

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIRIGENTI DELLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI,
CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

22 giugno 1999

(sostituisce CCNL 10 novembre 1995)

e

VERBALE DI ACCORDO 3 dicembre 1997

PER RINNOVO CONTRATTO BIENNALE

L'anno 1999, il giorno 22 giugno 1999, in Roma, presso la sede
dell'Associazione Italiana Allevatori, in via Tomassetti 9,

tra

- Associazione Italiana Allevatori (AIA), in nome e per conto proprio e
delle Organizzazioni associate, rappresentata dal Andrea Belloli
(Presidente), assistito da Luciano Scavia, Vittorio Mutti, Armando
Bronzino, Giovanni Battista Andriollo, Claudio Pinto;

e

- Associazione Italiana Dirigenti Enti Zootecnici (AIDEZ) aderente a
FNDA-CIDA, rappresentata da Gian Marco Casadei (Presidente), assistito da
Alberto Sartoni, Bartolomeo Bovetti, Stefano Zuliani

si è rinnovato il CCNL per i Dirigenti delle Organizzazioni degli
Allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici 10.11.95.

Il testo è corredato del verbale della riunione per il rinnovo economico
biennale del precedente CCNL 10.11.95 tenutasi il giorno 3.12.97.

Art. 1 - Oggetto.

Il presente CCNL disciplina i rapporti di lavoro subordinato tra le
Associazioni, Enti e Consorzi zootecnici in genere, nonché esercenti
attività affini e connesse con la zootecnia dirette alla trasformazione,
conservazione ed eventuale commercializzazione dei prodotti zootecnici,
aderenti ad AIA e il personale avente qualifica dirigenziale che espliciti
la propria attività in modo esclusivo e continuativo alle dipendenze delle
predette Organizzazioni.

DECORRENZA CCNL

Il presente CCNL esplica efficacia nei confronti dei dirigenti delle Associazioni Allevatori, dei Consorzi e degli Enti Zootecnici in forza al 1° giugno 1999.

Art. 2 - Definizione del dirigente e sue funzioni.

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

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

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

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

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

Art. 3 - Sfera di applicazione.

Il presente contratto non si applica ai direttori di organizzazione zootecnica che non abbiano i requisiti specificati nell'art. 2. In caso di sostituzione di dirigente, non costituirà per il nuovo assunto diritto a tale qualifica la delibera presa in precedenza dall'Organo statutario competente per il riconoscimento della qualifica del dirigente sostituito.

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

Le Organizzazioni che intendono nominare dirigente i responsabili di settore dovranno fare ricorso alla Speciale Commissione Paritetica Nazionale costituita in seno ad AIA.

Tale Commissione, composta da 2 rappresentanti per ognuna delle parti firmatarie del presente contratto, valuterà le proposte di nomina a dirigente ad essa pervenute.

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

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

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

Art. 4 - Contratto a termine.

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

Art. 5 - Periodo di prova.

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

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

Qualora il rapporto di lavoro si risolve nel corso del periodo di prova, al dirigente spetta la retribuzione per l'intero mese in cui la risoluzione è avvenuta, nonché i ratei di mensilità aggiuntivi in proporzione al periodo di servizio prestato.

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

Art. 6 - Disciplina delle funzioni del dirigente.

Il dirigente esplica le proprie funzioni in conformità e nei limiti del mandato conferitogli dal datore di lavoro.

Ha il dovere di prestare tutta la sua opera, a prescindere dall'orario di lavoro applicato ai dipendenti, per assicurare il regolare funzionamento del servizio e al fine di favorire il buon andamento generale. Il dirigente è responsabile nei confronti del datore di lavoro di ogni atto compiuto nell'esecuzione del mandato ricevuto. Qualora il dirigente si trovi nell'impossibilità di provvedere tempestivamente all'osservanza di leggi o regolamenti o comunque di esercitare una qualsiasi funzione inerente al mandato ricevuto deve prontamente informare il datore di lavoro o chi per esso.

È fatto assoluto divieto al dirigente di svolgere qualsiasi attività di lavoro al di fuori del rapporto con l'Ente dal quale dipende nonché a favore di terzi, anche se non retribuita, salva specifica autorizzazione scritta dell'Ente datore di lavoro.

È altresì vietato al dirigente:

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

Art. 7 - Retribuzione.

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

- 1) stipendio base non inferiore ai minimi stabiliti dal presente CCNL;
- 2) indennità di contingenza ed EDR;
- 3) aumenti periodici d'anzianità;
- 4) indennità di funzione.

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

Ai dirigenti è riconosciuta un'indennità di funzione la cui entità è stabilita dagli Organi competenti di ogni Organizzazione e fa parte integrante della retribuzione annua anche ai fini del TFR, legge n. 297/82.

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

Art. 8 - Minimi contrattuali.

In attuazione della nota a verbale dell'art. 2, CCNL 10.11.95, è disposto l'allineamento retributivo di tutti i livelli nell'attuale 1° livello. Tale allineamento verrà raggiunto in 4 anni, applicando a partire dall'1.1.99 per ciascun livello un incremento retributivo pari a 1/4 dell'aumento tabellare complessivo previsto per il 4° livello.

I minimi tabellari sono pertanto così modificati:

	stipendio base			
liv.	1.1.99	1.1.00	1.1.01	1.1.02
1°	4.164.320	4.164.320	4.164.320	4.164.320
2°	3.807.815	4.164.320	4.164.320	4.164.320
3°	3.285.568	3.708.369	4.164.320	4.164.320
4°	2.895.916	3.318.717	3.741.519	4.164.320
unico	3.819.052	4.164.320	4.164.320	4.164.320

Fino a completamento dell'allineamento al 1° livello degli ulteriori livelli retributivi, previsto per l'1.1.02, gli aumenti tabellari stabiliti a tal fine nel presente CCNL non concorreranno a determinare il ricalcolo di alcun altro istituto retributivo contrattuale indiretto fisso o variabile e in particolare dell'indennità di funzione attualmente spettante, salvo diversa disposizione dei Comitati direttivi delle Associazioni. Eventuali superminimi individuali e assegni 'ad personam' dei dirigenti dei livelli da allineare al 1° livello che antecedentemente a tale allineamento oppure nel corso oppure alla fine del periodo transitorio concorrano a determinare situazioni retributive tali da superare la retribuzione attribuita ai dirigenti inquadrati al 1° livello potranno essere assorbiti fino a concorrenza degli aumenti percepiti in ragione del detto allineamento.

I dirigenti assunti a partire dall'1.1.96 sono inquadrati nel livello unico dirigenti. Non sussistendo automatismi nel passaggio al livello

unico dei dirigenti già in forza, le associazioni potranno inquadrare al nuovo livello anche tali dirigenti, previa delibera dei c.d. ed eventualmente mantenendo 'ad personam' le differenze retributive.

Art. 9 - Indennità di contingenza.

Ai dirigenti si applicano le norme e le relative modalità applicative dell'indennità di contingenza in vigore per i lavoratori dipendenti dalle Organizzazioni zootecniche.

Poiché è escluso ogni automatismo collegato con gli aumenti tabellari di cui al precedente art. 8, l'indennità di contingenza spettante al dirigente deve essere sempre riferita al livello di appartenenza.

Dall'1.1.00 l'EDR entrerà a far parte dell'indennità di contingenza.

Art. 10 - Mensilità aggiuntive tredicesima e quattordicesima.

Il dirigente ha diritto a una 13a mensilità pari alla retribuzione mensile di dicembre e ad una 14a mensilità pari alla retribuzione mensile di giugno, costituite dagli elementi di cui al comma 1, art. 7.

La 13a dovrà essere corrisposta entro il 16 dicembre e la 14a entro il 30 giugno di ciascun anno.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno solare, il dirigente ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a e della 14a 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.

Art. 11 - Aumenti periodici per anzianità di servizio.

Fino al 31.12.94 esplicano efficacia le norme relative alla maturazione degli scatti d'anzianità contenute nel CCNL di categoria 3.5.90.

Dall'1.1.95 il dirigente ha diritto, dalla data di assunzione, per ogni biennio di effettivo servizio, ad un aumento periodico calcolato sulla base della tabella in calce al presente articolo, con riferimento al livello di appartenenza, fino ad un massimo di 10 aumenti periodici così calcolati.

Con la stessa decorrenza di cui al comma precedente, l'intero importo

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

Fermo restando che in nessun caso è prevista la corresponsione di arretrati a titolo di scatti d'anzianità, per i periodi antecedenti all'1.1.95, la differenza mensile lorda determinata dall'applicazione del nuovo sistema di calcolo di cui alla presente norma sarà distribuita e corrisposta in 2 scaglioni di pari importo, rispettivamente con decorrenza 1.1.95 e 1.1.96.

Se in sede di 1a applicazione della presente norma l'importo complessivo degli scatti d'anzianità, maturato con i criteri precedentemente in vigore, risultasse più alto dell'importo calcolato secondo il nuovo sistema, la differenza tra i due importi verrà riassorbita all'atto della maturazione del successivo scatto d'anzianità.

Poiché è escluso ogni automatismo collegato con gli aumenti tabellari di cui all'art. 8, gli scatti d'anzianità maturati al 31.12.98 devono essere sempre determinati con riferimento al livello di appartenenza; per gli scatti d'anzianità maturati con decorrenza dall'1.1.99 si dovrà applicare il valore previsto per il 1° livello (£. 202.000) senza peraltro ricalcolare, come detto, gli scatti eventualmente già maturati.

TABELLA SCATTI DI ANZIANITÀ

SCATTI MATURATI

(fino al 31 dicembre 1998)

	importo liv. unitario scatto
1°	202.000
2°	170.000
3°	149.000
4°	132.000
unico	171.000

SCATTI MATURATI

(dal 1° gennaio 1999)

PER TUTTI I LIVELLI: £. 202.000

Art. 12 - Ferie.

Il dirigente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie retribuito pari a 26 giorni lavorativi; tale periodo di ferie è incrementato di un numero di giorni lavorativi pari e in sostituzione delle festività religiose soppresse e delle festività civili del 2 giugno e 4 novembre.

Il datore di lavoro, sentite le indicazioni del dirigente e tenuto conto delle esigenze dell'Ente, fisserà il periodo di ferie.

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

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

In caso di licenziamento o di dimissioni spetteranno al lavoratore tanti 12simi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

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

Art. 13 - Congedo matrimoniale e aspettativa.

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

Il datore di lavoro potrà concedere aspettative senza assegni, per comprovati e giustificati motivi, per un periodo non superiore a 6 mesi. In ogni caso, tali aspettative non possono essere concesse più di 1 volta ogni 3 anni.

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

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

Art. 14 - Trasferte e missioni.

Per le trasferte e le missioni il trattamento da riservare al dirigente è

il seguente:

- a) rimborso delle spese di viaggio;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio a "piè di lista";
- c) indennità di trasferta di £. 75.000 per ogni giorno di missione in Italia e £. 150.000 per ogni giorno di missione all'estero, sempreché la trasferta sia di durata superiore alle 12 ore.

Per gli spostamenti dovuti a motivi di servizio e qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dal dirigente, questi ha diritto al rimborso delle spese sostenute pari alla tariffa ACI per la vettura FIAT Punto 1.2 SX 5 porte per 20.000 km/anno. Gli adeguamenti di tali rimborsi saranno fissati annualmente a partire dal 1° gennaio di ogni anno.

Art. 15 - Servizio di leva.

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

Art. 16 - Maternità - assicurazioni sociali - assegni familiari.

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

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

Art. 17 - Malattie e infortuni.

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

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

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

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

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

Nel caso d'interruzione di servizio, dovuta a malattia o ad infortunio, il dirigente avrà diritto a 12 mesi di retribuzione intera e 12 mesi di mezza retribuzione.

Ai fini del trattamento economico previsto dal comma precedente le interruzioni per malattia o per infortunio si sommano quando intervengono nell'arco di tempo di 24 mesi, restando pertanto inteso che le assenze per malattia o per infortunio verificatesi in un periodo di tempo anteriore ai 24 mesi considerati, si prescrivono. Superato il periodo di cui ai commi 4 e 5, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del dirigente corrispondendogli l'indennità sostitutiva del preavviso e quella d'anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'interessato in dipendenza del presente contratto. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i limiti suddetti non consenta al dirigente di riprendere il servizio, il dirigente stesso può risolvere il rapporto con diritto all'indennità di preavviso e a quella d'anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti da lui acquisiti in dipendenza del presente contratto. Per l'assistenza di malattia o d'infortunio a favore del dirigente il datore di lavoro assolverà agli obblighi di legge.

Art. 18 - Collegio arbitrale.

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

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di 3 membri di cui 2 designati da ciascuna delle Organizzazioni stipulanti, e 1, con funzioni di presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del 3° membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a 6, preventivamente concordata, o, in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette - dal presidente del competente Tribunale.

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

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere

sostituito di volta in volta.

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

Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a.r., della OS di categoria, che trasmetterà al Collegio il ricorso sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4, art. 19.

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

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

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

Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al comma 8, salva la facoltà del presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo nonché quello di cui al comma 4, art. 19, sopra richiamato.

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

- un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a 2 mesi del preavviso stesso;
- un massimo, pari al corrispettivo di 20 mesi di preavviso.

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

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

- 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto.

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

Art. 19 - Risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

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

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al comma 1, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 65° anno d'età (60° se donna).

Art. 20 - Preavviso.

Il preavviso è disciplinato secondo i seguenti termini. In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

- a) 3 mesi di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di mansione non superiore ai 2 anni;
- b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno d'anzianità con un massimo di altri 7 mesi di preavviso.

Nel caso in cui il dirigente abbia maturato presso la stessa azienda, in categoria impiegatizia, un'anzianità di servizio e non sia intervenuta

l'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro al momento del passaggio a dirigente, i termini di preavviso si computano tenendo conto dell'anzianità di servizio maturata nella categoria impiegatizia.

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

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

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

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

Art. 21 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente ha diritto al TFR previsto dalla legge 29.5.82 n. 297.

Art. 22 - Indennità in caso di morte.

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

Art. 23 - Modalità di cessazione del rapporto.

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

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

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

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

Art. 24 - Controversie.

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

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

Art. 25 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione.

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle funzioni espressamente affidategli dagli Organi collegiali o dalla Presidenza è a carico dell'azienda.

A decorrere dall'1.1.87 il dirigente che, ove si apra procedimento di cui al successivo comma 4, risolva il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al TFR, a un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un'indennità supplementare al TFR pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

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

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

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

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

Le garanzie e le tutele di cui al comma 4 del presente articolo si

applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

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

Art. 26 - Assicurazione malattia.

Le aziende riconosceranno ai dirigenti che ne facciano richiesta, e a fronte di idonea documentazione comprovante l'avvenuta sottoscrizione, un contributo di £. 500.000 annue a copertura parziale del premio di assicurazione malattia singolarmente o collettivamente stipulata.

Il datore di lavoro riconoscerà ai dirigenti che facciano uso dell'auto propria nell'espletamento delle attività dell'associazione e a fronte di idonea documentazione comprovante l'avvenuta stipula, un contributo di £. 500.000 annue a copertura totale o parziale del premio di assicurazione per polizza Kasko.

Impegno a verbale.

Qualora i dirigenti intendano partecipare all'attivazione di un Fondo integrativo pensionistico, le parti firmatarie del presente contratto s'incontreranno per verificare le possibilità di concordare le modalità amministrative di tale partecipazione che potrà essere comunque esclusivamente volontaria e a carico del dirigente stesso, avendo il presente contratto, con l'adozione dei nuovi minimi tabellari di cui all'art. 8, assolto ad ogni obbligo relativo al più favorevole trattamento ai fini del computo dell'indennità di anzianità riconosciuta ai dirigenti prima dell'entrata in vigore della legge sul TFR.

Art. 27 - Aggiornamento culturale - professionale.

Le aziende, allo scopo di promuovere un aggiornamento culturale e professionale, consono alle funzioni dirigenziali, che interessa la struttura e la natura dell'attività svolta, avvieranno interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionale, affidate all'interessato.

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

Art. 28 - Personale femminile.

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

Art. 29 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1999 e scade il 31 dicembre 2002.

Esso s'intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata r.r., almeno 3 mesi prima della scadenza.

Il CCNL ha durata quadriennale sia per la materia normativa che per la materia retributiva.

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

Le trattative dovranno avere inizio 2 mesi prima del termine di scadenza.

Dichiarazioni a verbale.

- In caso l'inflazione superi il 5% annuo, le parti dovranno incontrarsi nuovamente;
- le parti si dovranno incontrare nel caso in cui il Governo preveda miglioramenti alla contribuzione decentrata;
- le parti s'incontreranno preventivamente nei casi di ristrutturazione che mettano in dubbio la stabilità del posto di lavoro, con la possibilità da parte sindacale di esprimere pareri non vincolanti anche su altri aspetti della ristrutturazione.

VERBALE RIUNIONE AIA-AIDEZ 3 dicembre 1997

PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DELLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

Presenti:

- per AIA: Scavia, Belloli, Andriollo, Mutti;
- per AIDEZ: Casadei, Bovetti, Zuliani.

Le parti concordano e definiscono quanto segue, con decorrenza 1.1.97:

- 1) aumento contrattuale per il 1997 e per il 1998 rispettivamente del 2,5% e 2% dello stipendio base;
- 2) inoltre, considerato che il processo d'integrazione europea ha comportato e comporta l'emanazione di leggi che apportano maggiori oneri sotto il profilo del tempo necessario e delle responsabilità per i dirigenti;

visto l'art. 7, CCNL Dirigenti 10.11.95, stabiliscono che gli Organi competenti di ogni Organizzazione aderente apportino un supplemento dell'indennità di funzione calcolato su stipendio base e contingenza non inferiore al 2% e non superiore al 4%.

Letto, firmato e sottoscritto.

Nota.

Si precisa che l'aumento dell'indennità di funzione s'intende applicato sul nuovo stipendio base in vigore all'1.1.98 (con decorrenza 1.1.97) e rimane quale elemento fisso dell'indennità di funzione i cui incrementi sono definiti tra il datore di lavoro e il dirigente, in base al contratto vigente.

TABELLA RETRIBUZIONI

stipendio base

liv.

1.1.99 1.1.00 1.1.01 1.1.02

1°	4.164.320	4.164.320	4.164.320	4.164.320
2°	3.807.815	4.164.320	4.164.320	4.164.320
3°	3.285.568	3.708.369	4.164.320	4.164.320
4°	2.895.916	3.318.717	3.741.519	4.164.320
unico	3.819.052	4.164.320	4.164.320	4.164.320

conting. importo importo

liv. incluso unit.scatto unit. scatto
EDR fino al 12.98 dal 1.99

1°	1.220.515	202.000	202.000
2°	1.177.024	170.000	202.000
3°	1.145.353	149.000	202.000
4°	1.122.846	132.000	202.000
unico	1.177.024	171.000	202.000

୧୧୧୧