nell'Ente;
- b) svolgere attività, anche se non retribuita, contrastante con gli interessi dell'organizzazione da cui dipende o a favore di terzi in concorrenza con essa.

ARTICOLO 7

ALBO DEI DIRETTORI

E' istituito, presso la sede dell'Associazione Italiana Allevatori, l'albo dei Direttori di Associazione, al quale sono iscritti di diritto tutti i Direttori delle Associazioni Allevatori in forza alla data di entrata in vigore del presente CCNL, previo il loro espresso e formale impegno a partecipare ai corsi di aggiornamento professionale che saranno organizzati dall'Associazione Italiana Allevatori il primo dei quali sarà svolto entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCNL.

La partecipazione ai suddetti corsi costituisce un diritto-dovere del Direttore di Associazione.

Pertanto a far data dalla sottoscrizione del precedente CCNL 14 Aprile 2004 le funzioni di Direttore potranno essere svolte esclusivamente dai Direttori iscritti all'Albo di cui al precedente comma.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il Direttore decade automaticamente dall'iscrizione all'Albo.

Su sua richiesta, il Direttore può comunque rimanere iscritto all'Albo per un periodo di un anno, rinnovabile per un ulteriore anno, dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Possono essere anche iscritti all'albo coloro che, non essendo Direttori di Associazione, partecipino, su segnalazione delle Associazioni Allevatori, o su propria autonoma proposta di partecipazione accolta dal Consiglio dell'Albo sulla base di valutazione di curriculum presentato dall'interessato, ai corsi di formazione organizzati dall'Associazione Italiana Allevatori, al termine dei quali saranno rilasciati i relativi attestati previo superamento dell'esame di idoneità.

Le funzioni di custodia dell'albo sono devolute ad un Consiglio dell'Albo composto da sette membri, due in rappresentanza dell'Associazione Italiana Allevatori, uno in rappresentanza delle Associazioni Nazionali Allevatori, uno in rappresentanza delle Associazioni Regionali Allevatori, uno in rappresentanza delle Associazioni Provinciali Allevatori, due in rappresentanza dell'AIDEZ. I rappresentanti delle Associazioni Allevatori sono nominati dal Comitato Direttivo dell'Associazione Italiana Allevatori.

I componenti del Consiglio dell'Albo durano in carica tre anni e possono essere nominati più di una volta.

Il Consiglio dell'Albo, che delibera a maggioranza, elegge un Presidente ed un Segretario e determina, nel rispetto dei principi di carattere generale stabiliti dal CCNL, il regolamento dell'Albo, le regole di iscrizione e partecipazione ai corsi di formazione e le regole etico-operative da applicare in caso di sostituzione di Direttore di Associazione. Alle riunioni del Consiglio dell'Albo partecipa, senza diritto di voto, il Direttore Generale AIA.

I costi sostenuti dai partecipanti al Consiglio dell'Albo saranno a carico delle rispettive organizzazioni di appartenenza.

ARTICOLO 8

RETRIBUZIONE

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

- 1) stipendio base non inferiore ai minimi stabiliti dal presente CCNL;
- 2) indennità di contingenza ed EDR (dal 1 Gennaio 2004 indennità di contingenza ed EDR sono conglobati nello stipendio base);
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) indennità di funzione.

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.

Ai Dirigenti e ai Direttori con qualifica di Quadro è riconosciuta una indennità di funzione, da erogarsi sempre ad importo fisso, la cui entità è stabilita dagli organi Competenti di ogni Organizzazione e che fa parte integrante della retribuzione annua anche ai fini del TFR L. 297/1982.

Tale indennità è compensativa anche dell'eventuale maggiore gravosità di orario connessa alla funzione espletata.

ARTICOLO 9

MINIMI CONTRATTUALI – PREMIO DI RISULTATO

MINIMI CONTRATTUALI 2007 – 2008

L'aumento retributivo del biennio 2007-2008 è riconosciuto nel 5,1% complessivo; tale aumento è comprensivo del differenziale tra l'inflazione reale intervenuta nel biennio 2005-2006 e il tasso complessivo del 3,9% assunto come riferimento per tale biennio.

Le Parti si danno reciprocamente atto che in occasione del rinnovo contrattuale relativo al biennio 2009-2010 l'inflazione effettiva intervenuta nel biennio 2007-2008 verrà comparata non con l'inflazione programmata relativa allo stesso biennio ma con un tasso complessivo del 4,9%.

Nella successiva tabella sono riportati i nuovi valori dello stipendio base che decorrono dal 1 Novembre e l'importo dell'una tantum relativa all'anno 2007 e ai mesi da Gennaio a Ottobre 2008.

LIVELLO	UNA TANTUM SI IVC	UNA TANTUM NO IVC	STIPENDIO DAL 1/11/2008
DIRIGENTE	1.570,11	2.188,45	3.185,69
DIRETTORE	1.050,87	1.464,77	2.132,24

I valori dell'una tantum sono così differenziati: nella colonna "Una tantum si ivc" è riportato l'importo da erogare ai Dirigenti e Direttori ai quali è stata erogata l'indennità di vacanza contrattuale; nella colonna "Una tantum no ivc" è riportato l'importo da erogare ai Dirigenti e Direttori ai quali non è stata erogata l'indennità di vacanza contrattuale.

MINIMI CONTRATTUALI 2009-2010

L'aumento retributivo del biennio 2009-2010 è riconosciuto nel 5,7% complessivo; tale aumento è comprensivo del differenziale tra l'inflazione reale e l'inflazione programmata intervenuta nel biennio 2007-2008.

Le differenze retributive relative all'anno 2009 sono interamente compensate mediante l'erogazione di una tantum esposta nella medesima tabella, una tantum che è da considerarsi parte integrante della retribuzione ordinaria annuale e sarà corrisposta unitamente alle competenze del mese di Marzo 2010.

LIVELLO	UNA TANTUM SI IVC	UNA TANTUM NO IVC	STIPENDIO DAL 1/1/2009	STIPENDIO DAL 1/3/2010	STIPENDIO DAL 1/10/2010
DIRIGENTE	667,40	891,99	3.249,40	3.303,56	3.367,27
DIRETTORE	446,70	597,03	2.174,88	2.211,13	2.253,78

PREMIO DI RISULTATO

L'attivazione dei premi per obiettivi sarà necessariamente correlata a quanto deciso nell'ambito delle trattative per il CCNL dipendenti, dovendosi assumere, in particolare per quanto riguarda i riferimenti all'andamento economico dell'Associazione, parametri omogenei.

Si riporta il testo dell'articolo inserito nel CCNL dipendenti.

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

PREMESSO

- che le Parti contraenti hanno ritenuto di dover dare luogo ad una diversa disciplina del rapporto di lavoro dei Direttori del Sistema Allevatori nell'ottica delle nuove realtà in atto a livello italiano ed europeo;
- che la nuova disciplina è volta a valorizzare la figura del Direttore;
- che la logica di tale impostazione viene condivisa dalle Parti contraenti per un migliore apporto all'efficienza dell'organizzazione di lavoro nel settore;

TUTTO CIO' PREMESSO

le Parti si danno atto che la predetta valorizzazione dell'accordo individuale sulla retribuzione, collegato alla produttività, costituisce un aspetto qualificante del nuovo modello retributivo previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

ARTICOLO 10

MENSILITA' AGGIUNTIVE 13a e 14a

Il Dirigente e il Direttore con qualifica di Quadro hanno diritto ad una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile del mese di dicembre e ad una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile del mese di giugno, costituite dagli elementi di cui al 1° comma dell'art. 8.

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno solare, il Dirigente e il Direttore con qualifica di Quadro hanno diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati nel periodo di riferimento.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si calcoleranno come mese intero; quelle uguali o inferiori a 15 giorni non saranno conteggiate.

ARTICOLO 11

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA DI SERVIZIO

DIRIGENTI

Fino al 31 Dicembre 1994 esplicano efficacia le norme relative alla maturazione degli scatti di anzianità contenute nel CCNL di categoria 3 Maggio 1990.

Dal 1 Gennaio 1995 il Dirigente ha diritto, dalla data di assunzione, per ogni biennio di effettivo servizio, ad un aumento periodico calcolato sulla base della tabella in calce al presente articolo, con riferimento al livello di appartenenza, fino ad un massimo di dieci aumenti periodici così calcolati.

Con la stessa decorrenza di cui al comma precedente, l'intero importo dell'anzianità maturata a tale data dai Dirigenti sarà ricalcolato, moltiplicando il

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

Fermo restando che in nessun caso è prevista la corresponsione di arretrati a titolo di scatti di anzianità, per i periodi antecedenti al 1 Gennaio 1995, la differenza mensile lorda determinata dall'applicazione del nuovo sistema di calcolo di cui alla presente norma sarà distribuita e corrisposta in due scaglioni di pari importo, rispettivamente con decorrenza 1 Gennaio 1995 e 1 Gennaio 1996.

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.

Poiché è escluso ogni automatismo collegato con gli aumenti tabellari di cui all'articolo 9, gli scatti di anzianità maturati al 31 Dicembre 1998 devono essere sempre determinati con riferimento al livello di appartenenza; per gli scatti di anzianità maturati con decorrenza dal 1 Gennaio 1999 si dovrà applicare il valore previsto per il 1 livello (Lire 202.000 – Euro 104,32) senza peraltro ricalcolare, come detto, gli scatti eventualmente già maturati.

TABELLA SCATTI DI ANZIANITA'

SCATTI MATURATI FINO AL 31 DICEMBRE 1998

LIVELLO	IMPORTO UNITARIO SCATTO
1	Lit. 202.000 (€ 104,32)
2	Lit. 170.000 (€ 87,80)
3	Lit. 149.000 (€ 76,95)
4	Lit. 132.000 (€ 68,17)
UNICO	Lit. 171.000 (€ 88,31)

SCATTI MATURATI DAL 1 GENNAIO 1999

PER TUTTI I LIVELLI Lit. 202.000 (€ 104,32)

Dal 1 Gennaio 2004, come riportato anche nell'articolo 9, gli scatti di anzianità sono adeguati per tutti i livelli e con qualsiasi decorrenza di maturazione, all'importo di € 104,32 cadauno, fermo restando che l'aumento complessivo derivante dall'adeguamento retributivo previsto per il 2004 e dall'adeguamento dell'indennità di contingenza e degli scatti di anzianità deve essere ricompreso nella percentuale complessiva massima del 6,3% dello stipendio base+contingenza spettante nel mese di Dicembre 2003.

DIRETTORI CON QUALIFICA DI QUADRO

Dal 1° Gennaio 1996 il Direttore con qualifica di quadro ha diritto, dalla data di assunzione, ad un massimo di dieci aumenti periodici, ciascuno dei quali, maturato per ogni biennio di effettivo servizio, corrisponde all'importo di Euro 54,23.

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

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

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

ARTICOLO 12

FERIE

Il Dirigente e il Direttore con qualifica di Quadro hanno diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie retribuito pari a 30 giorni lavorativi.

Per i Dirigenti è previsto un ulteriore giorno di ferie in sostituzione della festività del 4 Novembre.

Il datore di lavoro, sentite le indicazioni del Dirigente e del Direttore con qualifica di Quadro, e tenuto conto delle esigenze dell'Ente, fisserà il periodo di ferie.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo, ma ove le esigenze dell'Ente lo impongano, il datore di lavoro ed il lavoratore possono concordare di sostituire al periodo continuativo, periodi brevi, purché sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo sopra stabilito.

Qualora il Dirigente per motivi di servizio non usufruisca nell'anno di competenza e comunque entro e non oltre il 30 aprile dell'anno successivo, di tutto o parte del periodo di ferie spettanti, le ferie non godute gli verranno retribuite.

In caso di licenziamento o di dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestatato per l'anno di competenza.

Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni varranno come mese intero.

ARTICOLO 13

CONGEDO MATRIMONIALE ED ASPETTATIVA

In occasione del matrimonio il lavoratore ha diritto ad un congedo straordinario di 15 giorni con retribuzione normale.

Il datore di lavoro potrà concedere aspettative senza assegni, per comprovati e giustificati motivi, per un periodo non superiore a sei mesi. In ogni caso, tali aspettative non possono essere concesse più di una volta ogni tre anni.

Il lavoratore che al termine dell'aspettativa non riassuma il servizio è considerato dimissionario.

Le suddette aspettative comportano la sospensione del rapporto di impiego e non sono computabili come anzianità di servizio.

ARTICOLO 14

TRASFERTE E MISSIONI

Per le trasferte e le missioni svolte fino al 31 Dicembre 2008 si applica il disposto del precedente CCNL 14 Aprile 2004; per le trasferte e missioni svolte dal 1 Gennaio 2009 dai Dirigenti e dai Direttori con qualifica di Quadro il trattamento previsto è il seguente:

- a) rimborso delle spese di viaggio;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio a "piè di lista"-
- c) indennità di trasferta di Euro 45 per ogni giorno di missione in Italia e di Euro 90 per ogni giorno di missione all'estero, sempreché la trasferta sia di durata superiore alle 8 ore.

Per gli spostamenti dovuti a motivi di servizio e qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dal Dirigente o dal Direttore questi ha diritto al rimborso delle spese sostenute pari alla Tariffa A.C.I. per la vettura FIAT NUOVA BRAVO 1.6 16V MJ 120 CV per 20.000 Km/anno.

ARTICOLO 15

SERVIZIO DI LEVA

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

ARTICOLO 16

MATERNITA' - ASSICURAZIONI SOCIALI - ASSEGNI FAMILIARI

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

Il datore di lavoro garantisce l'anticipazione del 100% della retribuzione in caso di maternità per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto per legge, nonché l'anticipazione del 30% della retribuzione per la eventuale utilizzazione dell'ulteriore periodo di post-maternità.

ARTICOLO 17

MALATTIE ED INFORTUNI

L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro.

L'assenza dovrà essere documentata a mezzo di certificati medici che, nel caso di infortunio, il lavoratore dovrà far pervenire nei termini previsti dalla legge. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio del lavoratore in base alle vigenti norme di legge.

DIRIGENTI

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia od infortunio, il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 24 mesi. Nel caso di infortunio contratto per ragioni di servizio, la durata della conservazione del posto si protrae di altri 12 mesi senza diritto a trattamento economico.

L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata tempestivamente al datore di lavoro; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta del datore di lavoro il Dirigente è tenuto ad esibire il certificato medico.

Nel caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia o ad infortunio, il Dirigente avrà diritto a dodici mesi di retribuzione intera e dodici 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 24 mesi, restando pertanto inteso che le assenze per malattia o per infortunio verificatesi in un periodo di tempo anteriore ai 24 mesi considerati, si prescrivono.

Superato il periodo di cui al quarto e quinto comma, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del Dirigente corrispondendogli l'indennità sostitutiva del preavviso e quella di anzianità, 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 Dirigente di riprendere il servizio, il Dirigente stesso può risolvere il rapporto con diritto alla indennità di preavviso ed a quella di anzianità, 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 Dirigente il datore di lavoro assolverà agli obblighi di legge.

DIRETTORI CON QUALIFICA DI QUADRO

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

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

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

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

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

licenziamento del Direttore con qualifica di Quadro 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 Direttore con qualifica di Quadro di riprendere servizio, lo stesso Direttore con qualifica di Quadro 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 Direttore con qualifica di Quadro il datore di lavoro assolverà gli obblighi di legge.

ARTICOLO 18

COLLEGIO ARBITRALE

Il presente articolo si applica esclusivamente per i Dirigenti.

E' istituito, a cura delle parti stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi dell'art. 19.

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri di cui due designati da ciascuna delle Organizzazioni stipulanti, ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata, o, in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette - dal Presidente del competente Tribunale.

Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra citati per la scelta di quest'ultimo.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.

Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a.r., dell'Organizzazione sindacale di categoria, che trasmetterà al Collegio il ricorso sottoscritto dal Dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 2° dell'art. 19.

Copie dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmesse contemporaneamente, a cura dell'Organizzazione di cui al precedente comma, al datore di lavoro interessato.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'Organizzazione imprenditoriale.

Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esprimerà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.

Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui all'ottavo comma, salva la facoltà del Presidente di

disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo nonché quello di cui al 2° comma dell'articolo 19, sopra richiamato.

Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del Dirigente a termini dell'art. 19, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame fra:

- un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso;
- un massimo, pari al corrispettivo di 20 mesi di preavviso.

L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del Dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto.

Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti alla partecipazione del Presidente, saranno in ogni caso ripartite al 50% fra le parti in causa. Le spese sostenute dagli altri componenti del Collegio saranno a carico delle rispettive parti in causa.

ARTICOLO 19

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, questa ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

DIRIGENTI

Il Dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio Arbitrale di cui all'articolo 18.

Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione FNDA-CIDA, a mezzo raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al Dirigente delle indennità di cui all'articolo 20, nonché il TFR da parte dell'ENPAIA.

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al primo comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del Dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 65° anno di età (60° se donna).

ARTICOLO 20

PREAVVISO

Il preavviso è disciplinato secondo i seguenti termini.

DIRIGENTI

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

- a) 3 mesi di preavviso se il Dirigente ha un'anzianità di mansione non superiore ai due anni;
- b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 7 mesi di preavviso.

Nel caso in cui il Dirigente abbia maturato presso la stessa azienda, in categoria impiegatizia, un'anzianità di servizio e non sia intervenuta l'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro al momento del passaggio a Dirigente, i termini di preavviso si computano tenendo conto dell'anzianità di servizio maturata nella categoria impiegatizia.

In caso di dimissioni da parte del Dirigente il termine utile di preavviso è stabilito in mesi 3 (tre). In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una o dall'altra parte contraente un'indennità sostitutiva di esso, pari alla retribuzione corrispondente al periodo di omesso preavviso. Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio, deve concedere al Dirigente adeguati permessi per la ricerca di altre occupazioni.

Tali permessi devono essere concessi possibilmente nei giorni richiesti dal Dirigente.

I termini di preavviso decorrono comunque dal 16 o dalla fine di ciascun mese.

Non è dovuto il periodo di preavviso nella ipotesi di contratto a tempo determinato.

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.

DIRETTORI CON QUALIFICA DI QUADRO

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

- a) 3 mesi di preavviso se il Direttore con qualifica di Quadro ha un'anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;
- b) 6 mesi di preavviso se il Direttore con qualifica di Quadro ha un'anzianità di servizio superiore a 5 anni ma non superiore a 10 anni;
- c) 8 mesi di preavviso se il Direttore con qualifica di Quadro ha un'anzianità di servizio superiore a 10 anni ma non superiore a 15 anni;
- d) 10 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio superiore a 15 anni.

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.8.

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 21

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 Maggio 1982, n.297.

ARTICOLO 22

INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, compresa quella sostitutiva del preavviso, devono corrispondersi agli aventi diritto.

ARTICOLO 23

MODALITA' DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO

E' fatto obbligo al lavoratore di effettuare, al momento della cessazione del servizio e, in caso di licenziamento in tronco, all'atto della notifica di esso, la riconsegna di quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro in relazione alle mansioni espletate.

Effettuata la riconsegna di quanto già affidato al lavoratore, il datore di lavoro gliene rilascerà ricevuta.

La cessazione del rapporto deve essere comunicata agli Enti di Previdenza e Assistenza nei termini di legge e regolamenti.

In caso di cessazione per causa di morte del lavoratore, la denuncia può essere effettuata anche dagli aventi diritto.

ARTICOLO 24

CONTROVERSIE

Le controversie di carattere collettivo che insorgono in sede di applicazione o di interpretazione del presente contratto debbono essere deferite alle Organizzazioni contraenti perché siano risolte e definite.

Le Organizzazioni contraenti costituiscono a tale scopo una Commissione paritetica composta da 4 membri di cui 2 designati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e 2 designati dalle Organizzazioni dei dirigenti firmatari del presente contratto.

ARTICOLO 25

RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Dirigente e dal Direttore con qualifica di Quadro nell'esercizio delle funzioni espressamente affidategli dagli Organi Collegiali o dalla Presidenza è a carico dell'azienda.

A decorrere dal 1 Gennaio 1987 il Dirigente che, ove si apra procedimento di cui al successivo quarto comma, risolva il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

Il Dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma, sempre che abbia formalmente e tempestivamente comunicato al datore di lavoro la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

Ove si apra procedimento penale nei confronti del Dirigente e del Direttore con qualifica di Quadro per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni espressamente attribuitegli dagli Organi Collegiali o dalla Presidenza, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda.

E' in facoltà del lavoratore di farsi assistere, con onere a carico dell'azienda, da un legale di fiducia dell'azienda stessa.

Il rinvio a giudizio del Dirigente e del Direttore con qualifica di quadro per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il Dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

Le garanzie e le tutele di cui al quarto comma del presente articolo si applicano al Dirigente e al Direttore con qualifica di Quadro anche successivamente

all'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del Dirigente o del Direttore con qualifica di Quadro, accertati con sentenza passata in giudicato.

ARTICOLO 26

ASSICURAZIONE MALATTIA - KASKO

Le Aziende riconosceranno ai Dirigenti che ne facciano richiesta, e a fronte di idonea documentazione comprovante l'avvenuta sottoscrizione, un contributo di € 258,23 annui a copertura parziale del premio di assicurazione malattia singolarmente o collettivamente stipulata.

Per i Direttori con qualifica di Quadro, iscritti al FIDA, tale contributo è fissato nella misura di € 93,00 annui.

Il contributo a carico del datore di lavoro, per i soli Dirigenti e Direttori con qualifica di Quadro iscritti al FIDA, è fissato, con decorrenza dal 1 Gennaio 2007, nelle seguenti misure:

- Dirigenti: 400 Euro;
- Direttori con qualifica di Quadro: 250 Euro.

Con decorrenza dal 1 Gennaio 2009, in caso di adesione alla formula D del FIDA, gli importi suddetti sono incrementati di 200 Euro annui.

Il datore di lavoro riconoscerà ai Dirigenti che facciano uso dell'auto propria nell'espletamento delle attività dell'Associazione e a fronte di idonea documentazione comprovante l'avvenuta stipula, un contributo di € 258,23 annui a copertura totale o parziale del premio di assicurazione per polizza KASKO.

IMPEGNO A VERBALE

Qualora i Dirigenti intendano partecipare all'attivazione di un fondo integrativo pensionistico, le parti firmatarie del presente Contratto si incontreranno per verificare le possibilità di concordare le modalità amministrative di tale partecipazione che potrà essere comunque esclusivamente volontaria ed a carico del Dirigente stesso, avendo il presente contratto, con l'adozione dei nuovi minimi tabellari di cui all'articolo 9, assolto ad ogni obbligo relativo al più favorevole trattamento ai fini del computo dell'indennità di anzianità riconosciuta ai Dirigenti prima dell'entrata in vigore della legge sul TFR.

ARTICOLO 27

AGGIORNAMENTO CULTURALE - PROFESSIONALE

Le Aziende, allo scopo di promuovere un aggiornamento culturale e professionale, consono alle funzioni direzionali e dirigenziali, che interessa la

struttura e la natura dell'attività svolta, avvieranno interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionale, affidate all'interessato.

La selezione dei corsi, seminari o altre iniziative formative e la relativa partecipazione dei singoli sarà concordata con il lavoratore interessato.

Le Parti convengono l'adesione, da formalizzare entro il 31 Ottobre 2009, a Fondirigenti.

ARTICOLO 28

PERSONALE FEMMINILE

Le parti si propongono di promuovere nell'ambito delle Aziende associate un programma di sviluppo e utilizzo delle risorse umane con particolare riguardo al personale femminile favorendo azioni di promozione e crescita professionale diretti a realizzare la pari opportunità di carriera tra lavoratrici e lavoratori.

ARTICOLO 29

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di assicurare ai Dirigenti e ai Direttori 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 Gennaio 2009, 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.

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 30

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1 Gennaio 2007 e scade il 31 Dicembre 2010, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

Esso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetta da una parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

Le norme del presente contratto manterranno la loro efficacia anche dopo la scadenza, fino a che sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo.

Le trattative dovranno avere inizio due mesi prima del termine di scadenza.

Indennità di vacanza contrattuale

A decorrere dal primo giorno del quarto mese dopo la scadenza del CCNL, ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al comma terzo qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata ai Dirigenti e ai Direttori con qualifica di Quadro una indennità di vacanza contrattuale pari al 30% del tasso annuo programmato di inflazione, da calcolarsi sui minimi retributivi contrattuali vigenti.

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

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

Dalla data di esecutività dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata; gli importi pagati per detta indennità sono da considerarsi acconti su quanto verrà erogato con l'applicazione del rinnovato CCNL a far data dalla sua decorrenza iniziale.

DICHIARAZIONI A VERBALE

- In caso l'inflazione superi il 5% annuo, le parti dovranno incontrarsi nuovamente;
- le parti si dovranno incontrare nel caso in cui il Governo preveda miglioramenti alla contribuzione decentrata;

le parti si incontreranno preventivamente nei casi di ristrutturazione che mettano in dubbio la stabilità del posto di lavoro, con la possibilità da parte sindacale di esprimere pareri non vincolanti anche su altri aspetti della ristrutturazione.