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 DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

14 NOVEMBRE 2023

(1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2026)

(sostituisce il CCNL 22 NOVEMBRE 2021)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

L'anno 2023, il giorno 14 novembre, in Roma, presso il Centro Congressi Cavour, in Via Cavour 50,

tra

l'**ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI**, in nome e per conto proprio e delle Organizzazioni Associate, rappresentata dal suo Presidente Roberto Nocentini, assistito dal Direttore Generale Mauro Donda, dal Capo Servizio Personale Claudio Fredducci, dalla Responsabile dell'Ufficio Progetti Rita Bianchi, 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, Pietro Laterza,

e

la **FLAI-CGIL,** rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Mininni, dai Segretari Nazionali Silvia Spera, Tina Balì, Silvia Guaraldi, Angelo Paolella, assistiti da Raffaele Falcone e dai componenti la delegazione trattante Pasquale Campanile, Paolo Tosciri, Enza Pisa, Ruggero Vento, Giosuè Mattei, Gianbattista Nicoletti, Cristiano Pistone, Yuri Torreggiani, Natasha Merola, Marco Magnaldo, Maria Viniero, Giancarlo Venturini, Pamela Borella, Elder Carelli, Daniele Bidoli;

la **FAI-CISL,** rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota e dai Segretari Nazionali: Raffaella Buonaguro, Massimiliano Albanese, Patrizio Giorni e Mohamed Saady, assistiti da Giovanni Mattoccia, Emanuela Di Salvo e dai Segretari regionali: Adolfo Scotti, Andrea Zanin, Bruno Ferraro, Bruno Olivieri, Claudio Tomarelli, Daniele Saporetti, Daniele Cavalleri, Danilo Santini, Davide Piazzi, Franco Ferria, Franco Pescara, Jean Dondeynaz, Katia Negri, Massimiliano Gori, Michele Sapia, Paolo Frascella, Simone Dezi, Stefan Federer, Stefano Gobbo, nonché dalla delegazione trattante: Walter Avogadri, Fulvio Bastiani, Walter Bibi, Adriano Carbone, Andrea D'Amico, Andrea Pasquetto, Gianni Fois, Gilberto Baratto, Luciano Mandolfo, Massimiliano Nardini, Gianfranco Blanda, Salvatore Marano, Carlo Donnarumma.

la **UILA - UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Enrica Mammucari, Alice Mocci, Michele Tartaglione, dal tesoriere Francesco Bove assistiti da Francesca Torregrossa, Teresa Annunziata e dai componenti la delegazione trattante: Andrea Arfilli, Pasquale Barbalaco, Andrea Barbera, Mariapia Castiglione, Moreno D'Anastasio, Antonio De Lillo, Alfredo Di Rubbo, Antonio Frangione, Gaia Garau, Stefano Laterza, Miki Levis, Eliodoro Manenti, Antonino Marino, Sergio Modanesi, Gerardo Nardiello, Elio Nicoli, Emilio Saggese, Michele Saleri, Nicola Storti, Antonio Trenta, Gianpiero Valbuzzi.

la **CONFEDERDIA** (Confederazione Italiana dei Dirigenti Quadri ed Impiegati dell'Agricoltura) rappresentata dal Presidente Claudio Paitowsky, dai Vicepresidenti Tommaso Brandoni, Giuseppa Bassi e Mario Simonelli, dal Direttore Nunzio Cellucci e da Francesco Del Vecchio, Renato Baret, Piera Borri, Simona Capaccioli, Cosimo De Leva, Leonardo Di Blasi, Eddy Facca, Antonio Sebastiano Mocci, Andrea Mongillo, Giovanni Tavella, Felice Toso;

si è rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici 22 novembre 2021, con le modifiche e le integrazioni di seguito riportate e che esplica efficacia a tutti gli effetti nei confronti dei lavoratori delle Associazioni Allevatori, dei Consorzi e degli Enti Zootecnici in forza al 14 novembre 2023.

ARTICOLO 1

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

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

Il presente contratto si applica, altresì, a dipendenti di Consorzi, Società e/o aziende singole ed associate promosse e/o create dalle organizzazioni di cui al primo comma del presente articolo.

ARTICOLO 2

EFFICACIA DEL CONTRATTO

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

ARTICOLO 3

OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO

a) Decorrenza, durata e funzioni

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro decorre dal 1.1.2023 ed ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata. Esso ha efficacia per tutto il territorio nazionale, sostituisce il CCNL 22 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.

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

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R. oppure PEC;
- invio piattaforma: almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R. oppure PEC;
- inizio trattativa: almeno un mese prima della scadenza.

c) Elemento provvisorio di retribuzione

A decorrere dal primo giorno del quarto mese dopo la scadenza del CCNL, ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al comma terzo, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogato a tutti i lavoratori dipendenti 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, la indennità di vacanza contrattuale decorrerà dall'inizio del quarto mese successivo alla data di presentazione della piattaforma stessa.

Dalla data di esecutività dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'elemento provvisorio di retribuzione 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.

d) Contrattazione di secondo livello

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

ARTICOLO 4

OCCUPAZIONE E MOBILITÀ

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 5

ASSUNZIONI

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

Non sono ammesse assunzioni con inquadramento diverso.

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

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

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) documento di identità;

b) certificato di studi compiuti e di specializzazioni conseguite;

c) codice fiscale.

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

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

L'assunzione deve essere comunicata al dipendente mediante lettera che specifichi le informazioni previste dalla legislazione vigente (Art. 1 del D.Lgs. 152/1997 e D.Lgs. 104/2022), nonché ogni altra condizione ad personam eventualmente concordata. Dovranno comunque essere sempre indicati:

a) la data di decorrenza del rapporto di lavoro e la tipologia dello stesso;

b) la durata dell'eventuale periodo di prova;

c) l'Area, il livello e la qualifica assegnati;

d) il trattamento economico iniziale.

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato, la lettera deve prevedere la comunicazione del diritto di precedenza previsto dal presente articolo.

ASSUNZIONE A TERMINE

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

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il venti per cento dei lavoratori a tempo indeterminato; le frazioni sono arrotondate all’unità superiore. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

In applicazione di quanto previsto dall’articolo 19, comma 1, lettera a), per quanto riguarda la disciplina dei contratti con termine di durata superiore ai dodici mesi, le Parti hanno individuato i seguenti casi:

- Progetti presentati nell’ambito dei Programmi di Sviluppo Rurale Nazionali;
- Programmi straordinari temporanei di attività con finanziamento o contributo della Pubblica Amministrazione;
- Progetti presentati nell’ambito dei Programmi di Sviluppo Rurale Regionali o in collaborazione con Enti di Ricerca, Università, e altre Istituzioni, anche con riferimento a Progetti Europei di ricerca e/o valorizzazione della zootecnia;
- Progetti presentati nell’ambito del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- Sostituzione di altri lavoratori, nelle ipotesi consentite dalla legge.

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

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

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

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

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

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

PERIODO DI PROVA

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

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

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

Il periodo di prova, nei casi che danno luogo alla sospensione del rapporto, è automaticamente prorogato per un periodo di tempo corrispondente.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto, senza obbligo di preavviso, ad

iniziativa di ciascuna delle parti.

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

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

ARTICOLO 6

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

- **AREA 1 - COORDINAMENTO**, che comprende i dipendenti con qualifica di Quadro, i Collaboratori Esperti e i dipendenti con qualifica di Funzionario;
- **AREA 2 - ASSISTENTI**, che comprende gli altri dipendenti.

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

AREA 1 – COORDINAMENTO

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

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

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

2° livello

Capi Servizio Centrali incaricati del coordinamento delle attività di servizio/servizi o di uffici di particolare rilevanza di organizzazioni aventi significative strutture organizzative.

3° livello

Capi Servizio incaricati del coordinamento delle attività di servizi/uffici.

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

4° livello

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

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

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

5° livello

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

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

AREA 2 – ASSISTENTI

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

1° livello

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

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

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

Informatico Specializzato: è il tecnico che opera nello sviluppo delle analisi e definizione dei programmi curandone direttamente l'attuazione.

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

2° livello

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

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

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

Impiegato di 1a: svolge compiti inerenti agli adempimenti affidatigli, con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, nel settore di appartenenza.

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

3° livello

Tecnico Informatico: opera per l'attuazione dei programmi con scelta nell'utilizzo degli strumenti informatici e controllo degli operatori informatici.

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

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

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

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

4°/A livello

Tecnico Esperto di Gestione Aziendale: in possesso di titolo di studio preferibilmente ad indirizzo

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

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

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

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

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

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

4°/B livello

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

- raccolta, rilevazione e controllo di congruità dei dati in allevamento (produttivi, riproduttivi, gestionali, economici, ecc.);
- informatizzazione dei dati rilevati, attraverso specifici supporti hardware e piattaforme digitali;
- restituzione dei dati elaborati;
- prelievo di campioni biologici;
- consulenza zootecnica di base;
- attività istituzionali del Servizio Controllo Mungitura;
- controllo di qualità a livello aziendale.

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

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

5° livello

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

Impiegato di 3a: svolge le mansioni esecutive affidategli nel settore di appartenenza.

Operatore informatico: opera in mansioni esecutive nell'ambito della gestione informatica.

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

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

6° livello

Addetto di quarto livello: svolge mansioni esecutive e anche servizi manuali, ausiliari e/o di anticamera, di guida autoveicoli o di trasporto e ritiro/consegna materiali, che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

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

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

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

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

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

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

del diritto.

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

SCORRIMENTO ECONOMICO

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

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

NOTA A VERBALE

Ai lavoratori inquadrati nelle qualifiche escluse o soppresse dalla nuova riclassificazione sarà mantenuto il trattamento retributivo in essere e la relativa qualifica.

I profili professionali specifici ed integrativi riservati alle Associazioni Nazionali Allevatori con organico fino a quindici dipendenti sono quelli definiti nell'accordo integrativo delle ANA del 14 luglio 2022, (riportato in calce al presente CCNL) e successivi rinnovi.

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

Impegno a verbale: l'Associazione Italiana Allevatori fa constatare che ogni Organizzazione degli Allevatori, Consorzio od Ente Zootecnico, sia a livello centrale che nazionale, regionale e provinciale attua i fini istituzionali in base ai compiti statutari e, pertanto, ciascuno di essi determina l'organico del personale in base alle esigenze operative.
Le Organizzazioni di cui sopra comunicheranno gli organici delle singole Associazioni o eventuali modifiche alle rispettive RSA/RSU.

Dichiarazione a verbale: per personale addetto alle attività istituzionali si intende il personale addetto ad attività che prevedono periodicità di visite nelle aziende zootecniche.

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

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

aggiornamento professionale.

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

ARTICOLO 7

PROMOZIONI

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

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

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

ARTICOLO 8

MUTAMENTI DI MANSIONI E SOSTITUZIONE DI PERSONALE ASSENTE

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

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

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

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

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

Nel caso di svolgimento di mansioni promiscue il dipendente ha diritto ad essere inquadrato nel

livello corrispondente alla mansione più elevata svolta.

ARTICOLO 9

APPRENDISTATO

Le Parti – confermando l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro, e considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti a contenuto formativo a seguito dell'abrogazione del D.Lgs. n. 167/2011 (T.U. dell'apprendistato) ex art. 55, lett. g) del D.Lgs. n. 81/2015 - definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015.

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto il quale specifichi: la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

Il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale, e sarà predisposto sulla base dello schema di cui all'allegato 4 del CCNL.

Destinatari

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

Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno d'età.

È inoltre possibile assumere con contratto di apprendistato anche lavoratori in mobilità.

Per quanto riguarda il numero complessivo di apprendisti assumibili e la percentuale di contratti di apprendistato confermati (stabilizzazione), si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Durata

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

Area 2 - Livello	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
3	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
4/A 4/B	8 mesi	8 mesi	8 mesi	24 mesi
5		10 mesi	10 mesi	20 mesi

Periodo di prova

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

Recesso dal contratto di apprendistato

Durante lo svolgimento del rapporto, le Parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Malattia e infortunio

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto. In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli istituti previdenziali ed assistenziali.

Inquadramento e retribuzione

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

Formazione

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari a 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

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

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

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

Le Parti - al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante - definiscono i profili formativi come da Allegato 4, che costituisce parte integrante del presente articolo.

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

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

ARTICOLO 10

LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta, e può essere attivato direttamente all'assunzione del lavoratore, che può essere disposta anche a tempo determinato ai sensi di quanto previsto nel presente CCNL, o a seguito di trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno già in essere con il lavoratore, previo accordo con lo stesso. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto a tempo pieno in tempo parziale, o il proprio rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento e/o di infrazione disciplinare.

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

Potranno anche essere definiti accordi individuali volontari di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, per periodi predeterminati, con automatico ripristino alla scadenza.

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

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

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

- orizzontale, con riduzione di orario rispetto al tempo pieno previsto dall'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, con attività lavorativa svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno, ovvero non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

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

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

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

In particolare:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le disposizioni relative al lavoro straordinario e supplementare si applicano anche ai lavoratori a part-time assunti a tempo determinato.

Nel caso in cui per situazioni contingenti e di emergenza il datore di lavoro dovesse richiedere prestazioni che vanno oltre il limite delle ore supplementari sopra definite, per queste ore eccedenti è dovuta al lavoratore la maggiorazione del 40%.

Nelle ipotesi di part-time di tipo verticale è anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di due ore giornaliere, e comunque nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

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

1) casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
2) esigenze connesse alla funzionalità del servizio.

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

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

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

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

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

ARTICOLO 11

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 38 ore settimanali.

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

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

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

Eventuali eccezioni dovranno essere concordate in sede di integrativo regionale.

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

Considerata la particolarità dell'attività dei Tecnici di gestione aziendale, spesso eseguita anche in modo frazionato, le modalità di determinazione dell'orario di lavoro svolto dagli stessi dovranno essere definite in sede di integrativo ex articolo 44, al fine di armonizzare con le peculiarità dell'attività svolta nelle singole Regioni, anche in funzione della tipologia delle aziende di allevamento e dei territori, la regolazione dei seguenti istituti: tempo di viaggio, turni di lavoro, straordinari, maggiorazione per il lavoro notturno, intervallo tra i turni di lavoro, recupero psico-fisico.

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

BANCA ORE

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

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

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

Salvo quanto disposto in merito dai contratti integrativi, su richiesta del lavoratore, le maggiorazioni possono essere retribuite entro il mese successivo alla maturazione e quindi non computate nella banca ore.

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

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

vigore del presente CCNL.

ARTICOLO 12

RIMBORSO SPESE AL PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' ISTITUZIONALI

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

Per l'uso del proprio mezzo di trasporto, i dipendenti hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per consumo di carburanti, per manutenzione e per ammortamento nella misura fissata dalla Tabella ACI per FIAT GRANDE PUNTO 1,3/16V MJ 90 CV per 20.000 Km/anno.

Dal 1° gennaio 2022 l'autovettura di riferimento sarà la FIAT TIPO 1,3 MTJ 95 CV – MY 2016 per 20.000 Km/anno.

Gli adeguamenti del rimborso avverranno il 1° gennaio e il 1° luglio di ogni anno sulla base della Tabella ACI relativa all'autovettura di riferimento.

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

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

Ai Tecnici di gestione aziendale dovrà essere riconosciuto il rimborso delle spese relative ad un solo viaggio andata e ritorno anche in caso di più stalle, per ogni mungitura giornaliera effettivamente controllata.

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

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

Il costo del trasporto dei campioni di latte dal Centro geografico della zona assegnata, agli addetti al controllo delle produzioni, al laboratorio di analisi è a carico dei datori di lavoro.

Qualora tale trasporto venga eseguito per ordine del datore di lavoro personalmente dall'addetto al controllo della produzione con automezzo proprio, a questi competerà il rimborso delle spese nella misura indicata dal secondo, terzo e quarto comma del presente articolo.

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

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

ARTICOLO 13

LAVORO NOTTURNO

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

- qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo giornaliero impiegato in modo normale;

- qualsiasi lavoratore che svolga il proprio orario giornaliero di notte per almeno quattro ore per un minimo di sessanta giorni lavorativi l'anno, riproporzionati in caso di lavoro a tempo parziale.

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

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
c) il genitore adottivo o affidatario, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età dello stesso minore;
d) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni;
e) i lavoratori rientranti nella sfera di applicazione delle Leggi 5 giugno 1990, n. 135 e 26 giugno 1990, n. 162.

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 14

RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

RIPOSO SETTIMANALE

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

FESTIVITA' NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Sono giorni festivi:

a) tutte le domeniche;

b) le festività nazionali: il 25 aprile, anniversario della liberazione; il 1° maggio, festa del lavoro; il 2 giugno, festa della Repubblica Italiana;

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

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

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

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

ARTICOLO 15

LAVORO STRAORDINARIO

Si considera lavoro straordinario:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 16

RETRIBUZIONE

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

1) stipendio base mensile non inferiore ai minimi stabiliti nell'allegata tabella;
2) aumenti periodici di anzianità;
3) indennità di funzione in quanto spettante.

La retribuzione deve essere corrisposta mensilmente, in via posticipata, il 27 di ciascun mese. Il pagamento deve essere accompagnato da un prospetto contenente gli elementi costitutivi della medesima.

Il compenso per tutto il lavoro straordinario, di cui all'art. 15, e il rimborso spese di trasporto devono essere corrisposti con le competenze del mese successivo a quello cui si riferiscono.

L'adeguamento economico per il biennio 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° novembre 2023; sarà inoltre corrisposta, in tre rate uguali (dicembre 2023, marzo 2024 e giugno 2024), una "una tantum" calcolata su undici mensilità (gennaio – ottobre 2023 e quattordicesima 2023), come da tabella allegata.

AREA/LIV.	STIPENDIO 1/11/2023	STIPENDIO 1/1/2024	STIPENDIO 1/7/2024	STIPENDIO 1/11/2024
1/2	2.214,04	2.220,49	2.244,13	2.267,78
1/3	2.117,65	2.123,82	2.146,43	2.169,05
1/4	2.020,82	2.026,70	2.048,29	2.069,87
1/5	1.948,86	1.954,54	1.975,35	1.996,17
2/1	1.876,96	1.882,43	1.902,47	1.922,52
2/2	1.826,96	1.832,28	1.851,80	1.871,31
2/3	1.754,27	1.759,37	1.778,11	1.796,84
2/4A	1.658,06	1.662,89	1.680,60	1.698,31
2/4B	1.626,50	1.631,24	1.648,61	1.665,98
2/5	1.608,06	1.612,74	1.629,91	1.647,09
2/6	1.535,43	1.539,90	1.556,30	1.572,70
3/1	1.388,31	1.392,35	1.407,18	1.422,00
3/2	1.269,65	1.273,35	1.286,91	1.300,47

AREA/LIV.	UNA TANTUM FINO 10/2023
1/2	279,44
1/3	267,28
1/4	255,05
1/5	245,97
2/1	236,90
2/2	230,59
2/3	221,41
2/4A	209,27
2/4B	205,29
2/5	202,96
2/6	193,79
3/1	175,22
3/2	160,25

TABELLA RETRIBUZIONI 2025-2026 - ACCORDO ECONOMICO DEL 12/12/2024

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 e si applica 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
1/2	2.381,17	2.392,51	2.399,31
1/3	2.277,50	2.288,35	2.294,85
1/4	2.173,36	2.183,71	2.189,92
1/5	2.095,98	2.105,96	2.111,95
2/1	2.018,65	2.028,26	2.034,03
2/2	1.964,88	1.974,23	1.979,85
2/3	1.886,68	1.895,67	1.901,06
2/4A	1.783,23	1.791,72	1.796,81
2/4B	1.749,28	1.757,61	1.762,61
2/5	1.729,44	1.737,68	1.742,62
2/6	1.651,34	1.659,20	1.663,92
3/1	1.493,10	1.500,21	1.504,48
3/2	1.365,49	1.372,00	1.375,90

ARTICOLO 17

TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

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

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

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

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

ARTICOLO 18

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

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

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

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

Con decorrenza dal 1° gennaio 2025 la tabella degli scatti di anzianità del CCNL 22 novembre 2021 viene sostituita dalla seguente:

AREA/LIV.	VALORE UNITARIO
1/2	53,10
1/3	50,36
1/4	48,17
1/5	45,97
2/1	44,34
2/2	43,24
2/3	41,05
2/4A	38,87
2/4B	37,77
2/5	37,22
2/6	35,58
3/1	31,74
3/2	29,00

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 19

INDENNITÀ SPECIALI

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

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

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

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

ARTICOLO 20

ABITI DI LAVORO

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

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

ARTICOLO 21

FERIE

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

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

La regolamentazione delle ferie verrà effettuata con criteri che tengano conto delle esigenze dei dipendenti, salvo ovviamente urgenti necessità di carattere aziendale.

Possibilmente, almeno due terzi del periodo di ferie spettanti sono assegnati, su richiesta del dipendente, nel periodo da maggio a settembre, secondo calendari predisposti dal datore di lavoro in accordo con le RSA/RSU, entro il mese di aprile di ciascun anno, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

Le ferie costituiscono un diritto inderogabile ed irrinunciabile del dipendente.

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

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

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

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

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

Ferie solidali

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 22

CONGEDI PARENTALI, PERMESSI ORDINARI, CONGEDO MATRIMONIALE, ASPETTATIVE

CONGEDI PARENTALI

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

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

PERMESSI ORDINARI

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

Per i Tecnici di gestione aziendale, in considerazione della discontinuità delle prestazioni, saranno concesse ulteriori due giornate annue di permesso retribuito a far data dall'1.1.1991. I tempi di fruizione dovranno essere compatibili con le esigenze di servizio.

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

Verranno altresì concessi due giorni di permesso retribuito in occasione della nascita di figli, da considerarsi aggiuntivi rispetto al congedo di paternità obbligatorio, e tre giorni in occasione della morte di parenti entro il terzo grado o di affini entro il secondo grado.

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

CONGEDO MATRIMONIALE

In occasione del matrimonio il dipendente non in prova ha diritto ad un congedo straordinario di almeno quindici giorni con retribuzione normale.

ASPETTATIVE

Il datore di lavoro potrà concedere aspettative senza assegni per comprovati e giustificati motivi, per un periodo non superiore a sei mesi.

In ogni caso, tali aspettative non possono essere concesse più di una volta ogni tre anni allo stesso dipendente.

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

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

Il datore di lavoro potrà inoltre concedere aspettative senza assegni e per periodi non computabili

come anzianità di servizio, ma con diritto alla conservazione del posto per il personale, previsto dalla legge 11 agosto 2014, n.125, che svolga l'attività di volontariato civile o in progetti di cooperazione internazionale dei paesi in via di sviluppo.

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

ARTICOLO 23

PERMESSI PER STUDIO E CORSI DI FORMAZIONE (PROFESSIONALE)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 24

FORMAZIONE CONTINUA

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

Le Parti, riconoscendo nella formazione continua dei lavoratori dipendenti uno strumento prioritario per il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità complessiva dei servizi offerti ai propri associati, sostengono e promuovono percorsi formativi condivisi e concordati, tra le

Parti stesse, da finanziare, oltre che attraverso il fondo interprofessionale nazionale, attraverso l'offerta articolata territorialmente da regioni ed enti locali (come peraltro previsto anche dall'art. 6, commi 1 e 4, della legge 53/2000).

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

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

ARTICOLO 25

MISSIONI

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

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

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

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

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

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

a) l'indennità decorre dal momento della partenza dalla località sede dell'ufficio o dalla residenza del dipendente se più vicina sia per missioni sul territorio nazionale sia per quelle all'estero;
b) per ogni 24 ore di permanenza fuori sede o per frazioni di 24 ore superiori a 12 ore, sarà corrisposta l'indennità nella misura intera;
c) per frazioni di 24 ore uguali o inferiori a 12 ore ma superiori a 6 ore, sarà corrisposto il 50% della indennità stessa;
d) per frazioni di 24 ore non superiori a 6 ore non è dovuta l'indennità di missione. È dovuto, invece, il rimborso delle spese vive sostenute.

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

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

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

del presente contratto.

ARTICOLO 26

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 27

PRESTAZIONI INTEGRATIVE SANITARIE

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

L'iscrizione decorre dalla data di assunzione ed ha validità sino al 31 dicembre dello stesso anno in cui avviene l'assunzione, salvo disdetta scritta da presentarsi nei termini di 30 giorni dalla stessa data di assunzione, che deve essere trasmessa anche al FIDA.

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

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

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

Formula	Azienda	Dipendente	Totale
A	108	108	216
A+B	120	256	376
A+C	130	138	268
A+B+C	130	298	428
D60	130	710	840

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

ARTICOLO 28

ASSICURAZIONI SOCIALI - ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE – SERVIZIO DI LEVA

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

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

ARTICOLO 29

COMMISSIONE NAZIONALE PER "LE PARI OPPORTUNITÀ"

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

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

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

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

ARTICOLO 30

RESPONSABILITÀ CIVILE

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

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

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

ARTICOLO 31

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

a) Dichiarazione delle Parti

Le Parti dichiarano congiuntamente che la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro costituisce un principio imprescindibile del comune impegno negoziale e un criterio caratterizzante la qualità delle attività aziendali.

Le Parti riconoscono la necessità di contribuire, con il proprio operato congiunto, a recuperare il clima di fiducia dei cittadini consumatori verso la salubrità dei prodotti di allevamento in Italia e delle Istituzioni verso i corretti comportamenti degli operatori e l'utilità funzionale delle attività del settore.

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

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

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

b) Procedure per il miglioramento della prevenzione e protezione

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

c) Sorveglianza sanitaria

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

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

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

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

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

d) Permessi

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

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

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

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

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

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

f) Registri, dati statistici e schede

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 32

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Premessa

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

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

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

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

Modalità di elezione

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

Tale riunione è convocata congiuntamente dalle RSA/RSU o dalle Organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del CCNL.

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

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

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

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

Permessi retribuiti e numero dei rappresentanti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81, permessi retribuiti pari a:

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

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 citato, lettere b, c, d, g, i, l, non viene utilizzato il monte ore definito nel presente articolo.

I permessi retribuiti definiti nel presente articolo sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle RSA/RSU.

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

- 1 sino a 200 dipendenti;
- 3 oltre i 200 dipendenti.

Il numero dei rappresentanti alla sicurezza potrà essere superiore ad 1 nel caso di Associazioni con attività di Laboratorio, Macello e/o Centro Genetico qualora svolte in unità produttive distinte.

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

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

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

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

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

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

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

Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 37 comma 11 del decreto legislativo n. 81/08 e dell'accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

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

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

Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i RLS e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici che, in sintesi, si riportano di seguito.

<u>Requisiti e Specifiche di carattere organizzativo</u>

Il soggetto formatore del corso dovrà:

- essere soggetto previsto al punto 2 ("Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento") dell'Allegato A dell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016;

- essere dotato di ambienti (sede) e struttura organizzativa idonei alla gestione dei processi formativi in modalità e-learning, della piattaforma tecnologia e del monitoraggio continuo del processo (LMS - Learning Management System);

- garantire la disponibilità dei profili di competenze per la gestione didattica e tecnica della formazione e-learning, quali:

responsabile/coordinatore scientifico del corso, mentore/tutor di contenuto, tutor di processo, personale tecnico per la gestione e manutenzione della piattaforma (sviluppatore della piattaforma);

- garantire la disponibilità di un'interfaccia di comunicazione con l'utente, in modo da assicurare costantemente l'assistenza, l'interazione, l'usabilità e l'accessibilità (help tecnico e didattico).

Requisiti e Specifiche di carattere tecnico

Il soggetto formatore dovrà garantire la disponibilità di un sistema di gestione della formazione e-learning (LMS) in grado di monitorare e di certificare:

- lo svolgimento e il comportamento delle attività didattiche di ciascun ente;
- la partecipazione attiva del discente;
- la tracciabilità di ogni attività svolta durante il collegamento al sistema e la durata;
- la tracciabilità dell'utilizzo anche delle singole unità didattiche strutturate in Learning Objects (LO);
- la regolarità e la progressività di utilizzo del sistema da parte dell'utente;
- le modalità e il superamento delle valutazioni di apprendimento intermedie e finali, realizzabili anche in modalità e-learning.

Requisiti e Specifiche di carattere didattico

Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti, quali:

- conformità, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e ad eventuali standard di riferimento;
- coerenza, intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;
- pertinenza, intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- efficacia, intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali, con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale.

Con riferimento alle previsioni di cui all'allegato V del citato Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, le Parti individuano nella forma del colloquio e/o del test una valida modalità di valutazione della formazione del RLS Per tutto quanto non precisato, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Il programma formativo dovrà comprendere:

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

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

Uso di attrezzature munite di videoterminali

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

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

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

ARTICOLO 33

DOVERI DEL DIPENDENTE

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

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

Il personale è tenuto a:

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

ARTICOLO 34

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono:

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

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

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

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

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

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

Questo determina se il dipendente debba o meno, in pendenza del giudizio, essere sospeso dal servizio per la conservazione di almeno la metà del trattamento economico mensile se celibe o nubile e due terzi se coniugato, o se debba essere sospeso soltanto dal servizio. In caso di condanna penale passata in giudicato, il dipendente può incorrere nella risoluzione del rapporto.

In caso di assoluzione, il dipendente riacquista con effetto retroattivo, il diritto all'anzianità e alla retribuzione che gli sarebbe spettata qualora fosse rimasto in attività di servizio. Anche durante il periodo di sospensione restano ferme le facoltà di risoluzione del rapporto di cui all'art. 35.

ARTICOLO 35

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro avviene nei seguenti modi:

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

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, a mezzo raccomandata a mano o con ricevuta di ritorno, o a mezzo PEC inviata alla PEC del dipendente, se quest'ultimo ne è in possesso.

Le dimissioni devono essere comunicate con le modalità previste dalla normativa vigente (D.Lgs. 14 settembre 2015, n.151 e successive modificazioni ed integrazioni), mediante invio telematico.

ARTICOLO 36

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

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

Anzianità di servizio	**Area 1**	**Area 2**	**Area 3**
Fino a 5 anni	3 mesi	2 mesi	2 mesi

Oltre 5 anni e fino a 10	6 mesi	4 mesi	2 mesi
Oltre 10 anni e fino a 15	8 mesi	6 mesi	3 mesi
Oltre 15 anni	10 mesi	8 mesi	4 mesi

Per i dipendenti assunti dal 22 novembre 2021 con oltre dieci anni di anzianità i termini di preavviso sono ridotti di un mese.

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

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

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

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

ARTICOLO 37

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO

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

Sono da considerarsi giuste cause di licenziamento le seguenti:

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

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

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

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

ARTICOLO 38

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

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

ARTICOLO 39

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29/5/1982, n. 297.

La stessa norma si applica in caso di anticipazioni del TFR medesimo.

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

ARTICOLO 40

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

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

ARTICOLO 41

ANZIANITÀ CONVENZIONALE

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

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

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

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

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

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

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

ARTICOLO 42

CESSAZIONE E TRASFORMAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE, CONSORZIO ED ENTE ZOOTECNICO

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

Anche nel caso di cessazione dell'Associazione, Consorzio ed Ente Zootecnico, con il trapasso

delle funzioni ad altra Organizzazione, il personale conserva i suoi diritti di permanenza nell'impiego nei confronti del successore.

ARTICOLO 43

INFORMATIVA SUI PROGRAMMI DI ATTIVITÀ

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

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

Piani di attività - I programmi di attività delle singole Associazioni, con riferimento anche ai finanziamenti richiesti o erogati, articolati per settore, per numero e tipo di capi e di aziende interessate, saranno oggetto di informativa e di illustrazione in incontri da tenersi a livello regionale negli stessi tempi previsti al 1° comma. Tali programmi saranno indirizzati all'estensione e qualificazione dell'attività e per adeguare le strutture alle esigenze di assistenza e di servizi necessari alle aziende e al comparto zootecnico, nel quadro delle direttive e degli obiettivi programmatici regionali.

ARTICOLO 44

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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

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

La contrattazione integrativa nazionale e regionale, i cui effetti decorreranno dalla data della sua stipulazione, potrà essere rinnovata non prima che siano trascorsi sei mesi dal rinnovo del presente CCNL.

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

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

Le piattaforme relative ai contratti integrativi dovranno essere trasmesse contestualmente anche alle Parti Nazionali, così come i contratti integrativi sottoscritti.

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

Le materie rinviate alla contrattazione integrativa dal presente CCNL sono esclusivamente le seguenti:

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

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

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

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

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

5) flessibilità e distribuzione dell'orario di lavoro sulla base delle direttive generali fissate all'art. 11 del CCNL; determinazione dell'orario di lavoro dei Tecnici di gestione aziendale, con particolare riguardo alla regolazione dei seguenti istituti: tempo di viaggio, turni di lavoro, straordinari, intervallo tra i turni di lavoro, recupero psico-fisico; informative sull'organizzazione del lavoro e per eventuali necessità di turnazioni. Resta inteso che tali informative verranno svolte nel rispetto dell'autonomia organizzativa e gestionale delle Associazioni e delle norme vigenti per quanto attiene le competenze delle Rappresentanze Sindacali;

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

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

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

8) determinazione esigenze abiti di lavoro;

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

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

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

12) possibilità di negoziare l'indennità di bilinguismo;

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

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

15) definire la progressiva modifica dei confini territoriali tra le diverse unità operative (ex APA o AIPA), nell'ottica di un adeguamento che, superando i confini geografici delle preesistenti Associazioni, sia riferito a territori definiti in funzione delle infrastrutture stradali, della presenza e della consistenza degli allevamenti, della residenza del personale impegnato nelle attività istituzionali.

Le Parti convengono che l'eventuale opzione del livello aziendale della contrattazione potrà essere convenuta consensualmente a livello regionale tra le Parti assistite dalle organizzazioni nazionali.

Regionalmente non potranno comunque esistere congiuntamente accordi integrativi di livello regionale e aziendale.

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

LAVORI USURANTI

Le Parti concordano di attivare i necessari adempimenti e valutare le eventuali iniziative finalizzate al riconoscimento da parte del Ministero del Lavoro dell'esistenza nel settore di attività usuranti, con particolare riferimento alle figure professionali che operano nell'ambito delle attività istituzionali.
La materia verrà definita con allegato specifico al CCNL.

ARTICOLO 45

OSSERVATORIO NAZIONALE

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

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

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

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

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

La Commissione avrà inoltre il compito di esaminare tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.

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

ARTICOLO 46

CONTROVERSIE

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

Le controversie di carattere collettivo, che dovessero insorgere in sede di applicazione e di interpretazione del presente contratto e che non fossero risolte in sede locale, saranno deferite alle

Organizzazioni sindacali contraenti che si adopereranno per raggiungere la conciliazione.

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

ARTICOLO 47

DELEGATO SINDACALE AZIENDALE

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

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

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

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

a) vigilare e intervenire presso il datore di lavoro per la esatta applicazione delle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro, con particolare riguardo alle qualifiche ed alle mansioni del personale, nonché per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sull'igiene e sicurezza del lavoro;
b) esprimere pareri e trattare con il datore di lavoro sulle materie espressamente indicate dal contratto, come ad esempio distribuzione dell'orario di lavoro, delle ferie, ecc.;
c) prestare assistenza in tutti i casi nei quali ne venga fatta richiesta da parte dei dipendenti interessati;
d) esaminare e discutere preventivamente i programmi annuali di attività dell'Organizzazione Zootecnica.

ARTICOLO 48

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Parte prima

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le RSU vengono costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993 e che siano firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte 2a, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo e sottoscritto il CCNL applicato.

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

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

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

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

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

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

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

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

Numero dei componenti

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

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

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

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

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

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

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

Compiti e funzioni

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

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

Durata e sostituzione nell'incarico

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

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

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

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

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

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

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

Funzionamento della RSU

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

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

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

Elettorato attivo e passivo

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

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

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

Delegati sindacali

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

Norma di rinvio

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

Clausola finale

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

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

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

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

Parte seconda

Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

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

2. Quorum per la validità delle elezioni

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

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

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

3. Elettorato attivo e passivo

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

4. Presentazione delle liste

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

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

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

1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto.

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

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

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

5. Commissione elettorale

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

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

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
b) verificare la valida presentazione delle liste;
c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

7. Affissioni

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

8. Scrutatori/rici

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

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

9. Segretezza del voto

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

10. Schede elettorali

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

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

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

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

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

11. Preferenze

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

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

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

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

12. Modalità della votazione

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

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

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

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

13. Composizione del seggio elettorale

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

14. Attrezzatura del seggio elettorale

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

15. Riconoscimento degli/lle elettori/rici

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

16. Compiti del/la Presidente

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

17. Operazioni di scrutinio

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

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

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

18. Ricorsi alla Commissione elettorale

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

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

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

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun/a rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle

operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione aziendale.

19. Comitato dei garanti

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

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

20. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

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

21. Adempimenti dell'azienda

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

22. Clausola finale

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

ARTICOLO 49

DIRITTO DI AFFISSIONE

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

ARTICOLO 50

TUTELA DEL DELEGATO SINDACALE AZIENDALE

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

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

Se il nulla-osta viene concesso o comunque sia decorso il termine di cui al comma precedente

senza che sia stato richiesto l'esame conciliativo, il provvedimento di licenziamento o di trasferimento diviene operante.

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 51

PERMESSI SINDACALI

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

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

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

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

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

ARTICOLO 52

TRATTENUTE CONTRIBUTI SINDACALI PER DELEGA

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

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

Ogni delega dovrà specificare le generalità dei dipendenti, l'importo della trattenuta da farsi, e le

modalità del versamento del contributo.

L'importo delle trattenute sarà versato dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici secondo le indicazioni che saranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali interessate.

ARTICOLO 53

DIRITTO DI ASSEMBLEA

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

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

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

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

ARTICOLO 54

DISTACCHI SINDACALI

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

I periodi di aspettativa di cui al precedente comma, secondo quanto previsto dall'art. 31 della L. 20.5.1970, n. 300, sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

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

ARTICOLO 55

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 56

MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

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

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

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

a. molestie, discriminazioni

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

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

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

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

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

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

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

b. mobbing

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

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

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

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

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

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

Considerato:

- L'"Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" delle Parti Sociali Europee del 26.4.2007;

- il D. Lgs. n. 198/2006 (Codice pari opportunità), Libro III (Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici);

le Parti dichiarano che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;

- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;

- i comportamenti molesti o la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;

- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Tutto ciò premesso, le Parti s'impegnano a:

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

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

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

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

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

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

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

- i moduli formativi destinati a RLS e RSU/RSA contengano momenti di formazione specifici sul tema oggetto del presente Accordo.

Bozza di dichiarazione dell'azienda

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

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

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

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

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

Firma datore di lavoro

ARTICOLO 57

CONDIZIONI DI MIGLIORE FAVORE - RISPETTO DEL CONTRATTO

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

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

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

ALLEGATI AL CCNL

ALLEGATO 1: ACCORDO RINNOVO CCNL PER I DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI 14 NOVEMBRE 2023 - TABELLA RETRIBUTIVA

ALLEGATO 2: ACCORDO RINNOVO BIENNALE ECONOMICO 12 DICEMBRE 2024

ALLEGATO 3: ACCORDO SUL LAVORO AGILE

ALLEGATO 4: PROFILI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO

ALLEGATO 5: ACCORDO INTEGRATIVO ANA 14 LUGLIO 2022

ALLEGATO 6: AVVISO COMUNE SUI LAVORI USURANTI

ALLEGATO 1

ACCORDO RINNOVO CCNL PER I DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI 14 NOVEMBRE 2023

TABELLA RETRIBUTIVA

AREA 1 COORDINAMENTO **QUADRI, COLLABORATORI ESPERTI E FUNZIONARI**					
LIV.	**QUALIFICA**	**STIPENDIO BASE AL 1.11.2023**	**STIPENDIO BASE AL 1.1.2024**	**STIPENDIO BASE AL 1.7.2024**	**STIPENDIO BASE AL 1.11.2024**
1/2	CAPO SERVIZIO CENTRALE	2.214,04	2.220,49	2.244,13	2.267,78
1/3	CAPO SERVIZIO	2.117,65	2.123,82	2.146,43	2.169,05
1/4	COLLABORATORE ESPERTO INFORMATICO SENIOR	2.020,82	2.026,70	2.048,29	2.069,87
1/5	COORDINATORE	1.948,86	1.954,54	1.975,35	1.996,17

AREA 2 ASSISTENTI					
2/1	VICE COORDINATORE ASSISTENTE ESPERTO AGRONOMO - TECNICO QUALITA' VETERINARIO - TECNICO QUALITA' INFORMATICO SPECIALIZZATO TECNICO DI LABORATORIO ESPERTO	1.876,96	1.882,43	1.902,47	1.922,52
2/2	ISPETTORE NAZIONALE DI SPECIE O RAZZA TECNICO CENTRI GENETICI – TECNICO DEI CENTRI DI F.A. TECNICO DI LABORATORIO IMPIEGATO DI 1A TECNICO CAPO DI GESTIONE AZIENDALE	1.826,96	1.832,28	1.851,80	1.871,31
2/3	TECNICO INFORMATICO ANALISTA LABORATORIO ADDETTO CENTRI GENETICI – CENTRI F.A. IMPIEGATO DI 2° TECNICO SENIOR DI GESTIONE AZIENDALE	1.754,27	1.759,37	1.778,11	1.796,84
2/4A	TECNICO ESPERTO DI GESTIONE AZIENDALE ADDETTO LABORATORIO ANALISI IMPIEGATO DI SECONDO LIVELLO JUNIOR	1.658,06	1.662,89	1.680,60	1.698,31
2/4B	TECNICO DI GESTIONE AZIENDALE	1.626,50	1.631,24	1.648,61	1.665,98
2/5	OPERATORE CENTRI GENETICI E DI F.A. IMPIEGATO DI 3A OPERATORE INFORMATICO MAGAZZINIERE/DISTRIBUTORE CENTRI F.A. TECNICO JUNIOR DI GESTIONE AZIENDALE	1.608,06	1.612,74	1.629,91	1.647,09
2/6	ADDETTO DI QUARTO LIVELLO	1.535,43	1.539,90	1.556,30	1.572,70

ALLEGATO 2

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO BIENNALE ECONOMICO DEL CCNL DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI DEL 14 NOVEMBRE 2023

Il giorno **12 dicembre 2024**, presso il Centro Congressi Cavour, in Roma, Via Cavour 50/A, si sono riuniti i rappresentanti sindacali dei lavoratori dipendenti delle Organizzazioni degli Allevatori (**FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL e CONFEDERDIA**) e i rappresentanti dell'**Associazione Italiana Allevatori (AIA)** per procedere al rinnovo biennale economico del CCNL per i dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici del 14 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 e si applica 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
1/2	2.381,17	2.392,51	2.399,31
1/3	2.277,50	2.288,35	2.294,85
1/4	2.173,36	2.183,71	2.189,92
1/5	2.095,98	2.105,96	2.111,95
2/1	2.018,65	2.028,26	2.034,03
2/2	1.964,88	1.974,23	1.979,85
2/3	1.886,68	1.895,67	1.901,06
2/4A	1.783,23	1.791,72	1.796,81
2/4B	1.749,28	1.757,61	1.762,61
2/5	1.729,44	1.737,68	1.742,62
2/6	1.651,34	1.659,20	1.663,92
3/1	1.493,10	1.500,21	1.504,48
3/2	1.365,49	1.372,00	1.375,90

FLAI - CGIL **FAI - CISL** **UILA – UIL** **CONFEDERDIA**

ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI

ALLEGATO 3

VERBALE DI ACCORDO PER L'INTRODUZIONE DI UN MODELLO STRUTTURALE DI LAVORO AGILE NELLE ASSOCIAZIONI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

PREMESSA

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

A tal fine considerano il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi, e pertanto sottoscrivono il presente verbale di accordo, che acquisisce i principi riportati nel Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, nell'intento di rendere strutturale, ove possibile all'interno dell'organizzazione aziendale, l'utilizzo del lavoro agile quale modalità integrativa e non sostitutiva al lavoro in presenza.

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

AMBITO DI APPLICAZIONE

Le Parti, considerata anche la tipologia di attività delle aziende che applicano il presente contratto, concordano che per individuare il segmento di riferimento della popolazione aziendale cui è destinato l'utilizzo di tale possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, si utilizza il criterio della "remotizzabilità" delle attività, in relazione alle esigenze organizzative e produttive delle aziende.

PRINCIPI GENERALI

L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, in caso di pluralità di richieste, i datori di lavoro si impegnano a valutare prioritariamente le richieste finalizzate alla gestione delle esigenze di conciliazione genitoriali e familiari complesse, quelle delle lavoratrici e dei lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità opportunamente certificata connesse all'elevata distanza tra dimora abituale e luogo di lavoro.

Le parti a livello di contrattazione integrativa potranno definire eventuali ulteriori criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

ACCORDO INDIVIDUALE

L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dal presente verbale di accordo.
L'accordo individuale tra l'azienda e il lavoratore per il ricorso al lavoro agile deve prevedere:

a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;

c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
e) gli strumenti di lavoro;
f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Il recesso dall'accordo di lavoro agile è regolamentato in base alle disposizioni dell'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n.81, che prevede trenta giorni per gli accordi a tempo indeterminato (elevati a novanta giorni per i lavoratori disabili di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n.68). In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Il dipendente svolgerà le proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) ed alle indicazioni ricevute dall'azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela in relazione alla riservatezza dei dati trattati.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- la residenza privata o il domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altri luoghi convenuti fra le Parti secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei beni aziendali e riportato nell'accordo individuale.

Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione, il lavoro agile si effettua entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente accordo.

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente CCNL, potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dalla contrattazione integrativa, ove presente.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

La lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

L’azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito dall’apposito accordo attuativo.

Le Parti condividono che eventuali oneri e costi aggiuntivi, nel caso di lavoro agile, utili al pieno espletamento delle mansioni richieste dall’azienda, sono in capo al datore di lavoro.

La contrattazione di secondo livello, o in assenza, i contratti individuali, stabiliscono la durata del ricorso al lavoro agile, le modalità di adesione, revoca e recesso; il numero di giornate di tale prestazione, e le eventuali indennità connesse a tale modalità di svolgimento dell’attività lavorativa.

Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti sociali si impegnano a facilitare l’accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

La prestazione dell’attività lavorativa in lavoro agile non incide sull’inserimento del lavoratore nell’organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull’inquadramento, sul livello retributivo, per cui rimangono inalterate le pattuizioni previste per gli altri dipendenti, e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all’attività sindacale che si svolge in azienda, che la stessa dovrà garantire.

FORMAZIONE

A fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

PARI OPPORTUNITÀ E SVILUPPO PROFESSIONALE

Le Parti, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile anche quale veicolo di inclusione, garantendo, quindi, la parità di accesso tra i generi, al fine di incrementare fattivamente la armonizzazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Le Parti, pertanto, convengono che, al fine di garantire un’adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, le lavoratrici e i lavoratori devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall’art. 20, comma 2, L. n. 81/2017.

Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di protezione dei dati.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali inerenti il lavoro agile le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza di quanto previsto nel presente articolo con le stesse, per procedere con le necessarie armonizzazioni.

SALUTE E SICUREZZA

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore un’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l’obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza. La tutela assicurativa contro

gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

PRIVACY

Le Aziende adottano tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali delle lavoratrici e dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, dal Regolamento U.E. n. 679/2016 (GDPR).

Il datore di lavoro, ai sensi della vigente normativa, è tenuto a garantire alla lavoratrice e al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale assicurando una raccolta e un trattamento dei dati e delle informazioni ordinato a finalità specifiche ed esplicitate e a principi di essenzialità, pertinenza, non eccedenza secondo i dettami dell'art. 5 del richiamato GDPR.

Il datore di lavoro informa il personale in lavoro agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le Aziende forniscono al personale in lavoro agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali.

Il personale in lavoro agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dall'Azienda ed alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale. Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

Il dipendente ha diritto, salvo disposizioni di miglior favore previste dalle Parti nella contrattazione integrativa, alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'art. 11 del presente CCNL o quello concordato individualmente.

Al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE

Le Parti convengono di monitorare l'utilizzo dello strumento del lavoro agile e lo sviluppo della relativa contrattazione di secondo livello, e la valorizzazione delle buone pratiche in riferimento anche alle pari opportunità mediante l'Osservatorio Nazionale di cui all'articolo 45 del CCNL.

ALLEGATO 4

PROFILI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO

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

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

FORMAZIONE FORMALE

COMPETENZE DI BASE TRASVERSALI

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

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

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

ORGANIZZAZIONE ED ECONOMIA:
- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'Associazione (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'Associazione;
- le condizioni e i fattori di redditività delle imprese (produttività, efficacia e efficienza);
- il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla fornitura di servizi di soddisfazione dei Soci, nell'ambito delle finalità statutarie dell'Associazione;

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO:
- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

SICUREZZA SUL LAVORO (MISURE COLLETTIVE):
- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

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

PROFILO FORMATIVO: Area 2 Livello 3 - Tecnico informatico

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

PROFILO FORMATIVO: Area 2 Livello 3 – Analista Laboratorio

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere la chimica e la microbiologia della matrice da analizzare (prodotti lattiero caseari, foraggi, carni);
- applicare le metodiche di prova utilizzate nel laboratorio;
- conoscere ed applicare le procedure del sistema di gestione per la qualità del laboratorio;
- effettuare le manutenzioni ordinarie, straordinarie e le tarature della strumentazione;
- applicare le procedure per l'emissione del rapporto di analisi.

PROFILO FORMATIVO: Area 2 Livello 3 - Addetto centri genetici – centri di F.A.

Competenze tecnico-professionali generali

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

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

PROFILO FORMATIVO: Area 2 Livello 3 – Impiegato di 2°

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

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

PROFILO FORMATIVO: Area 2 Livello 4a – Tecnico Esperto di gestione aziendale

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

PROFILO FORMATIVO: Area 2 livello 4a – Addetto Laboratorio Analisi

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

PROFILO FORMATIVO: Area 2 Livello 4b – Tecnico di gestione aziendale

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento con particolare riguardo alle attività inerenti il controllo funzionale delle specie iscritte ai LL.GG. e sottoposte a CC.FF.;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di controllo funzionale degli animali;
- conoscere le norme tecniche riportate nei manuali e disciplinari emanati dagli organismi competenti;
- acquisire le nozioni necessarie impartite mediante partecipazione a specifico corso formativo per l'abilitazione alla qualifica di Tecnico di gestione aziendale;
- conoscere ed utilizzare gli strumenti e i pacchetti informatici aziendali di base;
- acquisire le necessarie competenze tecnico-pratiche anche attraverso specifici stage da effettuarsi anche presso altre Associate.

PROFILO FORMATIVO: Area 2 Livello 5 – Operatore centri genetici e di F.A.

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

PROFILO FORMATIVO: Area 2 Livello 5 – Impiegato di 3a

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

PROFILO FORMATIVO: Area 2 Livello 5 – Operatore informatico

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

PROFILO FORMATIVO: Area 2 Livello 5 – Magazziniere distributore Centri Genetici e di F.A.

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

PROFILO FORMATIVO: Area 2 Livello 6 – Addetto di quarto livello

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

ALLEGATO 5

CCNL DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI 22 NOVEMBRE 2021

CONTRATTO INTEGRATIVO DELLE ASSOCIAZIONI NAZIONALI ALLEVATORI ADERENTI ALLA FEDERAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI NAZIONALI DI RAZZA E SPECIE (FEDANA)

In data **14 luglio 2022**, in Roma, presso la sede dell'Associazione Italiana Allevatori, in Via XXIV maggio 44, tra **la Federazione delle Associazioni Nazionali di Razza e Specie (FEDANA)** e le **OO.SS. FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL e CONFEDERDIA**, si è sottoscritto il presente **Contratto Integrativo delle Associazioni Nazionali Allevatori aderenti a FEDANA** (ANABORAPI, ANABIC, ANACLI, ANAFIBJ, ANA Reggiana, ANA Rendena, ANAPRI, ANA TPR, ANA HAFLINGER ITALIA, ANA CAVALLO R. MAREMMANA, ANAS, ASSONAPA, ANCI, ANASB, ASS.IT. QUARTER HORSE, ANACT, ANAREAI).

ARTICOLO 1 – APPLICAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO INTEGRATIVO

Le Associazioni Nazionali sopra riportate confermano l'applicazione per il proprio personale dipendente del CCNL per i Dipendenti delle Associazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici del 22 novembre 2021, le cui norme si intendono integralmente richiamate.
Il presente contratto integrativo ha durata triennale, dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024, si applica ai dipendenti delle sopra citate Associazioni in forza alla data della sua sottoscrizione e integra l'accordo del 20 marzo 1991.

ARTICOLO 2 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Considerata la tipologia dell'attività delle Associazioni Nazionali Allevatori, le Parti concordano di ricercare gli Istituti aziendali e contrattuali più idonei alle esigenze delle stesse Associazioni, con il comune obiettivo di garantire la massima occupazione possibile nell'ambito della sostenibilità aziendale.
In particolare, per quanto riguarda la disciplina delle proroghe del contratto a tempo determinato oltre i dodici mesi, le Parti hanno individuato, a norma di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, lettera b)-bis, le seguenti specifiche esigenze giustificative, per le quali è previsto anche l'aumento della durata dei contratti a termine a trentasei mesi, in virtù della triennalità dei progetti Europei, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 19, comma 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81:

- Progetti presentati nell'ambito dei Programmi di Sviluppo Rurale Nazionali e Regionali;
- Progetti presentati nell'ambito del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il venti per cento dei lavoratori a tempo indeterminato; le frazioni sono arrotondate all'unità superiore. Considerata la dimensione ridotta delle Associazioni, nei casi in cui il rapporto percentuale riporti un valore inferiore a cinque lavoratori resta ferma la possibilità di utilizzare fino a cinque lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.
Le Parti concordano, considerata la natura sperimentale della regolamentazione introdotta in materia di contratti a termine, di prevedere un monitoraggio annuale dell'andamento delle assunzioni a termine nell'ambito delle Associazioni Nazionali Allevatori alle quali si applica il presente Contratto Integrativo.

Inoltre, le Parti convengono che, compatibilmente con la durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato sopra definita, i lavoratori con contratto a termine scaduto, già impegnati su altri progetti nella stessa Associazione, hanno diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato.

ARTICOLO 3 - PROFILI PROFESSIONALI SPECIFICI ED INTEGRATIVI

Per le Associazioni Nazionali con organico ridotto (entro i 15 dipendenti), sono definiti i seguenti profili professionali integrativi.

Capo Servizio Centrale IA (Area 1, Livello 2) e Capo Servizio IA (Area 1, Livello 3): (oltre a quanto previsto dal CCNL Nazionale): svolgono anche compiti di supporto tecnico-professionale nei vari settori di attività dell'Associazione (mostre, fiere, laboratori, centri genetici e di F.A., R.A. e L.G., programmi di attività, valorizzazione del prodotto).

Coordinatore IA (Area 1, Livello 5): è il funzionario preposto al coordinamento di uno specifico ufficio o di una specifica attività, che svolge anche compiti di supporto tecnico-professionale nei vari settori di attività dell'Associazione (mostre, fiere, laboratori, centri genetici e di F.A., R.A. e L.G., programmi di attività, valorizzazione del prodotto).

Assistente Esperto IA (Area 2, Livello 1): è colui che, con elevata qualificazione professionale, in possesso di titolo di studio adeguato e competenze specifiche, con significativa esperienza professionale, svolge compiti di supporto tecnico-professionale nei vari settori di attività dell'Associazione (mostre, fiere, laboratori, centri genetici e di F.A., R.A. e L.G., programmi di attività, valorizzazione del prodotto), con funzioni anche di vice coordinatore del personale a lui riferito.

Impiegato di 1a IA (Area 2, Livello 2): svolge compiti inerenti gli adempimenti affidatigli, con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, nei vari settori di attività dell'Associazione (mostre, fiere, laboratori, centri genetici e di F.A., R.A. e L.G., programmi di attività, valorizzazione del prodotto).

Impiegato di 2a IA (Area 2, Livello 3): svolge i compiti affidatigli nei vari settori di attività dell'Associazione (mostre, fiere, laboratori, centri genetici e di F.A., R.A. e L.G., programmi di attività, valorizzazione del prodotto).

ARTICOLO 4 - INDENNITA' DI CASSA

Con decorrenza dal 1° luglio 2022 la misura dell'indennità di cassa spettante al personale al quale è affidata la responsabilità del servizio di cassa di cui al primo comma dell'articolo 19 del CCNL è determinata nella percentuale del nove per cento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nell'ottica di garantire lo sviluppo del Sistema Allevatori, la presente intesa tra le Parti, riferita esclusivamente alle specifiche attività svolte dalle ANA, è raggiunta in ragione dell'esiguo numero di lavoratori coinvolgibili e la natura sperimentale e temporanea dell'accordo.

FEDERAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI NAZIONALI DI SPECIE E DI RAZZA (FEDANA)
LA COMMISSIONE

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FLAI CGIL FAI CISL UILA UIL CONFEDERDIA

ALLEGATO 6

AVVISO COMUNE IN MATERIA DI RICONOSCIMENTO DA PARTE DEL MINISTERO DEL LAVORO NEL SETTORE DELLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI DI ATTIVITÀ USURANTI.

Premesso

che il decreto legislativo 21 aprile 2011 n. 67 e sue modifiche ed integrazioni ha disciplinato l'accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti prevedendo il diritto al trattamento pensionistico anticipato per quei lavoratori addetti alle lavorazioni particolarmente faticosi e pesanti previste dal medesimo decreto.
Le parti ritengono di dover includere nel citato elenco anche la mansione svolta dai dipendenti delle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici.

In particolare

Si ritiene che debbano essere ricomprese nell'elenco dei lavori usuranti le seguenti lavorazioni:

- **Area 2 Livello 2: TCGA = Tecnico Capo di Gestione Aziendale**
- **Area 2 Livello 3: TSGA = Tecnico Senior di Gestione Aziendale**
- **Area 2 Livello 4a: TEGA = Tecnico Esperto di Gestione Aziendale**
- **Area 2 Livello 4b: TGA = Tecnico Gestione Aziendale**
- **Area 2 Livello 5: TJGA = Tecnico Junior di Gestione Aziendale**

È convinzione delle parti che gli elementi di gravosità/usura derivino dalle seguenti condizioni di lavoro:

- Lavoro discontinuo: i TGA lavorano e si spostano in automobile in base agli orari di mungitura delle stalle;
- Distanze per raggiungere le sedi lavorative: le aziende zootecniche di pertinenza ad un TGA possono avere distanze considerevoli l'una dall'altra in funzione della distribuzione delle stalle nei territori;
- Forti alterazioni climatiche: spesso le sale di mungitura non sono climatizzate e le temperature possono raggiungere valori molto elevati in estate e molto bassi in inverno. Le condizioni microclimatiche sono altresì peggiorate durante le operazioni di controllo dove gli animali continuano a seguire il loro ritmo biologico;
- Movimento muscolare scheletrico: gli operatori stanno in posizione sottostante rispetto agli animali controllati con conseguente elevata probabilità di ripercussioni sull'apparato muscoloscheletrico a causa della postura e dei movimenti ripetitivi durante il lavoro (piegamenti ripetuti sugli arti inferiori).

Pertanto

Di qui la condivisa necessità di un ampliamento dell'elenco dei lavori usuranti inserendo l'attività descritta dei tecnici di gestione aziendale, al fine di tutelare i suddetti lavoratori rispetto alla aspettativa di vita e quindi sulla previdenza, ritenendo un diritto per coloro che svolgono mansioni usuranti la previsione di benefici pensionistici.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

Si ritiene importante provvedere ad un comune impegno nei confronti del Ministro del Lavoro per favorire l'adozione di un provvedimento normativo che includa le lavorazioni descritte nell'elenco dei lavori usuranti.

AIA FAI-CISL FLAI-CGIL UILA-UIL CONFEDERDIA

Scheda per osservatorio lavori gravosi/usuranti
CCNL ALLEVATORI

Mansione gravosa/usurante	Inquadramento contrattuale e codice ISTAT	Lavoro gravoso	Lavoro usurante /precoci	Organizzazione del lavoro	Aspetti Contrattuali/Condizioni di lavoro
CCNL dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori: tutte le tipologie di controllo funzionale	CCNL allevatori 2.2 TCGA = Tecnico Capo di Gestione Aziendale 2.3 TSGA = **Tecnico Senior di Gestione Aziendale** **2.4a TEGA = Tecnico Esperto di Gestione Aziendale** 2.4b TGA = Tecnico Gestione Aziendale **2.5 TJGA = Tecnico Junior di gestione aziendale**	Devono essere inseriti nell'elenco dei lavori gravosi	Devono essere inseriti nell'elenco dei lavori usuranti e precoci	L'orario di lavoro dei dipendenti addetti a tali mansioni è determinato in funzione alle tempistiche di mungitura delle aziende visitate. Inoltre, l'orario di lavoro risente delle distanze elevate in cui sono dislocate le stalle. Quando si prelevano i campioni di latte per le analisi si deve preparare la sera prima o la mattina presto la cassetta con le boccette per il prelievo e, a fine controllo, le stesse vanno stoccate in una sede zonale dotata di Frigorifero, ubicata spesso a distanza elevata.	Il lavoro è discontinuo. I TGA lavorano e si spostano in automobile in base agli orari di mungitura delle stalle (gli orari variano in base alla tipologia della sala e al numero dei capi da controllare) presso le quali devono svolgere le attività previste. Dettaglio (1) Le attività vengono svolte con turnazioni diurne e notturne. (2) Le aziende zootecniche di pertinenza ad un TGA possono avere distanze considerevoli, trovarsi ad esempio ad 1 ora di viaggio. (3) Le sale di mungitura spesso non sono climatizzate. Si raggiungono picchi di oltre 40 gradi in estate e vicino allo zero in inverno, con importanti livelli di umidità; inoltre, il cambio tuta viene fatto prevalentemente in ambienti esterni. Quanto precede può comportare rischi per la salute dei lavoratori. (4) Gli operatori sono a contatto stretto con gli animali che durante queste operazioni continuano a seguire il loro ritmo biologico. In molte sale gli operatori sono collocati in posizione sottostante rispetto agli animali controllati con possibilità di contaminazione. (5) Notevole è il rischio di ripercussioni sull'apparato muscoloscheletrico a causa della postura e dei movimenti ripetitivi durante il lavoro (piegamenti ripetuti sugli arti inferiori e lombari).

Nota: È necessario un ampliamento dell'elenco dei "lavori gravosi" di cui alla legge 234 del 30 dicembre 2021, inserendo l'attività descritta dei tecnici di gestione aziendale e adottando il medesimo elenco anche per il riconoscimento dei lavori usuranti e per i lavoratori PRECOCI.

A.I.A. FAI-CISL FLAI-CGIL UILA-UIL CONFEDERDIA

FLAI CGIL FAI CISL UILA UIL CONFEDERDIA

ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI