

I POTESI DI ACCORDO RINNOVO CCNL DIPENDENTI ORGANIZZAZIONI ALLEVATORI

In data 4 Ottobre 2007, presso la sede dell'Associazione Italiana Allevatori, in via Tomassetti 9, tra l'Associazione Italiana Allevatori e la FLAI-CGIL, la FAI-CISL, la UILA-UIL e la CONFEDERDIA, si è raggiunta la seguente 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 al 1 Ottobre 2007.

Il presente accordo ha durata quadriennale: decorre dal 1.1.2007 e scade il 31.12.2010, 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. 15 Luglio 2003 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, almeno sei mesi prima della scadenza e resterà in vigore fino al suo rinnovo.

L'accordo ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

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.

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, fatto salvo quanto previsto al successivo impegno a verbale.

Impegno a verbale

In riferimento ai soggetti di cui al secondo comma del presente articolo, che, alla data di stipula del presente CCNL, applicano CCNL diversi dal presente, le Parti promuoveranno l'applicazione del presente CCNL, individuando con successivo accordo i tempi, le modalità ed i criteri, fermo restando per i lavoratori dipendenti trattamenti complessivi non inferiori a quelli corrisposti in base ai contratti precedentemente applicati.

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.

3. COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER L'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono la istituzione della commissione paritetica nazionale con il compito di verificare gli inquadramenti professionali previsti dall'articolo 6 del presente CCNL, al fine di fornire alle stesse parti stipulanti, per un eventuale accordo a livello nazionale, proposte di modifiche o aggiornamento della classificazione del personale, anche mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

La commissione è composta da 4 rappresentanti nominati dall'AIA e 4 rappresentanti nominati uno ciascuno dalle organizzazioni sindacali firmatarie e stipulanti il presente CCNL.

La commissione inizierà i suoi lavori immediatamente dopo la firma del verbale di intesa per il rinnovo del CCNL e dovrà concludersi entro i sei mesi successivi.

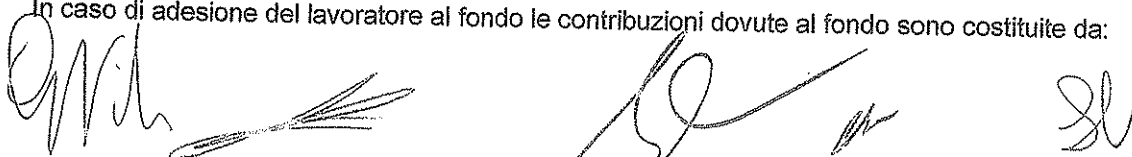
La commissione ultimerà i lavori con una proposta conclusiva in cui dovranno essere evidenziati sia i pareri sui quali sia stata raggiunta l'unanimità, sia quelli differenziati sui quali non sia stato possibile pervenire ad una convergenza di pareri, al fine di un eventuale accordo a livello nazionale, per il quale le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla consegna del verbale della Commissione.

4. 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.

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.

5. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Alle materie rinviate alla contrattazione integrativa dall'articolo 44 sono aggiunte:

- la possibilità di negoziare l'indennità di bilinguismo;
- la possibilità di negoziare ticket-restaurant.

L'articolato va inoltre integrato con:

Al fine di garantire lo svolgimento della contrattazione integrativa nei termini e con le modalità regolamentate dal presente articolo e dall'articolo 1, lettera d), le Parti 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.

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.

6. FONDO INTEGRATIVO SANITARIO (FIDA)

A decorrere dal 1° Gennaio 2008 la contribuzione al FIDA è determinata nella misura di € 108,00 annui a carico del datore di lavoro (per tutte le formule assicurative) e di € 108,00 annui a carico del dipendente iscritto (per la formula A).

7. RIMBORSO CHILOMETRICO

Con decorrenza dal 1 Gennaio 2008 l'autovettura di riferimento sarà la FIAT GRANDE PUNTO 1.3/16V MJ 90 CV per 20.000 km./anno.

8. SCORRIMENTO ECONOMICO

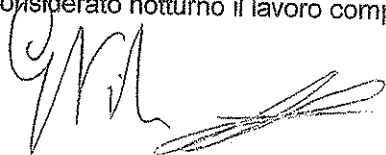
Il testo dell'articolo 6 è così modificato:

SCORRIMENTO ECONOMICO

Tutti i livelli dell'Area 2 – Assistenti e il 5 livello dell'Area 1 – Coordinamento possono scorrere, ai soli fini economici, al livello superiore, sentite preventivamente le Rsa/Rsu.

9. LAVORO NOTTURNO

E' considerato notturno il lavoro compreso tra le ore 22 e le ore 6. E' 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:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- 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;
- 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.

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'inedoneità 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.

10. POLIZZA KASKO

L'AIA, entro sei mesi dalla stipula del CCNL, si impegna ad attivare le necessarie iniziative rivolte a verificare e garantire l'applicazione della normativa contrattuale in materia di polizza kasko; in particolare ricercherà formule assicurative o soluzioni alternative che eliminino la franchigia sui rimborsi in caso di incidente intervenuto durante l'utilizzo dell'autovettura per motivi di lavoro.

11. FERIE

Il testo dell'articolo 21 è così modificato:

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.

La regolamentazione delle ferie verrà effettuata con criteri più vicini alle 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, in un periodo dell'anno solare di competenza, di almeno 5 mesi, secondo turni predisposti dal datore di lavoro in accordo con le RSA/RSU, 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.

12. ORARIO DI LAVORO

Il testo dell'articolo 11, primo comma, è così modificato:

L'orario di lavoro è di 38 ore settimanali.

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 accordo.

13. FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

14. PART-TIME

Il testo dell'articolo 10 del CCNL è così modificato.

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 25 Febbraio 2000, n. 61, del D.Lgs. 26 Febbraio 2001, n. 100, D.Lgs. 10 Settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni ed integrazioni.

Si premette che, a norma dell'articolo 5 del D.Lgs. 25 Febbraio 2000, come modificato dall'articolo 46 del D.Lgs. 10 Settembre 2003, n. 276, 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.

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. In entrambi i casi (prima assunzione con contratto a part-time oppure trasformazione di rapporto di lavoro già in essere da tempo pieno a tempo parziale) copia del contratto deve essere trasmessa alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio nei termini temporali previsti dalla normativa vigente. Nel caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale è necessaria inoltre la specifica convalida da parte della Direzione Provinciale del Lavoro e il lavoratore può richiedere anche l'assistenza delle RSA/RSU.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere inoltre riportata puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario.

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.



4

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.

La prestazione a tempo parziale non può essere superiore alle 32 ore settimanali.

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non potrà superare il 20% 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 di 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;

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 10% 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 a norma del D.Lgs. 368/2001.

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 2 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 10 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 45%.

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.

15. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le parti - rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro - definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

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 della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno d'età.

Durata

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

Livello	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
3	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
4/A 4/B 5 6	8 mesi	8 mesi	8 mesi	24 mesi

Periodo di prova

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

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- 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 di base, trasversali e tecnico-professionali è pari a 120 ore medie annue.

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

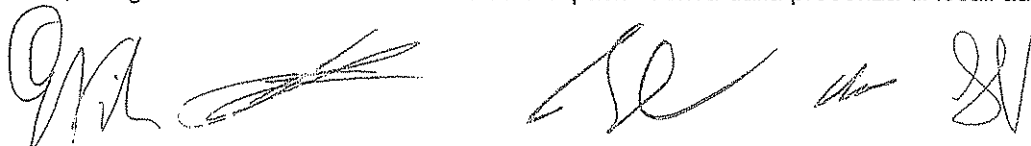


figure idonee a ricoprire il ruolo di tutor, di personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze.

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 si danno atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

Nelle more dell'emanazione della legislazione regionale, le parti - al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante - definiscono i profili formativi del settore agricolo, ai sensi e per gli effetti del comma 5-bis del citato art. 49, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come da Allegato, 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.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

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

16. OSSERVATORIO NAZIONALE

ARTICOLO 45: deve essere aggiunto alle attribuzioni dell'Osservatorio Nazionale

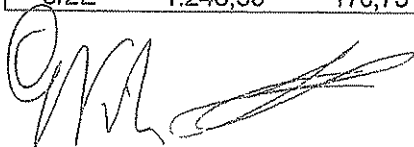
- monitorare l'andamento della contrattazione di secondo livello con particolare riferimento agli elementi di contenuto della stessa.

17. ADEGUAMENTO ECONOMICO

L'adeguamento economico è disposto nella misura del 5,1% complessivo, come da allegata tabella retributiva.

La decorrenza dell'aumento retributivo per il 2007 è fissata dal 1 Ottobre 2007; sarà inoltre corrisposta, in due rate uguali (Novembre 2007 e Gennaio 2008) una "una tantum" calcolata su 10 mensilità (1 Gennaio-30 Settembre 2007), come da allegata tabella.

CAT.LIV.	STIPENDIO 1/10/2007	UNA TANTUM 2007 SI IVC	UNA TANTUM 2007 NO IVC	STIPENDIO 1/1/2008	STIPENDIO 01/07/2008
1/2	1.920,83	274,94	376,63	1.947,20	1.979,21
1/3	1.837,20	262,97	360,24	1.862,42	1.893,04
1/4	1.753,20	250,95	343,76	1.777,26	1.806,48
1/5	1.690,77	242,01	331,52	1.713,98	1.742,16
2/1	1.628,39	233,08	319,29	1.650,74	1.677,88
2/2	1.585,01	226,87	310,79	1.606,76	1.633,18
2/3	1.521,94	217,85	298,42	1.542,83	1.568,20
2/4A	1.438,49	205,90	282,06	1.458,23	1.482,20
2/4B	1.411,10	201,98	276,69	1.430,47	1.453,98
2/5	1.395,09	199,69	273,55	1.414,24	1.437,49
2/6	1.332,09	190,67	261,19	1.350,37	1.372,57
3/1	1.204,45	172,40	236,17	1.220,98	1.241,05
3/2	1.101,46	157,66	215,97	1.116,58	1.134,93
3/1E	1.270,42	181,84	249,10	1.287,86	1.309,03
3/2E	1.248,65	178,73	244,83	1.265,79	1.286,60



18. AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

In calce all'articolo 18 viene aggiunto quanto segue.

Dal 1 Gennaio 2009 la tabella degli scatti di anzianità di cui al secondo comma del presente articolo viene sostituita dalla seguente:

CATEGORIA -LIVELLO	IMPORTO UNITARIO SCATTO
1/2	51,35
1/3	48,70
1/4	46,59
1/5	44,46
2/1	42,88
2/2	41,82
2/3	39,70
2/4A	37,59
2/4B	36,53
2/5	36,00
2/6	34,41
3/1	30,70
3/2	28,05
3/1 ad esaurimento	32,82
3/2 ad esaurimento	32,29

Pertanto, per gli scatti di anzianità maturati dal 1 Gennaio 2009 l'importo unitario dello scatto spettante sulla base del livello di appartenenza del dipendente deve essere calcolato applicando la tabella sopra specificata.

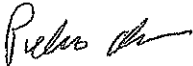
Fermo restando che in nessun caso è prevista la corresponsione di arretrati a titolo di scatti di anzianità, la differenza mensile lorda determinata dall'applicazione della nuova tabella con riferimento agli scatti maturati fino al 31 Dicembre 2008 sarà corrisposta in tre scaglioni così determinati:

- 1 Gennaio 2009: differenza mensile lorda relativa ai primi tre scatti se maturati;
- 1 Gennaio 2010: differenza mensile lorda ad ulteriori quattro scatti se maturati;
- 1 Ottobre 2010: differenza mensile lorda relativa agli ultimi tre scatti se maturati.

La decorrenza dell'accordo contrattuale viene fissata al 1 Ottobre 2007 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata, previa verifica delle parti interessate rispettivamente con i propri Organi deliberanti e la base degli iscritti alle Organizzazioni Sindacali. Viene stabilito inoltre che l'articolato definitivo del nuovo CCNL verrà definito successivamente a tale verifica.

4.10.2007

FAI CISL



FLAI CGIL



UILA-UIL



CONFEDERDIA



ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI



IPOTESI DI ACCORDO RINNOVO CCNL DIPENDENTI ORGANIZZAZIONI ALLEVATORI

In data 27 Settembre 2007, presso la sede dell'Associazione Italiana Allevatori, in via Tomassetti 9, tra l'Associazione Italiana Allevatori e la FLAI-CGIL, la FAI-CISL, la UILA-UIL e la CONFEDERDIA, si è raggiunta la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL dei dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici.

IMPEGNI PER LA STESURA

- a) Avviso comune
- b) stesura delle modifiche convenute, in particolare per ferie ed orario di lavoro verrà inserita la clausola della condizione di miglior favore.

PUNTI PER LA STESURA

1. Sfera applicazione del contratto
2. Efficacia del contratto
3. Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento professionale
4. Previdenza complementare
5. Contrattazione integrativa
6. Fondo integrativo sanitario
7. Rimborso chilometrico
8. Scorrimento economico
9. Lavoro notturno
10. Polizza kasko
11. Ferie
12. Orario di lavoro
13. Formazione professionale (Foragri)
14. Part-time
15. Apprendistato

IMPORTI CONVENUTI

AUMENTO RETRIBUTIVO

- Incremento del 5,1%:
 - a far data dall'1/01/2007 2%
 - a far data dall'1/01/2008 1,4%
 - a far data dall'1/07/2008 1,7%.
- Anno 2007: arretrati sotto forma di una tantum calcolata su 10 mensilità in due rate (Novembre 2007 – Gennaio 2008); stipendio base con aumento del 2% dal mese di Ottobre 2007.

RIVALUTAZIONE SCATTI

- Incremento del 2,5% a far data dall'01/01/2009 per i nuovi scatti.
- Scatti maturati al 31.12.2008:
 - incremento del 2,5% per i primi tre scatti a far data dall'1/01/2009;
 - incremento del 2,5% per altri quattro scatti a far data dall'1/01/2010;
 - incremento del 2,5% per gli ultimi tre scatti a far data dall'1/10/2010.

Adesione ad AGRIFONDO dall'1/07/2008 – contributo azienda pari all'1,2%

FIDA: adeguamento contributo azienda e lavoratore (formula A) a 108 € annui a far data dall'1/01/2008

RIMBORSO CHILOMETRICO: auto di riferimento FIAT GRANDE PUNTO 1,3 Multijet 16V 90 CV per 20.000 km./anno a far data dall'1/01/2008

Applicazione ai dipendenti in forza al 1 Ottobre 2007.

27.09.2007

FAI CISL

FLAI CGIL

UILA-UIL

CONFEDERDIA

ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI