

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

In data 14 novembre 2023, in Roma, presso il Centro Congressi Cavour, tra l'Associazione Italiana Allevatori e la FLAI-CGIL, la FAI-CISL, la UILA-UIL e la CONFEDERDIA, si è raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL dei dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici, che si applica ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo.

### ARTICOLO 3

#### OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro decorre dal **1.1.2023** e scade il **31.12.2024**, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata. Esso ha efficacia per tutto il territorio nazionale, sostituisce il C.C.N.L. 22 novembre 2021 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetto da una delle Parti contraenti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno oppure pec, almeno sei mesi prima della scadenza e resterà in vigore fino al suo rinnovo.

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

(omissis..)

### 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.

*Handwritten signatures at the top of the page.*

**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.

~~Considerata la tipologia dell'attività delle Associazioni 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 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.

*PM* *Lu*

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.

*Lu*  
*Lu*

**ARTICOLO 6**

*Lu*

Dopo la NOTA A VERBALE successiva allo SCORRIMENTO ECONOMICO inserire la seguente nota:

**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.**

*Lu*  
*Lu*

**ARTICOLO 10**

*Lu*

**LAVORO A TEMPO PARZIALE**

*Lu* *Lu* *Lu*

*Lu*

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

*Lu*  
*Lu*  
*Lu*  
*Lu*  
*Lu*

*Lu*  
*Lu*  
*Lu*  
*Lu*  
*Lu*

*EDS* *Lu* *Lu* *Lu* *Lu* *Lu* *Lu*

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.

(omissis)

### **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.

## 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 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 XIV 2023), come da tabella allegata.**

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

AREA/LIV.	STIPENDIO 1/11/2023	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

*[Handwritten signature]*

**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 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 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 fruito 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 27

#### PRESTAZIONI INTEGRATIVE SANITARIE

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

EDS   

  

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 32

### **RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA**

#### **Premessa**

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

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

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

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

#### **Modalità di elezione**

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

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

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

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

è di 3 anni.

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

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

### 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 R.S.A./R.S.U..

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

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

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

### Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta dall'art. 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.

SDS; *[Handwritten signatures and notes]*



P. S. M. W.

## 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 R.L.S. 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 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 44**

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

EDS [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

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 primo comma dell'art. 19;

8) determinazione esigenze abiti di lavoro;

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

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

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

12) possibilità di negoziare l'indennità di bilinguismo;

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

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

**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.

