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

(sostituisce il C. c. n. l. 18 luglio 1969 e l'accordo integrativo del 22 luglio 1970)

★

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) non disdettato

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

L'anno 1971, il giorno 6 dicembre, in Roma, nella sede della Associazione Italiana Allevatori, in via Tomassetti 9

t r a

l'Associazione Italiana Allevatori, in nome e per conto proprio e delle Organizzazioni associate, rappresentata dal suo Presidente Venino Dr. Carlo, assistito dai signori: Campari Dr. Carlo, Formica Avv. Vincenzo, Lombardini Avv. Giancarlo, Micolini Paolo,

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Agricoltura rappresetata dal Rag. Pietro Gamalero e della Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti, rappresentata dai Signori Ricciarelli Dr. Pietro e Clemente Dr. Pietro

e

la FNITA-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Signor William Romanini, assistito dai Signori Giovanni Marinari, Romano Aliffi, Enrico Bonazzi, Germano Santini, Oddono Zagnoni, Emilio Contardi e Giancarlo Gilardi, presente Giovanni Simonte, Segretario Generale Aggiunto FISBA-CISL;

la FEDERBRACCIANTI-CGIL, rappresentata dal Signor Domenico Solaini, assistito dai Signori Umberto Conti, Federico Rizzi e Giuseppe Casali;

la UISBA-UIL rappresentata dal Signor Raffaele Bonino assisistito dal Signor Vincenzo Consoli;

il SANDEZ (Sindacato Autonomo Nazionale Dipendenti Enti Zootecnici) rappresentato dal Segretario Nazionale Dr. Bartolomeo Colella, assistito dai Signori Giovanni Battista Ciamei, Giovanni Da Lio. Mario Lambiase, Francesco Grande e Giuseppe Cerchi;

la CONFEDERDIA (Confederazione Generale Italiana dei dirigenti ed impiegati dell'Agricoltura) rappresentata dal Dr. Angelo Del Gaizo e assistito dal Sig. Purgatorio Vincenzo;
si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Organizzazioni degli allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici, il quale sostituisce il c.c.n.l. 18 luglio 1969 e l'accordo integrativo 22 luglio 1970.

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 e sostituisce il c.c.n.l. 18 luglio 1969 e l'accordo integrativo 22 luglio 1970.

Il presente contratto decorre dal 1° agosto 1971 ed è valido fino al 31 dicembre 1973. Esso 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 e 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, ed 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 proposti alla direzione tecnica e/o amministrativa e 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/o amministrativo.

A titolo di esemplificazione si indicano; i Capi Ufficio; gli impiegati tecnici e quelli 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE — Le parti contraenti convengono di costituire tra di loro un comitato di esperti per la elaborazione di un mansionario da sottoporre all'approvazione delle parti stesse entro il 1972.

ART. 5

PROMOZIONI ED AVANZAMENTI PER ANZIANITA'

E' in facoltà dal 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 e di incarico viene considerata titolo di preferenza.

Dopo quattro anni di permanenza nella qualifica di impiegato di concetto di terza classe, di impiegato d'ordine di terza classe, di analista di terza classe e di controllore di seconda classe, i dipendenti interessati avanzano per anzianità, automaticamente, alla qualifica immediatamente superiore (rispettivamente: impiegato di concetto di seconda classe, impiegato d'ordine di seconda classe, analista di seconda classe, controllore di prima classe).

Il fattorino e l'alunno d'ordine passano, rispettivamente, ad usciere e ad impiegato d'ordine di terza classe al compimento del diciottesimo anno di età.

Norma transitoria. I dipendenti che al 31 dicembre 1971 hanno maturato quattro anni di permanenza nelle qualifiche di cui al terzo comma dell'art. 5 passeranno alla qualifica immeditamente superiore a decorrere dal 1° gennaio 1972. Gli altri appartenenti a dette qualifiche avanzeranno a quella immediatamente superiore alla data nella quale matureranno i prescritti quattro anni di permanenza nella qualifica in atto rivestita.

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 tre 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

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 delle 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 a tutti gli effetti in un periodo massimo di ventidue giornate lavorative al mese, escludendo dai giorni lavorativi almeno due sabato ogni mese, salvo casi eccezionali da concordare in sede locale.

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 ancorchè 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 nè 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 le segreterie provinciali dei sindacati dei dipendenti. 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti contraenti, 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, nonchè 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 dei sindacati dei dipendenti, si adotti il suddetto orario continuato di lavoro.

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 quaranta a chilometro effettivamente per-

corso 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 delle 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. 1500 per ogni pasto e L. 2500 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 di 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 quaranta 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 della retribuzione.

— lavoro straordinario 30%;
— 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 della retribuzione mensile per il numero medio 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 corresponsioni 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 degli aumenti di scala mobile;

2) aumenti periodici di anzianità.

Ai dipendenti appartenenti alla categoria A (personale direttivo) è riconosciuta una indennità di funzione la cui

forma ed entità è stabilita dall'ente datore di lavoro fermo restando che l'entità stessa dovrà essere differenziata per qualifica.

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 e il rimborso spese di trasporto ai controllori ed agli addetti al servizio di vigilanza devono essere corrisposti entro il giorno 6 del mese successivo a quello cui si riferiscono.

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 PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

Il dipendente ha diritto per ogni triennio di effettivo servizio ad una maggiorazione del 7% dello stipendio mensile (punto 1 del secondo comma dell'art. 13) relativo alla qua-

lifica in atto al momento della maturazione del triennio, fino a raggiungere il numero di sette aumenti periodici per anzianità di servizio e la percentuale massima del 49%.

Ogni variazione, per qualunque causa, del predetto stipendio mensile comporterà automaticamente la rivalutazione degli aumenti periodici per anzianità maturati, nel senso che l'ammontare della maggiorazione relativa a ciascuno di essi deve sempre corrispondere al 7% dello stipendio stesso.

NORMA TRANSITORIA

In sede di prima applicazione del presente contratto, ad ogni dipendente dovranno essere attribuiti gli aumenti periodici corrispondenti all'intera anzianità di servizio maturata dal giorno dell'assunzione a tutto il 31 dicembre 1971.

Gli importi degli scatti pregressi saranno assorbiti nell'importo di quelli attribuiti secondo la nuova norma.

La ricostruzione della carriera, ai fini degli aumenti periodici per anzianità, effettuata in applicazione delle norme sopra citate, non dà diritto ad arretrati.

ART. 16

INDENNITA' SPECIALI

L'impiegato al quale è affidata la responsabilità del servizio di cassa ha diritto ad una indennità pari al sette per cento della retribuzione mensile, da corrispondere per tutte le mensilità contrattuali.

L'indennità per gli addetti ai laboratori d'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, compreso il capo centro, previsti nell'allegata tabella n. 1, tenuto conto della natura delle specifiche mansioni svolte, hanno diritto ad una indennità di lire trecentocinquanta 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, per ogni anno solare, ad un periodo di ferie retribuito pari a ventisei giorni feriali lavorativi. I sabati vanno considerati giorni feriali lavorativi.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo.

In ogni caso, almeno due terzi del periodo di ferie spettanti sono assegnati 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 dei 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.

ART. 19

PERMESSI ORDINARI, 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.

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	Categoria A e B	Categorie C e C/A
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	8.000	7.000

Al personale, appartenente alle categorie A e B compete il rimborso del costo di viaggio in prima classe. Al personale appartenente alle categorie C e C/A compete invece il rimborso del costo di viaggi 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 sopraluoghi 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 o per 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 del datore di lavoro, 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 servizio ispettivo dello Istituto previdenziale a norma dell'art. 5 della legge 20-5-1970 n. 300.

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

a) 3 mesi e mezzo di retribuzione intera e 3 mesi di mezza retribuzione, nel caso di anzianità di servizio inferiore a 5 anni;

b) 4 mesi e mezzo di retribuzione intera e 4 mesi di mezza retribuzione nel caso di anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

c) 6 mesi e mezzo di retribuzione intera e 6 mesi di mezza retribuzione nel caso di anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Ai fini del trattamento economico previsto dal comma precedente, le interruzioni per malattia o per infortunio si sommano quando intervengono nell'arco di tempo di 12 mesi, restando pertanto inteso che le assenze, per malattia o per infortunio, verificatesi in un periodo di tempo anteriore ai 12 mesi considerati si prescrivono.

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 dell'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 a 4 ore dello stipendio minimo tabellare;

d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;

e) il licenziamento in tronco.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità e recidività della mancanza e 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, ferma restando la regolare corresponsione della retribuzione.

Prima di deliberare i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, viene assegnato all'interessato, previa contestazione scritta, un termine di 15 giorni per rispondere per iscritto alle contestazioni fattegli, usufruendo anche dell'assistenza dell'Associazione sindacale cui aderisce o a cui ha conferito mandato. 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-C/A
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 di cui al primo comma dell'art. 13.

ART. 28

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO

Non è dovuto il periodo di preavviso nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni per giusta causa.

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, fermo restando quanto previsto dall'art. 7 della legge 20-5-1970, n. 300, in mancanze gravi che abbiano dato luogo alla applicazione di provvedimenti disciplinari.

Sono da considerarsi fra le giuste cause di dimissioni, 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 3 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 nel caso di risoluzione normale del rapporto di lavoro.

ART. 29

INDENNITA' DI ANZIANITA'

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'impiegato spetta una indennità di anzianità pari a quattordici dodicesimi dell'ultima retribuzione mensile per ogni anno di servizio prestato.

Per la determinazione dell'indennità di anzianità si applicano le seguenti norme:

1) l'indennità deve essere calcolata sulla retribuzione globale percepita dall'impiegato all'atto della cessazione del rapporto;

2) l'anzianità decorre dal giorno dell'assunzione dell'impiegato, compreso l'eventuale periodo di prova;

3) nel computo sono compresi l'eventuale periodo di richiamo alle armi e i periodi di assenza per malattia o infortunio;

4) nel computo è altresì compreso il periodo di preavviso, anche se sia stata corrisposta la relativa indennità sostitutiva;

5) le frazioni di anno pari o superiori a 6 mesi sono computate come anno intero e quelle inferiori a 6 mesi sono computate per dodicesimi; le frazioni di mese vengono sempre considerate mese intero.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE « B »

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, considerate che i casi in questione in tutto il territorio nazionale sono in numero limitato e che pertanto si rilevano soltanto in alcune province, 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.

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.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite seconde 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 benemerenza;

c) ex combattenti e ad essi equiparati, a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione; 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 pertanto 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

DIRITTO DI AFFISSIONE

Le rappresentanze sindacali dei dipendenti hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in locali accessibili a tutti i dipendenti all'interno delle sedi, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale.

ART. 35

DELEGATO SINDACALE AZIENDALE

I dipendenti hanno diritto di eleggere, in ogni organizzazione zootecnica, un delegato sindacale aziendale nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei dipendenti firmatari del presente contratto.

L'elezione dei delegati dovrà avvenire mediante riunione unica dei dipendenti dell'Organizzazione zootecnica o mediante riunione separata per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti dovranno essere comunicati dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei dipendenti interessati alle Associazioni zootecniche ed ai delegati stessi.

I delegati sindacali entrano in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione alle rispettive Organizzazioni zootecniche dove prestano la loro opera, mentre la tutela di cui all'art. 3 decorre dal momento della loro elezione.

I delegati sindacali aziendali entrano in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione alle rispettive Associazioni dove prestano la loro opera.

Il delegato ha i seguenti compiti:

a) vigilare e intervenire presso il datore di lavoro per la esatta applicazione delle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro con particolare riguardo alle qualifiche ed alle mansioni del personale, nonché per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sull'igiene e sicurezza del lavoro;

b) esprimere pareri e trattare con il datore di lavoro sulle materie espressamente indicate dal contratto, come ad esempio distribuzione dell'orario di lavoro, delle ferie, ecc.;

c) prestare assistenza in tutti i casi nei quali ne venga fatta richiesta da parte dei dipendenti interessati.

ART. 36

TUTELA DEL DELEGATO SINDACALE AZIENDALE

Fermo restando quanto previsto dalle leggi vigenti in materia di licenziamenti individuali e di tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, il delegato sindacale non può essere licenziato e trasferito dal datore di lavoro, né colpito da misure disciplinari e da sanzioni di carattere economico, per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.

Il delegato sindacale aziendale non può comunque essere licenziato o trasferito senza il nulla-osta della Organizzazione che rappresenta il dipendente e dell'organizzazione zootecnica, interessate le quali si pronunceranno in merito dopo un esame conciliativo fatto su richiesta dell'organizzazione sindacale del dipendente, entro dieci giorni dalla

notifica del provvedimento di licenziamento o di trasferimento effettuato dal datore di lavoro.

Se il nulla-osta viene concesso o comunque sia decorso il termine di cui al comma precedente senza che sia stato richiesto l'esame conciliativo, il provvedimento di licenziamento o di trasferimento diviene operante. Ove il nulla-osta sia stato negato dall'Organizzazione sindacale alla quale il dipendente è iscritto o ha conferito mandato ed il datore di lavoro mantenga fermo il suo provvedimento dandone comunicazione all'interessato, il dipendente stesso con atto da lui sottoscritto, può ricorrere tramite la predetta Organizzazione, entro il termine di venti giorni dalla notifica del provvedimento, avverso quest'ultimo provvedimento.

Il ricorso va proposto ad una Commissione paritetica costituita di volta in volta a livello nazionale tra le parti contraenti.

La Commissione adita, qualora ritenga che il licenziamento o il trasferimento siano illegittimi, esprime parere in ordine ai medesimi ed ha inizio quindi il procedimento di cui alle leggi 15 luglio 1966 n. 604 e 20 maggio 1970 n. 300, trovando in ogni caso applicazione le disposizioni in esse contenute.

Qualora viceversa, la Commissione ritenga che il licenziamento o trasferimento sia legittimo si esprime in tal senso.

Nell'ipotesi di cui al precedente comma può procedersi al licenziamento o trasferimento, che rimane soggetto alla vigente normativa contrattuale e legislativa.

Nota a verbale - Non si considera trasferimento il ricorso a turni di lavoro o calendari di lavoro derivanti da esigenze obiettive di servizio.

ART. 37

PERMESSI SINDACALI

I dipendenti, membri di Organismi direttivi, nazionali, regionali, provinciali, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, e i dipendenti che siano stati eletti delegati sindacali, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti per l'espletamento delle attività sindacali in ragione di 15 giorni all'anno.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti in misura non inferiore a otto giorni all'anno per i motivi di cui al comma precedente.

I dipendenti che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e tre giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti.

La notifica dei nominativi dei dipendenti, membri di organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle competenti Organizzazioni sindacali dei dipendenti alle Organizzazioni zootecniche interessate, ed ai dipendenti stessi.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data di comunicazione.

ART. 38

TRATTENUTE CONTRIBUTI SINDACALI PER DELEGA

Le Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici opereranno la trattenuta del contributo sindacale, previo rilascio di delega individuale firmata dai dipendenti interessati.

Le deleghe avranno validità biennale, salvo revoca anticipata. Ove intervenga la revoca, le Organizzazioni degli allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici saranno automaticamente liberate dall'obbligo della trattenuta e dei relativi versamenti.

Ogni delega dovrà specificare le generalità dei dipendenti, l'importo della trattenuta da farsi e le modalità del versamento del contributo.

L'importo delle trattenute sarà versato dalle Organizzazioni degli allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici secondo le indicazioni che saranno fornite dalle Organizzazioni sindacali interessate.

ART. 39

DIRITTO DI ASSEMBLEA

I dipendenti hanno diritto di riunirsi nell'ambito della Associazione in cui prestano la loro opera, in locali messi a disposizione dall'Associazione stessa, fuori l'orario di la-

voro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente su materie di interesse sindacale e del lavoro e per la elezione dei delegati sindacali.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati dei dipendenti, firmatari del presente contratto.

ART. 40

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti e derivanti da accordi individuali o plurimi o da consuetudini locali o da contratti e accordi provinciali e interprovinciali stipulati tra le parti contraenti vengono salvaguardate ad ogni effetto.

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.

NORMA TRANSITORIA PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Le parti contraenti hanno stabilito quanto segue:

a) gli stipendi minimi mensili in vigore al 31 luglio 1971 sono aumentati di L. 10.000 (diecimila) per tutte le zone, categorie e qualifiche;

b) dal 1° agosto 1971 sono abolite le zone di province seconda e terza ed i dipendenti interessati hanno diritto, a decorrere da tale data, al trattamento economico stabilito per la zona prima;

c) gli stipendi minim mensili in vigore al 31-12-1971 sono aumentati, a valere dal 1° gennaio 1972 delle seguenti entità:

1) zona O 4%;

2) zona I 5% con l'aggiunta di L. 1.000 (mille) per ogni categoria e qualifica. L'importo fisso in questione si

intende aggiunto allo stipendio minimo mensile già aggiornato, rispetto al 31-12-1971 dell'aumento del 5%;

d) i miglioramenti economici e normativi, ad eccezione di quanto previsto ai precedenti punti a) e b) entrano in vigore, in deroga a quanto previsto dall'art. 1 del presente contratto, con il 1-1-1972.

Gli aumenti maturati al 31-12-1971 devono essere corrisposti entro e non oltre il 31-3-1972;

e) la costituzione di una Commissione paritetica per individuare la problematica relativa all'allineamento della zona prima con le zone zero, da sottoporre alle parti stesse entro il 1972;

f) le questioni inerenti la sistemazione dei così detti pesalatte, in considerazione che i casi in questione si rilevano soltanto in qualche provincia, sono demandate alla competenza delle locali Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro e dei sindacati dei dipendenti.

TABELLA N. 1

STIPENDI MINIMI MENSILI LORDI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1972 PER GLI IMPIEGATI DELLE ORGANIZZAZIONI PROVINCIALI, REGIONALI E NAZIONALI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI (1)

ZONA

CATEGORIA E QUALIFICA		
Cat. A - PERSONALE DIRETTIVO		
	Direttore di I classe	L. 288.500
	Direttore di II classe	» 274.900
	Capo Servizio	» 238.100
Cat. B - PERSONALE DI CONCETTO		
	Capo Ufficio di I classe	L. 222.400
	Capo Ufficio di II classe	» 209.800
	Impiegato di I classe	» 184.600
	Impiegato di II classe	» 172.000
	Impiegato di III classe	» 159.400
Cat. C - PERSONALE D'ORDINE		
	Impiegato di I classe	L. 144.700
	Impiegato di II classe	» 133.100
	Impiegato di III classe	» 119.500
	Alunno d'ordine (2)	» 107.900
Cat. C/A - AUSILIARI		
	Commesso	L. 142.600
	Usciere	» 131.000
	Fattorino (2)	» 102.700
ADDETTI AI LABORATORI D'ANALISI		
Cat. B	Analista scelto	L. 183.500
	Analista I classe	» 161.500
	Analista II classe	» 149.900
	Analista III classe	» 136.300
ADDETTI AI CONTROLLI FUNZIONALI		
Cat. B	Assistente zootecnico	» 177.200
Cat. C	Controllore capo	» 156.200
	Controllore I classe	» 143.600
	Controllore II classe	» 131.000

ZONA 0 - STIPENDI MINIMI MENSILI LORDI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1972 PER GLI IMPIEGATI DELL ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI (1)

CATEGORIA E QUALIFICA

Cat. A - PERSONALE DIRETTIVO

Direttore centrale . . .	L. 434.600
Vice-direttore centrale . .	» 372.200
Capo servizio centrale .	» 309.800

Cat. B - PERSONALE DI CONCETTO

Capo Ufficio di I classe . .	» 267.100
Capo Ufficio di II classe . .	» 244.200
Impiegato di I classe . .	» 226.600
Impiegato di II classe . .	» 213.000
Impiegato di III classe . .	» 191.200

Cat. C - PERSONALE D'ORDINE

Impiegato di I classe . .	» 171.400
Impiegato di II classe . .	» 165.200
Impiegato di III classe . .	» 146.500
Alunno d'ordine (2) . . .	» 121.500

Cat. C/A - AUSILIARI

Commesso capo . . .	» 155.800
Commesso	» 148.600
Usciere	» 142.300
Fattorino (2)	»116.300

---

(1) gli importi della tabella sono comprensivi della indennità di scala mobile maturata dal 1° febbraio 1971 al 1° novembre 1971 (trimestre novembre-dicembre 1971 - gennaio 1972) pari a 9 punti per L. 10.800.

(2) Sino al 18° anno di età.

ADDETTI AL CENTRO MECCANOGRAFICO

Cat. B	Analista	» 220.300
	Programmatore di I classe .	» 207.800
	Programmatore di II classe .	» 196.400
Cat. C	Operatore	» 172.500
	Perforatore di I classe . .	» 160.000
	Perforatore di II classe . .	» 151.700

ASSOCIAZ. ITALIANA ALLEVATORI
f.to **Venino**

FNITA - CISL
f.to **Romanini**

FEDERBRACCIANTI - CGIL
f.to **Solaini**

UISBA - UIL
f.to **Bonino**

SANDEZ
f.to **Colella**

CONFEDERDIA
f.to **Del Gaizo**

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, rapresentata dal dott. Angelo Del Gaizo

e

il Sindacato Autonomo Nazionale Dipendenti Enti Zootecnici, rapresentato 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 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.

---

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

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'articolo 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.

TECNOGRAFICA
Roma - Via Roberto Sanseverino, 5
Tel. 27 30 71