

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO PER I DIPENDENTI  
DELLE ORGANIZZAZIONI  
DEGLI ALLEVATORI

12 gennaio 1965



ACCORDO NAZIONALE  
DI SCALA MOBILE PER I DIPENDENTI  
DALLE ORGANIZZAZIONI  
DEGLI ALLEVATORI

17 marzo 1965

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI  
DEGLI ALLEVATORI 12/1/1965**

L'anno 1965, il giorno 12 gennaio in Roma, nella sede dell'Associazione Italiana Allevatori in Via G. Tomassetti n. 9

t r a

l'Associazione Italiana Allevatori, rappresentata dal suo Presidente Dott. Carlo Venino, assistito dai Signori Comm. Carlo Andrea Borri, Dott. Francesco Grinzato, Dott. Pietro Mondini, Dott. Ettore Santangelo, Avv. Giuseppe Spirito, quali componenti della Commissione delegata alle trattative

e

il Sindacato Autonomo Nazionale Dipendenti Enti Zootecnici rappresentato dal suo Segretario Nazionale Geom. Lamberto Bosi, assistito dai Signori Gino Balestrieri, Ambres Benatti, Giuseppe Cerchi, Francesco Grande, Sergio Raddino, Dott. Mauro Ventura.

Con la presenza della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, rappresentata dal Dott. Angelo Del Gaizo.

Si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori.

**Art. 1**

**OGGETTO**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro regola i rapporti di lavoro fra le Organizzazioni degli allevatori ed il personale dipendente.

Il presente Contratto ha la durata di anni due a decorrere dal 1-1-1965 e s'intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo qualora non venga disdettato, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, da una delle parti contraenti, almeno 3 mesi prima della scadenza.

## **Art. 2**

### **ASSUNZIONI**

Le assunzioni del personale sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge.

Non è ammessa l'assunzione di personale con inquadramento diverso da quello previsto dal presente Contratto.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato di studi compiuti o di specializzazioni conseguite;
- c) stato di famiglia;
- d) buona condotta;
- e) idoneità fisica.

E' facoltà dei datori di lavoro di richiedere certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti che l'impiegato sia in grado di produrre.

L'impiegato di nuova assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro.

L'assunzione deve essere comunicata all'impiegato mediante lettera che specifichi :

- a) la data di decorrenza del rapporto di lavoro;
- b) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- c) il trattamento economico iniziale;
- d) il ruolo, il gruppo, la categoria e la qualifica cui viene assegnato.

## **Art. 3**

### **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 direttivo e per gli impiegati di concetto ed in mesi tre per gli impiegati d'ordine.

Durante il periodo di prova si applicano le disposizioni del presente Contratto con le eccezioni di cui al terzo e quarto com-

ma del presente articolo. Il periodo di prova è suscettibile, nei casi che danno luogo alla sospensione del rapporto (malattie, chiamata alle armi od interruzioni varie) di proroga per un periodo di tempo corrispondente.

Durante il periodo di prova il rapporto può essere risolto senza obblighi di preavviso e indennità, ad iniziativa di ciascuna delle parti.

Nel caso di risoluzione del rapporto, devono essere corrisposte le competenze fino al giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

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

#### **Art. 4**

#### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

I dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori sono assegnabili ai seguenti tre gruppi:

- a) gruppo A: personale direttivo
- b) gruppo B: impiegati di concetto
- c) gruppo C: impiegati d'ordine.

Tali dipendenti sono classificati in due distinti ruoli, personale d'ufficio e personale addetto a servizi speciali, nelle categorie e con le qualifiche indicate nelle allegate tabelle n. 1 e n. 2, che fanno parte integrante del presente contratto.

Sono controllori zootecnici gli impiegati muniti di titolo di specializzazione addetti a:

- 1) accertamento delle produzioni animali (latte, carne, lana, uova, ecc.) presso gli allevamenti loro assegnati secondo un calendario periodico stabilito dalla direzione dell'organizzazione;
- 2) marcatura dei soggetti sottoposti a controllo;
- 3) rilevamento dei dati relativi alle fecondazioni e statistici in genere;
- 4) assistenza pratica agli allevatori.

## **Art. 5**

### **PROMOZIONI**

E' in facoltà del datore di lavoro di promuovere il dipendente alla qualifica o categoria superiore.

La promozione, salvo quanto previsto dal successivo art. 6, non può aver luogo se il dipendente non ha prestato servizio per almeno un anno nella qualifica o categoria immediatamente inferiore.

Le promozioni verranno effettuate dai datori di lavoro in base ai meriti dei dipendenti, tenuti presenti, in ordine di valutazione, le qualifiche di merito conseguite, le particolari attitudini, i precedenti di lavoro, le capacità professionali ed i titoli di studio e di specializzazione. A parità della valutazione di merito, l'anzianità di servizio o di incarico viene considerata titolo di preferenza.

## **Art. 6**

### **SOSTITUZIONE DI PERSONALE ASSENTE**

La temporanea sostituzione di un dipendente assente per malattia, infortuni, richiamo alle armi, permessi, ecc., appartenente alla qualifica superiore non dà diritto al sostituto incaricato di ottenere il passaggio alla qualifica superiore, ma dà diritto invece ad una indennità straordinaria pari alla differenza tra la corrispondente retribuzione del grado superiore e quella dallo stesso percepita, quando l'incarico superi il periodo di un mese.

## **Art. 7**

### **ASSUNZIONE A TERMINE**

L'assunzione del personale può avvenire con contratto di lavoro a tempo determinato, giustificato dalla specialità del rapporto e soltanto nei seguenti casi:

- a) stagionalità o saltuarietà del lavoro;
- b) sostituzione di impiegati assenti con diritto al mantenimento del posto;
- c) assunzione per una definita opera.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Il termine del contratto può essere prorogato non più di una volta, per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, e per la stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato 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 natura del contratto a termine e con esclusione di quelle relative al preavviso.

Qualora al contratto a termine subentrasse un rapporto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato con contratto a termine spiegherà effetto ai fini dell'anzianità.

## **Art. 8.**

### **ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro non può superare le quarantaquattro ore settimanali per tutti i dipendenti.

Nella giornata del sabato l'orario non può superare le cinque ore.

Per i controllori zootecnici, fermo restando quanto previsto al primo comma, l'orario di lavoro è determinato dalle Organizzazioni provinciali, 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 e le relative mansioni, che dovranno essere assolte in un periodo massimo di venticinque giorni al mese.

Ad ogni controllore della produzione lattiera dovrà essere assegnato, dall'Organizzazione degli allevatori dalla quale dipende, un numero massimo di animali in lattazione, tale che il controllo sia eseguito a norma del regolamento ufficiale dei Libri Genealogici.

Per il personale di centri o reparti meccanografici addetto al funzionamento delle macchine è in facoltà dell'organizzazione di distribuire l'orario di lavoro settimanale in turni giornalieri a carattere continuativo di uniforme durata.

Normalmente possono essere effettuati due turni giornalieri che non potranno essere iniziati prima delle ore sette

né cessare dopo le ore ventuno e trenta. In caso di assoluta eccezionalità può essere effettuato un terzo turno, l'ora di inizio del quale verrà stabilita dall'Associazione in accordo con la sezione del SANDEZ competente per territorio.

Tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente, il personale dovrà fruire di un intervallo di almeno dieci ore.

Ai turni possono essere adibiti anche gli impiegati non addetti al funzionamento delle macchine, il cui lavoro sia strettamente necessario per il funzionamento del centro o reparto.

Data la particolare natura del loro lavoro, agli addetti alle macchine meccanografiche è concesso durante il turno un intervallo di trenta minuti.

#### **Art. 9**

#### **INDENNITA' DI PERCORSO PER I CONTROLLORI ZOOTECNICI**

Il controllore zootecnico ha diritto ad un'indennità di percorso, per lo svolgimento delle sue mansioni, anche nel caso di controllo di animali al pascolo o sull'alpe.

Le Organizzazioni provinciali debbono determinare l'entità di tale indennità, che non può essere inferiore a lire 20 al km. e che deve risultare distinta dallo stipendio, sulla base delle situazioni ambientali esistenti in provincia.

Il controllore deve servirsi di mezzo di trasporto di cui abbia la piena disponibilità e documentare che il mezzo stesso è coperto da assicurazione che prevede la guida universale.

#### **Art. 10**

#### **RIPOSO SETTIMANALE**

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

## **Art. 11**

### **FESTIVITA' NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI**

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni di legge.

## **Art. 12**

### **LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO**

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, con esclusione di quello eseguito normalmente dai controllori zootecnici;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato.

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

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

— lavoro straordinario	25%
— lavoro festivo	50%
— lavoro notturno	50%
— lavoro festivo notturno	70%

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

Il lavoro svolto dal personale direttivo, oltre il normale orario di ufficio, non costituisce lavoro straordinario, non essendo detto personale strettamente legato all'orario di lavoro.



## **Art. 13**

### **RETRIBUZIONE**

La retribuzione è l'insieme di tutte le corrisposizioni di carattere fisso e continuativo godute dall'impiegato.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) stipendio mensile, come da tabelle allegate n. 1 e n. 2;
- 2) variazioni di scala mobile;
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) 13<sup>a</sup> mensilità;
- 5) 14<sup>a</sup> mensilità.

## **Art. 14**

### **CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE**

La retribuzione deve essere corrisposta mensilmente in via posticipata, di norma il 27 di ciascun mese.

Il pagamento deve essere accompagnato da un prospetto contenente gli elementi costitutivi della retribuzione.

Il compenso per il lavoro straordinario deve essere corrisposto normalmente entro il giorno 6 del mese successivo a quello nel quale è stato prestato.

## **Art. 15**

### **AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'**

Il dipendente ha diritto per ogni triennio di effettivo servizio, per ogni grado, ad una maggiorazione del 5% sull'importo tabellare relativo alla qualifica in atto al momento della maturazione del triennio, fino a raggiungere la percentuale massima del 30% dell'ultima retribuzione.

Nel caso che i minimi di stipendio, stabiliti per contratto collettivo, subiscano variazioni, gli scatti di anzianità già maturati dai singoli impiegati dovranno essere adeguati ad essi, nel senso che l'ammontare della maggiorazione relativa a ciascuno scatto deve corrispondere al 5% del nuovo minimo di stipendio previsto dal contratto collettivo.

All'impiegato che viene promosso non può essere assegnato uno stipendio inferiore a quello di fatto già percepito. Il Comitato Direttivo dell'Organizzazione degli allevatori può concedere, con delibera e per particolari motivi, scatti anticipati per l'incasellamento a livello dei minimi di stipendio mensili fissati nelle tabelle n. 1 e n. 2.

L'impiegato che alla data di stipulazione del presente contratto ha già maturato scatti di anzianità nel grado, ha diritto alla valutazione degli scatti già maturati nel grado sui minimi di stipendio mensili fissati nelle tabelle n. 1 e n. 2 per il grado di appartenenza.

## **Art. 16**

### **INDENNITA' SPECIALE**

L'impiegato al quale è affidato normalmente il servizio di cassa ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5% del minimo tabellare della qualifica.

## **Art. 17**

### **13<sup>a</sup> E 14<sup>a</sup> MENSILITA'**

Il personale dipendente ha diritto alla 13<sup>a</sup> mensilità, pari alla retribuzione mensile percepita nel mese di dicembre.

La 13<sup>a</sup> mensilità dovrà essere corrisposta entro il 16 dicembre.

Il personale dipendente ha diritto alla 14<sup>a</sup> mensilità, pari alla retribuzione mensile percepita nel mese di giugno.

La 14<sup>a</sup> mensilità dovrà essere corrisposta entro il 30 giugno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il personale dipendente avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13<sup>a</sup> e della 14<sup>a</sup> mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si calcoleranno intere; quelle uguali od inferiori a 15 giorni non saranno conteggiate.

## **Art. 18**

### **ABITI DI LAVORO**

Al personale addetto ai laboratori di analisi ed ai controllori zootecnici verrà fornito ogni anno un abito di lavoro (tuta o camice).

## **Art 19.**

### **FERIE**

Il personale dipendente ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuito.

Il periodo di ferie non può essere inferiore a:

20 gg. - fino a 2 anni di servizio

25 gg. - fino a 5 anni di servizio

30 gg. - oltre i 5 anni di servizio

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo e nel fissarne l'epoca di godimento il datore di lavoro terrà conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del personale dipendente.

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

## **Art. 20**

### **PERMESSI ED ASPETTATIVE**

Al dipendente che ne faccia richiesta, il datore di lavoro può concedere, per motivi di famiglia e personali, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve durata, non detraibili dal periodo di ferie annuale e con diritto alla corresponsione della 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 una volta ogni 3 anni.

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

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

In occasione del matrimonio l'impiegato ha diritto ad un congedo straordinario di almeno 15 giorni con retribuzione normale.

## **Art. 21**

### **SERVIZIO MILITARE**

In caso di chiamata o di richiamo alle armi si applicano le norme di legge in vigore.

## **Art. 22**

### **MISSIONI**

Al dipendente inviato in missione fuori della località sede dell'ufficio spetta il rimborso delle spese di viaggio oltre ad una indennità come risulta dall'allegata tabella n. 3.

Al personale appartenente ai gruppi A e B compete il rimborso del costo di viaggio in prima classe. Al personale appartenente al gruppo C compete invece il rimborso del costo di viaggio di seconda classe.

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

L'uso dell'automezzo privato, in sostituzione dei normali mezzi di trasporto pubblico, deve essere preventivamente autorizzato.

In questo caso all'interessato compete il rimborso del costo del viaggio in misura di L. 25 al Km.

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

a) l'indennità giornaliera decorre dal momento della partenza dalla località sede dell'Ufficio o dalla residenza del dipendente se più vicina, sia per missioni sul territorio nazionale che per quelle all'estero;

b) per ogni 24 ore di permanenza fuori sede e per frazioni di 24 ore superiori a 12 ore, sarà corrisposta la indennità giornaliera nella misura indicata nell'allegata tabella;

c) per frazioni di 24 ore uguali o inferiori a 12 ore ma superiori a 6 ore sarà corrisposto il 50% dell'indennità stessa.

Non costituisce missione il lavoro svolto dai controllori zootecnici di cui all'art. 9 nell'assolvimento dei loro compiti.

### **Art. 23**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIE ED INFORTUNI**

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro entro 24 ore; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta della direzione, l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio del dipendente dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio l'impiegato avrà diritto al seguente trattamento:

a) 3 mesi di stipendio intero e 3 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio inferiore a 5 anni;

b) 4 mesi di stipendio intero e 4 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio da 5 a 10 anni;

c) 6 mesi di stipendio intero e 6 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Le interruzioni suddette non si sommano quando si verificano alla distanza di oltre un anno dalla fine dell'interruzione precedente.

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento dell'impiegato corrispondendogli la indennità sostitutiva di preavviso e quella di anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'impiegato in dipendenza del presente Contratto.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i limiti suddetti non consenta al dipendente di riprendere servizio, il dipendente stesso può risolvere il rapporto con diritto alla indennità di preavviso ed a quella di anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'impiegato in dipendenza del presente Contratto.

Per l'assistenza di malattia e di infortunio a favore del dipendente, il datore di lavoro assolverà l'obbligo di legge di iscrivere tutto il personale dipendente ad un apposito ente.

#### **Art. 24**

### **TUTELA DELLA MATERNITA' - ASSICURAZIONI SOCIALI - ASSEgni FAMILIARI**

Valgono le disposizioni di legge in vigore.

#### **Art. 25**

### **DOVERI DEL PERSONALE DIPENDENTE**

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

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

Al personale è fatto divieto:

- a) di svolgere attività comunque contraria agli interessi del datore di lavoro e incompatibile con i doveri d'ufficio e di servizio;
- b) di accettare nomine o incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di impiego ricoperta;
- c) di allontanarsi arbitrariamente dal servizio.

## Art. 26

### PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il biasimo scritto;
- c) la multa non superiore alla retribuzione di una giornata lavorativa;
- d) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 15 giorni;
- e) il licenziamento in tronco.

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

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

Prima di deliberare i provvedimenti disciplinari di cui alle lettere d) ed e), viene assegnato all'interessato, previa contestazione scritta, un termine di 15 giorni per rispondere per iscritto alle contestazioni fattegli. Trascorso tale termine, il datore di lavoro procede alla determinazione del provvedimento da applicare, anche se l'interessato non abbia risposto agli addebiti fattigli.

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

L'impiegato sottoposto a procedimento penale deve darne immediata notizia al datore di lavoro. Questo determina se il dipendente debba o meno, in pendenza del giudizio, essere sospeso dal servizio con la conservazione di almeno la metà del trattamento economico mensile se celibe o nubile e due terzi se coniugato, o se debba essere sospeso soltanto dal servizio. In caso di condanna penale passata in giudicato, il dipendente incorre nella risoluzione del rapporto. In caso di assoluzione per inesistenza di reato o per non aver commesso il fatto, il lavoratore riacquista, con effetto retroattivo, il di-

ritto all'anzianità e alla retribuzione che gli sarebbe spettata qualora fosse rimasto in attività di servizio. Anche durante il periodo di sospensione restano ferme le facoltà di risoluzione del rapporto di cui all'art. 27.

#### **Art. 27**

##### **RISOLUZIONE NORMALE DEL RAPPORTO**

La risoluzione normale del rapporto, oltre i casi particolari contemplati nel presente contratto, avviene nei seguenti modi:

- 1) per licenziamento da parte del datore di lavoro;
- 2) per dimissioni da parte dell'impiegato.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono darsi per iscritto, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, salvo sempre il rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 28.

#### **Art. 28**

##### **PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO**

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

<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Gruppo A</b>	<b>Gruppo B</b>	<b>Gruppo C</b>
— fino a 5 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese
— oltre 5 anni e fino a 10 anni	6 mesi	4 mesi	2 mesi
— oltre 10 anni	8 mesi	6 mesi	3 mesi
— oltre 15 anni	10 mesi	8 mesi	4 mesi

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

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



La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. A questo effetto, la retribuzione è composta dagli elementi costitutivi di cui all'art. 13.

#### **Art. 29**

##### **INDENNITA' DI ANZIANITA'**

Nel caso di risoluzione normale del rapporto di lavoro, all'impiegato verrà liquidata una indennità pari ad una mensilità dell'intera retribuzione composta dagli elementi di cui all'art. 13, per ogni anno di servizio prestato.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi; le frazioni di mese verranno trascurate se inferiori a 15 giorni, calcolate mese intero se uguali o superiori a 15 giorni.

#### **Art. 30**

##### **INDENNITA' DI ANZIANITA' PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO IN CASO DI MORTE DELL'IMPIEGATO**

In caso di morte dell'impiegato le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, comprese quelle sostitutive del preavviso, devono corrispondersi, conforme quanto dispone l'art. 2122 del C.C., al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo.

#### **Art. 31**

##### **RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO**

Non è dovuto il preavviso né l'indennità di anzianità nel caso che l'impiegato dia giusta causa alla risoluzione del contratto per una infrazione o mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Sono da considerarsi giuste cause di licenziamento le seguenti:

- a) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;
- b) disonestà nel disimpegno delle proprie mansioni;
- c) recidività in mancanze gravi che abbiano dato luogo alla applicazione di provvedimenti disciplinari.

Sono da considerarsi fra le giuste cause di dimissioni, senza preavviso da parte dell'impiegato, le seguenti:

- a) minacce, ingiurie, violenze e vie di fatto;
- b) riduzione arbitraria dello stipendio, mancata corrispondenza dello stipendio o ritardato pagamento di esso di oltre tre mesi;
- c) modifica delle pattuizioni del contratto individuale se non concordata con l'impiegato.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa sono dovute all'impiegato le indennità di preavviso oltre a quella di anzianità, come se fosse avvenuto il licenziamento.

## **Art. 32**

### **ANZIANITA' CONVENZIONALE**

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

- a) mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;
- b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenzza;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

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

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nei casi di

prestazione presso altri imprenditori di lavoro, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni o di esperire indagini al riguardo.

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

### **Art. 33**

#### **CESSAZIONE E TRASFORMAZIONE DELLA ASSOCIAZIONE**

La trasformazione, in qualsiasi modo, della Associazione, salvo che l'impiegato sia stato liquidato di ogni sua spettanza (compresa l'indennità sostitutiva del preavviso se non dato nei termini), non costituisce titolo per la risoluzione del rapporto di impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo ente.

Anche nel caso di cessazione dell'Associazione con il trapasso delle sue funzioni ad altro ente, il personale conserva i suoi diritti di permanenza nell'impiego nei confronti del successore.

### **Art. 34**

#### **CONTROVERSIE**

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

Le controversie di carattere collettivo che dovessero insorgere in sede di applicazione o di interpretazione del presente contratto, saranno deferite alle Organizzazioni sindacali contraenti per raggiungere la conciliazione.

## **Art. 35**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

I contratti integrativi provinciali o interprovinciali non possono derogare dalle norme previste nel presente contratto.

Sono fatti salvi i diritti acquisiti e le condizioni di miglior favore previste per i dipendenti dai contratti attualmente in vigore.

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

**STIPENDI MINIMI MENSILI  
IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1965 PER GLI IMPIEGATI  
DELLE ORGANIZZAZIONI NAZIONALI E PROVINCIALI  
DEGLI ALLEVATORI**

**RUOLO I - PERSONALE D'UFFICIO**

GRUPPO CATEGORIA E QUALIFICA	P I A Z Z E		
	I	II	III
<b>A - PERSONALE DIRETTIVO</b>			
Direttore di I classe	180.000	162.000	154.000
» » II »	170.000	153.000	145.000
» » III »	160.000	144.000	135.000
<b>B - IMPIEGATI DI CONCETTO</b>			
Capo Ufficio di I classe	130.000	117.000	111.000
» » » II »	120.000	107.000	101.000
» » » III »	110.000	97.000	91.000
Impiegato di I classe	100.000	90.000	85.500
» » II »	90.000	80.000	75.500
» » III »	80.000	70.000	65.500
<b>C - IMPIEGATI D'ORDINE</b>			
Impiegato di I classe	72.000	66.000	62.000
» » II »	62.000	56.000	53.000
» » III »	52.000	46.000	43.500
Alunno d'ordine	42.000	36.000	35.000

segue Tabella 1

GRUPPO CATEGORIA E QUALIFICA	P I A Z Z E		
	I	II	III
<b>C - COMMESSI E FATTORINI</b>			
Commesso di I classe	70.000	63.000	60.000
» » II »	60.000	54.000	51.500
» » III »	50.000	45.000	43.000
Fattorino	40.000	36.000	34.500

**RUOLO II - PERSONALE ADDETTO A SERVIZI SPECIALI**

**C - ADDETTI AI LABORATORI D'ANALISI**

Analista Capo	100.000	90.000	86.000
» di I classe	85.000	82.000	76.000
» » II »	75.000	72.000	66.000
» » III »	65.000	62.000	56.000
Aiuto Analista	55.000	52.000	46.000

**C - ... LLI FUNZIONALI**

Assistente zootecnico	95.000	85.500	81.000
Controllore Capo	80.000	72.000	68.500
» di I classe	70.000	63.000	60.000
» » II »	60.000	54.000	51.500
Aiuto controllore	50.000	45.000	43.000

**STIPENDI MINIMI MENSILI PER GLI IMPIEGATI  
DELL'ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI**

**RUOLO I - PERSONALE D'UFFICIO**

**GRUPPO CATEGORIA E QUALIFICA**

**A - PERSONALE DIRETTIVO**

Direttore Centrale	300.000
Vice Direttore Centrale	250.000
Capo Servizio Centrale	200.000

**B - IMPIEGATI DI CONCETTO**

Capo Ufficio di I classe	170.000
Capo Ufficio di II »	145.000
Impiegato di I classe	135.000
» » II »	125.000

**C - IMPIEGATI D'ORDINE**

Impiegato di I classe	95.000
» » II »	90.000
» » III »	75.000
Alunno d'ordine	60.000

**C - COMMESSI USCIERI FATTORINI**

Commesso	77.000
Usciere	72.000
Fattorino	50.000

**RUOLO III - PERSONALE ADDETTO A SERVIZI SPECIALI**

## ADDETTI AI CENTRI MECCANOGRAFICI

B - Quadrista programmatore	120.000
Aiuto quadrista programmatore	110.000
C - Operatore Meccanografico	95.000
Aiuto operatore Meccanografico	90.000
Perforatore di I classe	85.000
Perforatore di II classe	78.000

---

Tabella 3

**INDENNITA' GIORNALIERA DI MISSIONE**

<b>Località della missione</b>	<b>Gruppi A e B</b>	<b>Gruppo C</b>
Indennità giornaliera per l'estero	L. 10.000	8.000
Indennità giornaliera per servizi fuori dal territorio della regione sede dell'Ufficio	» 8.000	6.000
Indennità giornaliera per servizi nell'ambito della regione sede dell'Ufficio	» 5.000	4.000



### PROVINCE DI I PIAZZA

ALESSANDRIA	MACERATA	RAVENNA
ANCONA	MANTOVA	REGGIO EMILIA
ASCOLI PICENO	MILANO	ROMA
AREZZO	MODENA	SASSARI
BERGAMO	NAPOLI	SIENA
BOLOGNA	PADOVA	SONDRIO
BRESCIA	PALERMO	TERAMO
CATANIA	PARMA	TORINO
COMO	PAVIA	TREVISO
CREMONA	PERUGIA	UDINE
FERRARA	PESARO	VENEZIA
FIRENZE	PIACENZA	VERONA
FORLI'	PISA	VICENZA
LATINA		

### PROVINCE DI II PIAZZA

AVELLINO	FOGGIA	PESCARA
BARI	FROSINONE	POTENZA
BENEVENTO	GROSSETO	RIETI
CAMPOBASSO	L'AQUILA	SALERNO
CASERTA	LIVORNO	TARANTO
CHIETI	NOVARA	TERNI
		VITERBO

### PROVINCE DI III PIAZZA

AGRIGENTO	LECCE	REGGIO CALABRIA
ASTI	LUCCA	ROVIGO
BRINDISI	MASSA CARRARA	SAVONA
CALTANISSETTA	MATERA	SIRACUSA
CATANZARO	MESSINA	TRAPANI
COSENZA	PISTOIA	VARESE
CUNEO	RAGUSA	VERCELLI
ENNA		

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti contraenti si impegnano a stipulare, entro 2 mesi dalla firma del presente Contratto, un Accordo Nazionale di scala mobile per il personale dipendente dalle Organizzazioni degli Allevatori, con la stessa data di decorrenza del presente contratto.

Le eventuali variazioni periodiche della scala mobile andranno in aggiunta agli stipendi o in detrazione a seconda degli aumenti o delle diminuzioni dell'indice del costo della vita.

Roma, 12 gennaio 1965

**ASSOCIAZ. ITALIANA ALLEVATORI**

Il Presidente

f.to: **Dott. Carlo Venino**

**SINDACATO AUTONOMO NAZ.  
DIPENDENTI ENTI ZOOTECNICI**

Il Segretario Nazionale

f.to: **Geom. Lamberto Bosi**

**CONFEDERAZIONE GENERALE AGRICOLTURA ITALIANA**

f.to: **Dott. Angelo Del Gaizo**

## **ACCORDO NAZIONALE DI SCALA MOBILE PER I DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI 17/3/1965**

---

L'anno 1965, il giorno 17 del mese di marzo in Roma, nella sede dell'Associazione Italiana Allevatori in Via G. Tomassetti n. 9,

t r a

l'Associazione Italiana Allevatori, rappresentata dal suo Presidente Dr. Carlo Venino, assistito dai Signori Comm. Carlo Andrea Borri, Dr. Francesco Grinzato, Dr. Pietro Mondini, Dr. Ettore Santangelo, Avv. Giuseppe Spirito, quali componenti della Commissione delegata alle trattative;

e

il Sindacato Autonomo Nazionale Dipendenti Enti Zootecnici, rappresentato dal suo Segretario Nazionale Geom. Lamberto Bosi, assistito dal Vice Segretario Nazionale Sig. Francesco Grande e dal Segretario Nazionale Amministrativo Rag. Luigi Candiago.

Con la presenza della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, rappresentata dal Dr. Angelo Del Gaizo.

Si è stipulato il presente Accordo nazionale di scala mobile per i dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori.

### **Art. 1**

#### **OGGETTO**

Il presente accordo si applica ai dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori ed ha efficacia in tutto il territorio nazionale.

### **Art. 2**

#### **INDICE DEL COSTO DELLA VITA**

Il numero indice che si assume a base delle variazioni degli stipendi, è quello sindacale, determinato dall'apposita Commissione Nazionale per gli indici del costo della vita costituita presso l'Istituto Centrale di Statistica.

Il numero indice del costo della vita valido ai fini delle variazioni degli stipendi, è quello risultante dalla media degli indici calcolati per i seguenti capoluoghi di provincia: Milano, Torino, Roma, Napoli, Potenza, Bari, Reggio Calabria, Palermo, Cagliari.

La Commissione Nazionale per gli indici del costo della vita comunica, normalmente, alle Organizzazioni Sindacali interessate, l'indice del costo della vita di ciascun trimestre, entro il mese terminale del trimestre stesso.

### **Art. 3**

#### **CALCOLO DELLE VARIAZIONI**

Le variazioni del numero indice del costo della vita sono calcolate dalla Commissione Nazionale prevista al precedente art. 2, in base al bilancio assunto dalla medesima a tal fine (1).

Le parti convengono che il bilancio di cui al comma precedente, il sistema di rilevazione dei prezzi degli elementi che lo compongono e quello di costruzione degli indici, attualmente adottati dalla Commissione, fanno parte integrante del presente accordo.

### **Art. 4**

#### **FREQUENZA DELLE VARIAZIONI**

Le variazioni dell'indice del costo della vita, saranno rilevate periodicamente di trimestre in trimestre e riportate in variazioni degli stipendi con le modalità di seguito indicate.

I conteggi relativi alle variazioni dell'indice di ciascun periodo trimestrale saranno effettuati secondo le norme adottate dalla Commissione di cui all'art. 2.

### **Art. 5**

#### **INIZIO DELLE VARIAZIONI**

Le variazioni del costo della vita opereranno, in base al presente accordo, a decorrere dal trimestre novembre-dicembre 1964 - gennaio 1965 per il trimestre successivo (febbraio-aprile 1965) e così di seguito di trimestre in trimestre.

(1) Vedi pubblicazione ISTAT « Norme per la rilevazione dei prezzi al minuto e calcolo degli indici del costo della vita ».

## **Art. 6**

### **APPLICAZIONE DELLE VARIAZIONI DEL NUMERO INDICE**

L'indice effettivo del costo della vita viene arrotondato alla unità superiore quando i decimali sono superiori a 0,50 centesimi di punto, mentre è arrotondato alla unità inferiore quando i decimali sono pari o minori a 0,50 centesimi di punto.

Le variazioni trimestrali in diminuzione dell'indice del costo della vita, come sopra arrotondato, operano quando l'indice effettivo sia disceso di almeno 101 centesimi di punto rispetto all'indice effettivo che ha determinato l'ultima variazione rispetto al più elevato indice successivamente accertato nell'ambito del già effettuato arrotondamento. Vanno trascurate in ogni caso le frazioni di punto che, per essere uguali o inferiori ai 50 centesimi, hanno determinato l'arrotondamento all'unità inferiore.

Le variazioni di cui al precedente comma non operano nel trimestre di competenza, ma solo a partire dal trimestre successivo se risultano confermate integralmente; in caso di una risalita dell'indice operano solo i punti interi non riasorbiti.

## **Art. 7**

### **VALORE DEL PUNTO**

Ad ogni punto di variazione del numero indice del costo della vita, salvo i casi e gli arrotondamenti previsti dall'art. 6, deve corrispondere una variazione degli stipendi secondo i valori di punto di cui all'art. 8.

Tali variazioni si applicano anche agli stipendi che superano i minimi contrattuali.

## **Art. 8**

### **TABELLA DEI VALORI DI PUNTO**

Il valore attribuito a ciascun punto di variazione del costo della vita, per ciascun gruppo e categoria di cui all'art. 4 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori, è il seguente:

<b>Gruppo</b>	<b>CATEGORIA</b>	
A	<b>Personale Direttivo:</b>	L. 1.000
B	<b>Impiegati di concetto:</b>	» 800
C	<b>Impiegati d'ordine:</b>	» 600

I valori di punto convenzionali previsti dalla tabella sopra trascritta, rimangono invariati per tutta la durata del presente accordo, anche nel caso di eventuali aumenti dei minimi contrattuali, non dovuti a variazioni di scala mobile.

#### **Art. 9**

#### **CONTROVERSIE**

Le eventuali controversie che dovessero sorgere in sede di applicazione del presente accordo, debbono essere sottoposte alle Organizzazioni sindacali contraenti per la loro definizione.

#### **Art. 10**

#### **DURATA**

Il presente accordo ha la durata di anni due a decorrere dal 1-1-1965 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti, a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Roma, 17 marzo 1965.

**ASSOCIAZ. ITALIANA ALLEVATORI**

Il Presidente

f.to: **Dott. Carlo Venino**

**SINDACATO AUTONOMO NAZ.**

**DIPENDENTI ENTI ZOOTECNICI**

Il Segretario Nazionale

f.to: **Geom. Lamberto Bosi**

**CONFEDERAZIONE GENERALE AGRICOLTURA ITALIANA**

f.to: **Dott. Angelo Del Gaizo**

ARTI GRAFICHE

«ALFA»

VIA MICHELE AMARI, 44 - TEL. 786.228

R O M A (1965)