ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI

(Ente Morale - D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950)
00187 ROMA – VIA XXIV MAGGIO, 45

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

28 novembre 2023

(sostituisce il CCNL 23 novembre 2021)

INDICE

ARTICOLO 1 – Oggetto pag. 5

ARTICOLO 2 – Decorrenza e durata pag. 5

ARTICOLO 3 – Definizione del Dirigente e del Direttore con Qualifica di Quadro e sue funzioni pag. 6

ARTICOLO 4 – Sfera di applicazione pag. 7

ARTICOLO 5 – Contratti a termine pag. 7

ARTICOLO 6 – Periodo di prova pag. 7

ARTICOLO 7 – Disciplina delle funzioni del Dirigente e del Direttore con qualifica di Quadro pag. 8

ARTICOLO 8 – Retribuzione pag. 8

ARTICOLO 9 – Minimi contrattuali – premio di risultato pag. 9

ARTICOLO 10 – Mensilità aggiuntive 13a e 14a pag. 10

ARTICOLO 11 – Aumenti periodici per anzianità di servizio pag. 11

ARTICOLO 12 – Ferie pag. 11

ARTICOLO 13 – Congedo matrimoniale ed aspettativa pag. 12

ARTICOLO 14 – Trasferte e missioni pag. 12

ARTICOLO 15 – Servizio di leva pag. 13

ARTICOLO 16 – Maternità – Assicurazioni Sociali – Assegni familiari pag. 13

ARTICOLO 17 – Malattie ed infortuni pag. 13

ARTICOLO 18 – Collegio arbitrale pag. 14

ARTICOLO 19 – Risoluzione del rapporto di lavoro pag. 15

ARTICOLO 20 – Preavviso pag. 16

ARTICOLO 21 – Trattamento di Fine Rapporto pag. 17

ARTICOLO 22 – Indennità in caso di morte pag. 17

ARTICOLO 23 – Modalità di cessazione del rapporto pag. 17

ARTICOLO 24 – Controversie pag. 17

ARTICOLO 25 – Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione pag. 18

ARTICOLO 26 – Assicurazione malattia pag. 18

ARTICOLO 27 – Aggiornamento culturale – professionale pag. 19

ARTICOLO 28 – Personale femminile pag. 19

ARTICOLO 29 – Previdenza complementare pag. 19

ARTICOLO 30 – Commissione Nazionale di Conciliazione pag. 20

L'anno 2023, il giorno 28 novembre, in Roma, presso la sede dell'Associazione Italiana Allevatori, in Via XXIV maggio 45,

tra

l'**ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI**, in nome e per conto proprio e delle Organizzazioni Associate, rappresentata dal Presidente Roberto Nocentini, assistito dal Direttore Generale Mauro Donda e dal Capo Servizio Personale Claudio Fredducci, dai Rappresentanti delle Associazioni Nazionali Allevatori Luca Panichi e Sergio Pompa, e dai Rappresentanti delle Associazioni Regionali e Provinciali Allevatori Floriano De Franceschi, Mauro Fezzi, Piero Laterza

e

l'**ASSOCIAZIONE ITALIANA DIRIGENTI ENTI ZOOTECNICI - AIDEZ** aderente alla FNDA-CIDA, rappresentata dal Presidente Gian Marco Casadei, assistito dai Signori: Augusto Calbi, Vincenzo Greco e Stefano Pignani,

si è rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti e i Direttori Quadri delle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici 23 novembre 2021.

ARTICOLO 1

OGGETTO

Il presente contratto 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, e le imprese private del settore afferenti al settore zootecnico e il personale avente qualifica di Dirigente e di Direttore Quadro che esplichi la propria attività in modo esclusivo e continuativo alle dipendenze delle predette Organizzazioni.

Il presente contratto si applica, altresì, anche al personale avente qualifica di Dirigente e di Direttore Quadro di Consorzi, Società e/o aziende singole ed associate promosse e/o create dalle organizzazioni di cui al primo comma del presente articolo.

NOTA A VERBALE: Per tutti gli istituti non regolamentati dal presente CCNL si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL per i dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici e dalla normativa vigente.

ARTICOLO 2

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro decorre dal **1.1.2023** e scade il **31.12.2024**, 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. 23 novembre 2021 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 (dal 1.1.2023 al 31.12.2026) e biennale per la materia retributiva, e si applica al personale in forza alla data della sua sottoscrizione.

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

In considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità particolari del dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la sua prestazione lavorativa non è quantificabile, tuttavia essa tende a correlarsi, in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità operativa cui il dirigente è addetto, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti.

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 sopra riportati, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogato ai Dirigenti e Direttori con qualifica di Quadro un elemento provvisorio di retribuzione pari al 30% del tasso annuo programmato di inflazione, da calcolarsi sui minimi retributivi contrattuali vigenti.

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

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

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

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.

ARTICOLO 3

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

I Direttori delle Associazioni degli Allevatori e delle aziende che applicano il presente CCNL devono essere inquadrati come Dirigente o Direttore Quadro.

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 esplichi 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;
- il Direttore Tecnico dell'AIA;
- i Direttori delle Associazioni Regionali Allevatori e delle Federazioni delle Province Autonome;
- i Direttori delle Associazioni Nazionali Allevatori;
- i Direttori di Enti per la fecondazione animale che commercializzino annualmente non meno di 300.000 dosi di seme;
- i Direttori delle Società di Servizi per l'Agricoltura.

DIRETTORE CON QUALIFICA DI QUADRO

I Direttori con qualifica di Quadro sono individuati nei due seguenti livelli:

1. Direttore di Associazione;
2. Direttore di Area.

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.

Per la qualifica del Direttore di Area le funzioni di cui alle lettere a), b), c) del comma 2 del presente articolo sono svolte in relazione all'Area o alle Aree di attività assegnate mentre la responsabilità attribuita può essere in riferimento direttamente agli Organi Statutari oppure al Direttore Dirigente o al Direttore Quadro. L'attribuzione di tale qualifica è riservata ad Associazioni di particolare rilevanza nazionale o regionale in relazione alle alte professionalità necessarie per la gestione delle più importanti Aree di attività delle stesse e comunque è subordinata al parere favorevole della Commissione Paritetica di cui al successivo articolo 4 del CCNL.

ARTICOLO 4

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto non si applica ai Direttori di organizzazione zootecnica che non abbiano i requisiti specificati nell'articolo 3.

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 Direttore Quadro o Direttore di Area i Responsabili di settore e i Responsabili di Area 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 ad essa pervenute.

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

Alla Commissione Paritetica potranno rivolgersi anche le parti interessate in caso di controversa interpretazione dell'articolo 3.

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

ARTICOLO 5

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. 15 giugno 2015, n. 81, 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 6

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 7

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.

È 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.

È 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 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) aumenti periodici di anzianità;
3) 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, a partire dal limite minimo del tredici per cento, calcolato su stipendio base e aumenti periodici di anzianità, 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 2023 - 2024

L'adeguamento economico per il biennio 2023-2024 è disposto nella misura del 5,5% complessivo, come da tabella retributiva in calce al presente articolo.

La decorrenza dell'aumento retributivo per il 2023 è fissata dal 1° dicembre 2023; sarà inoltre corrisposta, in tre rate uguali (dicembre 2023, marzo 2024 e giugno 2024), una "una tantum" calcolata su dodici mensilità (gennaio – novembre 2023 e XIV 2023), come da tabella allegata.

AREA/LIV.	STIPENDIO 1/1/2023	STIPENDIO 1/12/2023	STIPENDIO 1/1/2024	STIPENDIO 1/7/2024	STIPENDIO 1/11/2024
DIR	3.494,47	3.563,67	3.574,05	3.612,10	3.650,16
DQ	2.338,92	2.385,23	2.392,18	2.417,65	2.443,13
DA	2.254,98	2.299,63	2.306,33	2.330,89	2.355,45

AREA/LIV.	UNA TANTUM FINO A 11/2023
DIR	553,58
DQ	370,52
DA	357,22

MINIMI CONTRATTUALI 2025 - 2026

Il giorno 10 dicembre 2024, presso la sede dell'Associazione Italiana Allevatori, in Roma, via XXIV maggio 45, si sono riuniti l'Associazione Italiana Dirigenti, Direttori, Esperti Zootecnici (AIDEZ) e l'Associazione Italiana Allevatori per procedere al rinnovo biennale economico del CCNL 28 novembre 2023.

Le Parti hanno convenuto di fissare nel 5,8% complessivo l'aumento delle retribuzioni in vigore al 31 dicembre 2024; il suddetto aumento sarà ripartito come da tabella che segue con riferimento al personale cui si applica il suddetto CCNL in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo.

AREA/LIV.	STIPENDIO 1/1/2025	STIPENDIO 1/7/2025	STIPENDIO 1/9/2026
DIR	3.832,67	3.850,92	3.861,87
DQ	2.565,28	2.577,50	2.584,83
DA	2.473,22	2.485,00	2.492,06

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.

Le Parti, in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 44, sulla base degli inderogabili principi fissati dal presente articolo, potranno valutare, subordinatamente all'accertamento delle condizioni economiche aziendali e della preventiva costituzione dei necessari fondi di accantonamento, l'introduzione di erogazioni salariali di secondo livello, denominate premio di risultato, strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione

di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa, ed altri elementi di competitività di cui le Associazioni dispongono.

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

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

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

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

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

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

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.

NOTA A VERBALE: Le Parti concordano l'istituzione di percorsi condivisi di attivazione dei premi di risultato, nell'ambito delle attribuzioni della Commissione Paritetica, per definire criteri e indicatori comuni e/o aziendali utili all'erogazione degli stessi premi.

ARTICOLO 10

MENSILITA' AGGIUNTIVE XIII e XIV

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

Per gli anni precedenti al 2021 si fa riferimento a quanto previsto nell'articolo 11 del precedente CCNL 24 ottobre 2008.

DIRIGENTE

Il Dirigente 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 € 104,32.

DIRETTORE QUADRO

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 € 54,23.

DIRETTORE DI AREA

Il Direttore di Area 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 € 52,79.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2025 gli importi unitari degli scatti di anzianità sono sostituiti dai seguenti:

AREA LIV.	VALORE UNITARIO DAL 2025
DIR	107,87
DQ	56,07
DA	54,58

Pertanto, per gli scatti di anzianità maturati dal 1° gennaio 2025 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 2024 sarà corrisposta in due scaglioni di pari importo rispettivamente con decorrenza dal 1° dicembre 2024 e dal 1° giugno 2025.

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.

A partire dall'anno 2024, le ferie dei Direttori con qualifica di Quadro sono equiparate a quelle dei Dirigenti (trentuno giorni all'anno) e non sarà pertanto più retribuita la 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.

Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'art. 10 del Decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla relativa indennità per ferie non godute.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'indennità di cui sopra può invece riferirsi anche alla totalità delle ferie non godute relative all'anno in corso al momento della suddetta risoluzione.

Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, il restante periodo di ferie, eccedente le quattro settimane, fatta salva ogni diversa intesa, è regolato come segue.

Qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del Dirigente/Direttore, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato espresso invito del datore di lavoro a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi.

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 prestato 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 € 45 per ogni giorno di missione in Italia e di € 90 per ogni giorno di missione all'estero, sempreché la trasferta sia di durata superiore alle 8 ore. **Con decorrenza dal 1° gennaio 2024 l'indennità di trasferta è elevata a € 55 per ogni giorno di missione in Italia.**

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. Con decorrenza dal 1 gennaio 2022 l'autovettura di riferimento per il rimborso chilometrico è la Jeep Renegade 1.6 MTJ – 130 CV per 20.000 Km./Anno. Con decorrenza dal 2024 gli adeguamenti del rimborso avverranno il 1° gennaio e il 1° luglio di ogni anno sulla base della Tabella ACI relativa all'autovettura di riferimento.

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 il lavoratore dovrà far pervenire nei termini e con le modalità prevista dalla normativa vigente. 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 3° 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, esperirà, 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 4° 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 addotta 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 nel casi di dolo o colpa grave del Dirigente o del Direttore con qualifica di Quadro, accertati con sentenza passata in giudicato.

ASSICURAZIONE PER LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

Le Aziende provvederanno a sottoscrivere una Assicurazione per la Responsabilità civile a favore dei Dirigenti e dei Direttori con qualifica di Quadro ai quali sono state affidate specifiche deleghe in materia.

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;
- Direttori con qualifica di Quadro: € 250;
- Direttori di Area: € 200.

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

Con decorrenza dal 1° gennaio 2024, in caso di adesione alla formula D del FIDA, gli importi suddetti sono incrementati di ulteriori € 100 annui.

TABELLA RIASSUNTIVA ASSICURAZIONE MALATTIA

Inquadramento	**Formule FIDA A, AB, AC, ABC** (dal 1.1.2007)	**Formula FIDA D** (dal 1.1.2009)	**Formula FIDA D** (dal 1.1.2024)
Dirigente	Fino a € 400	€ 600	€ 700
Direttore Quadro	Fino a € 250	€ 450	€ 550
Direttore di Area	Fino a € 200	€ 400	€ 500

Polizza KASKO

Il datore di lavoro riconoscerà ai Dirigenti e ai Direttori con qualifica di Quadro, non assegnatari di auto aziendale, 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.

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 con qualifica di Quadro 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

COMMISSIONE NAZIONALE DI CONCILIAZIONE

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs. 31 marzo 1998 n. 80, dal D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387 e dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto nelle aziende comprese nella sfera di applicazione dello stesso, è previsto un tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella costituenda Commissione Nazionale di Conciliazione, presso la sede della Associazione Italiana Allevatori.

La Commissione Nazionale di Conciliazione è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di due rappresentanti dell'Associazione Italiana Allevatori;

- per i Dirigenti e Direttori con qualifica di Quadro, da un minimo di uno ad un massimo di due rappresentanti del Sindacato AIDEZ cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso l'Ispettorato Territoriale di Roma, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

La richiesta di attivazione del tentativo facoltativo di conciliazione deve essere trasmessa alla Commissione Nazionale congiuntamente dalle parti interessate, tramite l'Associazione Italiana Allevatori, se trattasi di datore di lavoro, oppure tramite il Sindacato AIDEZ, se trattasi di Dirigente o Direttore Quadro il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente contratto.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Nazionale di Conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010, entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta.

La Commissione Nazionale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e 412 ter.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del Lavoro;

3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. 412 e 412 ter.

Le decisioni assunte dalla Commissione Nazionale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, demandata alla Commissione Paritetica.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione, ove accettato dall'altra parte, per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare (con esclusione dei licenziamenti di natura disciplinare), questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.