

**SINDACATO AUTONOMO NAZIONALE
DIPENDENTI ENTI ZOOTECNICI**

(S. A. N. D. E. Z.)

R O M A

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

(sostituisce il C. c. n. l. 13 aprile 1967)



**ACCORDO NAZIONALE
DI SCALA MOBILE
PER I DIPENDENTI
DALLE ORGANIZZAZIONI
DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI
ED ENTI ZOOTECNICI**

(sostituisce l'A. n. s. m. 13 aprile 1967)

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I
DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVA-
TORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI**

L'anno 1969, il giorno 18 luglio in Roma, nella sede della
Associazione Italiana Allevatori in Via G. Tomassetti 9

t r a

l'Associazione Italiana Allevatori, in nome e per conto pro-
prio e delle Organizzazioni associate, rappresentata dal suo
Presidente dott. Carlo Venino, assistito dai signori dott. Gio-
vanbattista Carignani, dott. Luigi De Franceschi Manzoni,
avv. Vincenzo Formica, dott. Pietro Mondini, quali compo-
nenti della Commissione delegata alle trattative;

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Agricol-
tura Italiana, rappresentata dal dott. Angelo Del Gaizo

e

il Sindacato Autonomo Nazionale Dipendenti Enti Zootecnici,
rappresentato dal suo Segretario Nazionale geom. Lamberto
Bosi, assistito dal Vice Segretario Nazionale Francesco
Grande e dai signori Giuseppe Cerchi, rag. Giovanbattista
Ciamei, dott. Bartolomeo Colella, Giovanni Da Lio, Carlo
Furlani, dott. Antonio Petyx, quali componenti della Commis-
sione delegata alle trattative e con la presenza degli altri
Vice Segretari Nazionali sig. Giuseppe di Pierro e dott. Mario
Lambiase si è stipulato il presente CONTRATTO COLLET-
TIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE
ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI
ZOOTECNICI.

ART. 1

OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro regola
i rapporti di lavoro tra le Organizzazioni degli Allevatori,
ConSORZI ed Enti zootecnici ed i loro dipendenti. Esso ha
efficacia per tutto il territorio nazionale.

Il presente contratto ha la durata di due anni a decorrere dal 1° agosto 1969 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza e resterà in vigore fino al suo rinnovo.

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) la categoria e la qualifica assegnate.

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 3 per gli impiegati d'ordine.

Durante il periodo di prova si applicano le disposizioni del presente contratto con l'eccezione di cui al terzo comma 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 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 dell'effettiva cessazione dal servizio, compresa l'indennità di anzianità in proporzione al periodo di lavoro prestato.

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 sono assegnabili alle seguenti categorie:

- Categoria A - Personale direttivo;
- » B - Impiegati di concetto;
- » C - Impiegati d'ordine;
- » C/A - Ausiliari.

Nell'ambito di ciascuna categoria ai dipendenti sono attribuite le qualifiche indicate nell'allegata tabella n. 1.

Appartengono alla Categoria A — personale direttivo — coloro che sono preposti alla direzione tecnica e amministrativa o ad un servizio dell'Associazione (Consorzio, Ente, ecc.), con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi.

A titolo di esemplificazione si indicano: il direttore, il vice direttore, i capi servizio.

Appartengono alla Categoria B — impiegati di concetto — i dipendenti cui sono affidate mansioni di concetto di carattere tecnico e amministrativo.

A titolo di esemplificazione si indicano: i capi ufficio; gli impiegati tecnici e amministrativi; l'analista e il programmatore del centro meccanografico; l'assistente zootecnico; l'analista capo nei laboratori di analisi.

Appartengono alla Categoria C — impiegati d'ordine — i dipendenti cui sono affidate mansioni di carattere esecutivo.

A titolo di esemplificazione si indicano: gli addetti alle registrazioni ed agli schedari; l'operatore meccanografico; l'addetto alla perforazione ed alla verifica delle schede meccanografiche; l'analista nei laboratori di analisi; stenodattilografi e dattilografi; il controllore zootecnico; l'addetto a servizi di vigilanza.

Sono controllori zootecnici gli addetti a:

1) accertamento delle produzioni animali (latte, carne, lana, uova, ecc.) presso gli allevamenti loro assegnati secondo un calendario periodico stabilito dalla direzione della Organizzazione;

2) marcatura dei soggetti sottoposti a controllo;

3) rilevamento dei dati relativi alle fecondazioni e statistici in genere e quanto altro previsto dal regolamento dei controlli funzionali approvato con D.M. 24 maggio 1967.

Appartengono alla categoria C/A — ausiliari — i commessi, gli uscieri e i fattorini.

ART. 5

PROMOZIONI

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

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

MUTAMENTI DI MANSIONI E SOSTITUZIONE DI PERSONALE ASSENTE

Il dipendente è tenuto a disimpegnare, dietro richiesta del datore di lavoro, mansioni diverse da quelle assegnategli, anche se di qualifica inferiore, senza peggioramento del trattamento economico e senza pregiudizio alla sua posizione morale e al suo prestigio.

L'attribuzione al dipendente delle mansioni corrispondenti alla qualifica superiore comporta, a partire dall'inizio del secondo mese di effettivo espletamento delle suddette mansioni, la corresponsione di un compenso di ammontare pari alla differenza tra lo stipendio mensile della qualifica superiore e quello della qualifica inferiore di appartenenza.

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

La temporanea sostituzione di un dipendente assente per malattia, infortunio, richiamo alle armi, ferie, permessi, appartenente alla qualifica superiore, non dà diritto al sostituto di ottenere il passaggio alla qualifica superiore, ma dà diritto invece ad un compenso pari alla differenza tra lo stipendio mensile della qualifica superiore e quello della qualifica ricoperta dal sostituto, 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 40 ore settimanali per tutti i dipendenti.

Nella giornata di 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, in considerazione della discontinuità delle prestazioni e tenuto conto delle diversità di ambiente e condizioni di lavoro esi-

stenti, secondo il numero dei capi di bestiame affidati e le relative mansioni, che dovranno essere assolte in un periodo massimo di ventiquattro giorni al mese.

Ad ogni controllore della produzione lattiera dovrà essere assegnato un numero massimo di animali in lattazione, tale che il controllo sia eseguito a norma del regolamento ufficiale dei controlli funzionali. Le giornate di lavoro effettuate oltre tale limite mensile saranno retribuite come lavoro straordinario.

La norma ordinaria giornaliera di lavoro del controllore degli animali da latte (bovini, bufalini, ovini, ecc.) non può contemplare più di due mungiture giornaliere. Qualora la giornata lavorativa comprenda anche una terza mungitura, il tempo di lavoro attribuibile a questa mungitura dovrà essere retribuito come lavoro straordinario ancorché esso rientri nell'orario stabilito dal primo comma.

Per il personale del centro meccanografico addetto al funzionamento delle macchine è in facoltà del datore di lavoro 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 necessità di lavoro può essere effettuato un terzo turno che non ricada in regolari turni periodici, l'ora di inizio del quale verrà stabilita dal datore di lavoro in accordo con la Sezione del SANDEZ competente per territorio. A questo turno, comunque, devono essere adibiti almeno due dipendenti contemporaneamente. Tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente il dipendente dovrà fruire di un intervallo di almeno dieci ore.

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

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

(Vedi dichiarazione a verbale « A »).

ART. 9

RIMBORSO SPESE DI TRASPORTO AI CONTROLLORI E AGLI ADDETTI A SERVIZI DI VIGILANZA

Per l'espletamento delle proprie mansioni, il controllore e l'addetto a servizi di vigilanza debbono servirsi di mezzo di trasporto il più idoneo, del quale abbiano la piena disponibilità e che sia coperto da assicurazione che preveda la guida universale.

Per l'uso del mezzo di trasporto, tali dipendenti hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per consumo di carburanti, per manutenzione e per ammortamento automezzo, forfettizzato in lire trentacinque a chilometro effettivamente percorso nell'espletamento delle proprie mansioni. Ai fini del conteggio di tali spese, i percorsi sono calcolati dal centro geografico della zona assegnata ad ognuno di tali dipendenti.

Ai controllori degli animali da latte dovrà essere riconosciuto il rimborso spese relative ad un solo viaggio A-R, anche in caso di più stalle, per ogni mungitura giornaliera effettivamente controllata.

Qualora il controllore o l'addetto a servizi di vigilanza, 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 corrisposte L. 1.200 per ogni pasto e L. 2.000 per ogni pernottamento a titolo di rimborso spese-vive. Sono ammesse le forfettizzazioni.

Nel caso di cui al comma precedente, a tali dipendenti sarà corrisposto il rimborso spese di trasporto relativo ad un solo viaggio A-R.

Il costo del trasporto dei campioni di latte dal centro geografico della zona assegnata al controllore al laboratorio d'analisi è a carico dei datori di lavoro. Qualora tale trasporto venga eseguito, per ordine del datore di lavoro, personalmente dal controllore, a questi competerà il rimborso delle spese relative in ragione di lire trentacinque al chilometro.

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 dello stipendio:

- 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 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.

Al personale addetto al centro meccanografico che in relazione alle necessità di lavoro effettua le proprie prestazioni nel terzo turno giornaliero previsto al 6° comma dell'art. 8, sarà corrisposta una maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria per le ore di lavoro prestate oltre le ore 22.

ART. 13

RETRIBUZIONE

A tutti gli effetti del presente contratto per retribuzione si intende l'insieme di tutte le corrisposizioni di carattere fisso e continuativo godute dall'impiegato, sotto qualunque titolo o forma.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione mensile sono i seguenti:

- 1) stipendio mensile formato da un importo di base non inferiore ai minimi stabiliti nella tabella allegata n. 1 e dagli aumenti di scala mobile;
- 2) aumenti periodici di anzianità.

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 il lavoro straordinario, festivo e notturno di cui all'art. 12, compreso quello relativo al personale addetto al centro meccanografico, deve essere corrisposto entro il giorno 6 del mese successivo a quello in cui sono stati prestati.

ART. 14

TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Il dipendente ha diritto ad una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita nel mese di dicembre e ad una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita nel mese di giugno.

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

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

ART. 15

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Il dipendente ha diritto per ogni triennio di effettivo servizio, per ogni qualifica, ad una maggiorazione del 7% sullo stipendio mensile (punto 1° del 2° comma dell'art. 13) relativo alla qualifica in atto al momento della maturazione del triennio, fino a raggiungere il numero di sette aumenti periodici di anzianità per ogni qualifica e la percentuale massima del 49%.

La frazione di triennio, superiore ad un anno in corso al momento della promozione sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Nel caso di promozione il dipendente conserva l'importo relativo agli aumenti periodici già maturati nella qualifica precedente. Tale importo deve essere aggiunto alla retribuzione corrispondente alla nuova qualifica e non deve essere in alcun caso rivalutato, né computato ai fini di successivi aumenti periodici di anzianità.

Il dipendente che ha già maturato aumenti periodici di anzianità nella qualifica in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto, ha diritto alla valutazione dei medesimi sui minimi di stipendio fissati nella allegata tabella n. 1 per la qualifica di appartenenza, nel senso che l'ammontare della maggiorazione relativa a ciascun aumento deve corrispondere al 7% del nuovo minimo di stipendio previsto dal presente contratto.

ART. 16

INDENNITA' SPECIALE

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

L'indennità per gli addetti ai laboratori di analisi è già compresa nei minimi di stipendio previsti per le corrispondenti qualifiche, di cui alla allegata tabella n. 1.

Gli addetti al centro meccanografico, previsti nell'allegata tabella n. 1, tenuto conto della natura delle specifiche mansioni svolte, hanno diritto ad una indennità di L. 200 per ogni giornata di effettivo lavoro.

ART. 17

ABITI DI LAVORO

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

ART. 18

FERIE

Il dipendente ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito. Nel periodo di ferie non sono computate le festività che cadono all'inizio o alla fine del periodo stesso.

Il periodo di ferie non può essere inferiore a:

22 giorni - fino a 2 anni di servizio;

27 giorni - fino a 5 anni di servizio;

30 giorni - oltre i 5 anni di servizio.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo.

In ogni caso, almeno due terzi del periodo di ferie spettante sono concessi fra il 1° giugno e il 31 agosto, secondo i turni predisposti dal datore di lavoro, tenuto conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri espressi dai dipendenti. Dei turni stabiliti il datore di lavoro darà tempestiva comunicazione ai dipendenti, i quali sono tenuti ad usufruirne nei periodi stabiliti.

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 e al dipendente spetterà il pagamento delle ferie non godute in proporzione ai dodicesimi maturati. In tale occasione, nel computo nei dodicesimi, la frazione di mese superiore a 15 giorni varrà come mese intero, mentre non si terrà conto di quella pari od 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 brevi per motivi familiari o per motivi riconosciuti dal datore di lavoro, non sono computate nel periodo annuale di ferie.

L'impiegato che per esigenza di servizio non ha usufruito di parte del periodo di ferie ha diritto all'indennità sostitutiva per i giorni non goduti, da corrispondersi entro due mesi dalla fine dell'anno in cui matura tale diritto.

NORMA TRANSITORIA

In considerazione del fatto che il nuovo periodo di ferie stabilito nel presente articolo per i primi due scaglioni, rispettivamente in 22 e 27 giorni, con l'aumento pertanto di due giorni per ciascun scaglione, spiega efficacia dal 1° agosto 1969, le Organizzazioni contraenti concordano che, per ragioni di applicazione pratica della norma per il periodo dal 1° agosto al 31 dicembre 1969, a tutti i dipendenti aventi diritto venga attribuito un giorno di ferie oltre quelli previsti dal precedente contratto.

ART. 19

PERMESSI ORDINARI E SINDACALI, CONGEDO MATRIMONIALE, 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

Ai dipendenti che rivestono cariche sindacali negli organi direttivi nazionali e regionali del SANDEZ sono concessi,

per l'espletamento dei loro compiti, permessi retribuiti previa presentazione di richiesta scritta quando l'assenza dal lavoro superi le 24 ore. Tali permessi non potranno essere superiori a numero cinque per un massimo di dieci giorni complessivi nell'anno.

Le cariche suddette e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dal SANDEZ al datore di lavoro.

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

Il datore di lavoro potrà concedere aspettative senza assegni, per comprovati e giustificati motivi, per un periodo non superiore a 6 mesi.

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

ART. 20

SERVIZIO MILITARE

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

ART. 21

MISSIONI

Al dipendente inviato in missione fuori della località sede dell'ufficio spetta il rimborso delle spese di viaggio oltre ad una indennità la cui misura intera è così stabilita:

| Località della missione | Categorie A e B | Categoria C |
|--|-----------------|-------------|
| Indennità per l'estero | 15.000 | 13.000 |
| Indennità per servizi fuori dal territorio della regione sede dell'Ufficio | 10.000 | 8.000 |
| Indennità per servizi nell'ambito della regione sede dell'Ufficio | 6.000 | 5.000 |

Al personale appartenente alle categorie A e B compete il rimborso del costo di viaggio in prima classe. Al personale appartenente alla categoria C compete invece il rimborso del costo di viaggio in 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. 40 al Km.

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

a) l'indennità decorre dal momento della partenza dalla località sede dell'Ufficio o dalla residenza del dipendente se più vicina sia per missioni sul territorio nazionale 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 nella misura intera;

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

d) per frazioni di 24 ore non superiori a sei ore non è dovuta l'indennità di missione. E' dovuto, invece, il rimborso delle spese vive sostenute.

Non costituisce missione il lavoro svolto dai controllori zootecnici e dagli addetti a servizi di vigilanza di cui all'articolo 9 nell'espletamento dei loro compiti, nonché da quei dipendenti cui sono affidate mansioni di vigilanza sulle modalità di esecuzione dei controlli funzionali. Per questi ultimi, il trattamento relativo al rimborso delle spese necessarie all'effettuazione dei sopralluoghi è stabilito tra le Organizzazioni contraenti con accordo specifico che è parte integrante del presente contratto.

ART. 22

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia ed 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 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.

Ai fini dell'applicazione del trattamento economico previsto dal 4° comma, le interruzioni per malattia o per infortunio non si sommano con quella immediatamente precedente quando si verificano in un periodo di tempo che superi un anno dalla fine della interruzione precedente stessa.

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. 23

TUTELA DELLA MATERNITA' - ASSICURAZIONI SOCIALI - ASSEGNI FAMILIARI

Valgono le disposizioni di legge in vigore.

ART. 24

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. 25

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 mede-

sima, 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, il lavoratore riacquista, con effetto retroattivo, il diritto all'anzianità e alla retribuzione che gli sarebbe spettata qualora fosse rimasto in attività di servizio. Anche durante il periodo di sospensione restano ferme le facoltà di risoluzione del rapporto di cui all'art. 26.

ART. 26

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro 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. 27.

ART. 27

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

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

| Anzianità di servizio | Categoria A | Categoria B | Categoria C |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Fino a 5 anni | 3 mesi | 2 mesi | 2 mesi |
| 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. 28

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO

Non è dovuto il preavviso 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 della retribuzione, mancata corresponsione della retribuzione o ritardato pagamento di essa 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 l'indennità di preavviso oltre a quella di anzianità, come fosse avvenuto il licenziamento.

ART. 29

INDENNITA' DI ANZIANITA'

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'impiegato verrà liquidata una indennità pari ad una mensilità dell'intera retribuzione 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.

L'indennità di anzianità spetta in qualunque caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

(Vedi dichiarazione a verbale « B »).

ART. 30

INDENNITA' DI ANZIANITA' PER LA RISOLUZIONE DEL RAP- PORTO 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.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

ART. 31

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: 6 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: 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

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

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del dipendente, anche nei casi di prestazione presso altri datori di lavoro, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha per-

tanto il diritto di assumere informazioni e 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 della assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro i sei mesi dal termine del periodo di prova.

ART. 32

CESSAZIONE E TRASFORMAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE, CONSORZIO ED ENTE ZOOTECNICO

La trasformazione, in qualsiasi modo, dell'Associazione, Consorzio ed Ente zootecnico 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 lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo Ente.

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

ART. 33

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.

Ai fini di cui ai precedenti comma, le parti interessate si dovranno riunire entro 20 giorni dalle richieste pervenute.

ART. 34

AFFISSIONI

In luogo visibile della sede degli uffici il SANDEZ può collocare un albo per l'affissione di comunicazioni e notizie riguardanti materia sindacale.

ART. 35

DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

ACCORDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO E PER L'ELIMINAZIONE DELLE TRE ZONE DI PROVINCE

Le parti contraenti hanno stabilito quanto segue:

a) gli stipendi minimi mensili in vigore al 1° agosto 1969, comprensivi dell'indennità di scala mobile maturata a tale data, sono aumentati di un'aliquota del 10%, salvo arrotondamento, con decorrenza dal 1° gennaio 1970;

b) gli stipendi minimi mensili in vigore al 31 dicembre 1970, comprensivi dell'indennità di scala mobile maturata dal 1° novembre 1969, debbono essere aumentati di un'aliquota del 5%, salvo arrotondamenti, con decorrenza dal 1° gennaio 1971, come risulterà dalla nuova tabella che sarà formulata dalle parti contraenti e che farà parte integrante del presente contratto;

c) ai fini del trattamento economico le tre zone di province previste al 31 dicembre 1969 dovranno essere eliminate gradualmente in tre periodi ed unificate sui livelli della 1^a zona, con la seguente progressione:

- 1) il 33%, salvo arrotondamento, al 1° gennaio 1970;
- 2) il 33%, salvo arrotondamento, al 1° gennaio 1971;
- 3) il 34%, salvo arrotondamento, al 1° gennaio 1972.

NORMA TRANSITORIA

Le norme contenute negli articoli 8-9-13-15-16 e 21 entrano in vigore, in deroga a quanto previsto dall'art. 1, con il 1° gennaio 1970.

DICHIARAZIONE A VERBALE « A »

(riferita all'art. 8 - Orario di lavoro)

Le parti contranenti, riconosciuta la necessità che nelle grandi città venga attuato l'orario continuato giornaliero di lavoro al fine di ridurre i tempi di trasferimento da e per l'ufficio, reso particolarmente gravoso dalla estensione territoriale nonché dalla densità di popolazione e di traffico delle città stesse, auspicano che in sede locale, previa intesa tra le Organizzazioni e le competenti Segreterie Provinciali del SANDEZ, si adotti il suddetto orario continuativo di lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE « B »

(riferita all'art. 29 - Indennità di anzianità)

Le parti contraenti, esaminata la richiesta presentata dal SANDEZ di prevedere contrattualmente una particolare indennità di anzianità per quei dipendenti che siano stati assunti prima del 1° gennaio 1954, come riconoscimento dei meriti e delle attività svolte nell'interesse delle Associazioni degli Allevatori, considerato che i casi in questione in tutto il territorio nazionale sono in numero limitato e che pertanto si rivelano soltanto in alcune provincie, si sono trovate d'accordo nel demandare alle Organizzazioni interessate la possibilità di attuare quanto richiesto.

In ogni caso per la misura di tale particolare indennità le parti convengono che, in linea di massima, sia pari ad una mezza mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato presso la stessa Associazione degli allevatori dal 1° gennaio 1954 in poi.

ZONE DI PROVINCE

Agli effetti degli stipendi minimi mensili di cui alla tabella n. 1, le Associazioni, Consorzi ed Enti zootecnici sono assegnati alle seguenti zone di province:

Zona 0

Associazione Italiana Allevatori

Zona I

| | | | |
|---------------|----------|---------------|---------|
| Alessandria | Como | Novara | Salerno |
| Ancona | Cosenza | Nuoro | Sassari |
| Arezzo | Cremona | Padova | Siena |
| Ascoli Piceno | Cuneo | Palermo | Sondrio |
| Avellino | Ferrara | Parma | Taranto |
| Bari | Firenze | Pavia | Teramo |
| Belluno | Foggia | Perugia | Torino |
| Benevento | Forlì | Pesaro | Trento |
| Bergamo | Latina | Piacenza | Treviso |
| Bologna | Livorno | Pisa | Udine |
| Bolzano | Macerata | Potenza | Venezia |
| Brescia | Mantova | Ravenna | Verona |
| Cagliari | Milano | Reggio Emilia | Vicenza |
| Caserta | Modena | Rieti | Viterbo |
| Catania | Napoli | Roma | |
| Catanzaro | | | |

Zona II

| | | | |
|---------------|-----------|-------------|----------|
| Agrigento | Frosinone | Massa Carr. | Rovigo |
| Asti | Gorizia | Matera | Siracusa |
| Caltanissetta | Grosseto | Messina | Terni |
| Campobasso | L'Aquila | Pescara | Trapani |
| Chieti | Lecce | Pistoia | Trieste |
| Enna | Lucca | Ragusa | Varese |
| | | Reggio Cal. | Vercelli |

Zona III

| | | | |
|----------|--------|---------|-----------|
| Brindisi | Genova | Imperia | La Spezia |
| Savona | | | |

TABELLA N. 1**STIPENDI MINIMI MENSILI LORDI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1970 PER GLI IMPIEGATI DELL'ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI**

(comprensivi dell'indennità di scala mobile, pari a 10 punti, maturata dal 1° gennaio 1967 al 1° agosto 1969) (1)

ZONA 0**CATEGORIA E QUALIFICA****A — PERSONALE DIRETTIVO**

| | |
|-----------------------------------|------------|
| Direttore Centrale | L. 367.000 |
| Vice Direttore Centrale | » 310.000 |
| Capo Servizio Centrale | » 253.000 |

B — IMPIEGATI DI CONCETTO

| | |
|-------------------------------------|------------|
| Capo Ufficio di I classe | L. 214.000 |
| Capo Ufficio di II classe | » 193.000 |
| Impiegato di I classe | » 177.000 |
| Impiegato di II classe | » 164.000 |
| Impiegato di III classe | » 144.000 |

C — IMPIEGATI D'ORDINE

| | |
|-----------------------------------|------------|
| Impiegato di I classe | L. 126.000 |
| Impiegato di II classe | » 121.000 |
| Impiegato di III classe | » 103.000 |
| Alunno d'ordine (2) | » 74.000 |

C/A — AUSILIARI

| | |
|-------------------------|------------|
| Commesso Capo | L. 111.000 |
| Commesso | » 105.000 |
| Usciere | » 100.000 |
| Fattorino (2) | » 69.000 |

ADDETTI AL CENTRO MECCANOGRAFICO

| | | |
|----------|--------------------------------------|------------|
| B | Analista | L. 171.000 |
| | Programmatore di I classe | » 160.000 |
| | Programmatore di II classe | » 149.000 |
| C | Operatore | » 127.000 |
| | Perforatore di I classe | » 116.000 |
| | Perforatore di II classe | » 108.000 |

STIPENDI MINIMI MENSILI LORDI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1970 PER GLI IMPIEGATI DELLE ORGANIZZAZIONI NAZIONALI E PROVINCIALI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

(comprensivi dell'indennità di scala mobile, pari a 10 punti, maturata dal 1° gennaio 1967 al 1° agosto 1969) (1)

ZONE 1-2-3

CATEGORIA E QUALIFICA

| A — PERSONALE DIRETTIVO | ZONE | | |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|
| | I | II (3) | III (3) |
| Direttore di I classe | 230.000 | 216.000 | 210.000 |
| Direttore di II classe | 218.000 | 205.000 | 199.000 |
| Capo Servizio | 184.000 | 173.000 | 167.000 |
| B — IMPIEGATI DI CONCETTO | | | |
| Capo Ufficio di I classe | 170.000 | 160.000 | 155.000 |
| Capo Ufficio di II classe | 159.000 | 149.000 | 144.000 |
| Impiegato di I classe | 136.000 | 128.000 | 124.000 |
| Impiegato di II classe | 124.000 | 117.000 | 113.000 |
| Impiegato di III classe | 113.000 | 105.000 | 101.000 |
| C — IMPIEGATI D'ORDINE | | | |
| Impiegato di I classe | 100.000 | 95.000 | 93.000 |
| Impiegato di II classe | 89.000 | 84.000 | 82.000 |
| Impiegato di III classe | 77.000 | 72.000 | 70.000 |
| Alunno d'ordine (2) | 60.000 | 55.000 | 55.000 |
| C/A — AUSILIARI | | | |
| Commesso | 98.000 | 93.000 | 91.000 |
| Usciere | 87.000 | 81.000 | 80.000 |
| Fattorino (2) | 57.000 | 54.000 | 54.000 |

ADDETTI AI LABORATORI D'ANALISI

| | | | | |
|---|----------------------------------|---------|---------|---------|
| B | Analista Capo | 135.000 | 127.000 | 124.000 |
| C | Analista di I classe | 115.000 | 113.000 | 108.000 |
| | Analista di II classe | 104.000 | 102.000 | 97.000 |
| | Analista di III classe | 92.000 | 91.000 | 86.000 |

ADDETTI AI CONTROLLI FUNZIONALI

| | | | | |
|---|------------------------------------|---------|---------|---------|
| B | Assistente Zootecnico | 129.000 | 122.000 | 118.000 |
| C | Controllore Capo | 110.000 | 103.000 | 101.000 |
| | Controllore di I classe | 99.000 | 93.000 | 91.000 |
| | Controllore di II classe | 87.000 | 82.000 | 80.000 |

ASSOCIAZ. ITALIANA ALLEVATORI

Il Presidente

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

CONFEDERAZIONE GENERALE AGRICOLTURA ITALIANA

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

SINDACATO AUTONOMO NAZ. DIPENDENTI ENTI ZOOTECNICI

Il Segretario Nazionale

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

(1) Importi dell'indennità di scala mobile conglobata:

- Categoria A L. 12.000;
- Categoria B L. 10.400;
- Categoria C L. 8.800.

(2) Fino al 21° anno di età.

(3) Gli stipendi minimi mensili lordi della II e III zona, agli effetti della eliminazione graduale delle zone di province, sono comprensivi della prima aliquota di avvicinamento del 33% medio sulla differenza di trattamento economico esistente rispetto alla I zona.

ACCORDO NAZIONALE DI SCALA MOBILE PER I DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

L'anno 1969, il giorno 18 luglio in Roma, nella sede dell'Associazione Italiana Allevatori in Via G. Tomassetti 9

t r a

l'Associazione Italiana Allevatori, in nome e conto proprio e delle Organizzazioni associate, rappresentata dal suo Presidente dott. Carlo Venino, assistito dai sigg. dott. Giovanbattista Carignani, dr. Luigi De Franceschi Manzoni, avv. Vincenzo Formica, dott. Pietro Mondini, quali componenti della Commissione delegata alle trattative;

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, rappresentata dal dott. Angelo Del Gaizo

e

il Sindacato Autonomo Nazionale Dipendenti Enti Zootecnici, rappresentato dal suo Segretario Nazionale geom. Lamberto Bosi, assistito dal Vice Segretario Nazionale Francesco Grande e dai sigg. Giuseppe Cerchi, rag. Giovanbattista Ciamei, dr. Bartolomeo Colella, Giovanni Da Lio, Carlo Furlani, dr. Antonio Petyx, quali componenti della Commissione delegata alle trattative e con la presenza degli altri Vice Segretari Nazionali sig. Giuseppe Di Pierro e dott. Mario Lambiase, si è stipulato il presente ACCORDO NAZIONALE DI SCALA MOBILE PER I DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI.

ART. 1

OGGETTO

Il presente accordo si applica ai dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici 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 semestre, 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 ripor-

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

tate 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 maggio-luglio 1969 per il trimestre successivo (agosto-ottobre 1969) e così di seguito di trimestre in trimestre.

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 10 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 riassorbiti.

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 nella seguente misura: L. 1.200 per tutte le categorie dei dipendenti.

Il valore di punto convenzionale così previsto rimane invariato per tutta la durata del presente accordo, anche nel caso di eventuali aumenti dei minimi contrattuali, non dovuti a variazioni di scala mobile.

ART. 8

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. 9

DURATA

Il presente accordo ha la durata di anni due a decorrere dal 1 agosto 1969 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti, a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza.

Roma 18 luglio 1969

ASSOCIAZ. ITALIANA ALLEVATORI

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

**CONFEDERAZIONE GENERALE
AGRICOLTURA ITALIANA**

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

**SINDACATO AUTONOMO NAZ.
DIPENDENTI ENTI ZOOTECNICI**

Il Segretario Nazionale
f.to: **Geom. Lamberto Bosi**