# Associazione Italiana Allevatori

(ENTE MORALE - D.P.R. n. 1051 del 27.10.1950)
00161 ROMA - VIA G. TOMASSETTI, 9



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici

(sostituisce il C. c. n. l. 6 dicembre 1971)



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

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPEN-DENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI.

L'anno 1974, il giorno 15 marzo, in Roma, nella sede dell'Associazione Italiana Allevatori, in via Tomassetti, 9

tra

l'Associazione Italiana Allevatori, in nome e per conto proprio e delle Organizzazioni associate, rappresentata dal suo Presidente Venino dr. Carlo, assistito dai Signori: De Rubeis dr. Tullio, Carignani dr. Giovanni Battista, Murari Bra dr. Vittorio, Ghio dr. Michele, Caserta comm. Antonio e Landini dr. Giovanni.

е

la FNITA — CISL, rappresentata dal Segretario Generale Signor William Romanini e dal Signor Mario Cerisano, assistiti dai Signori Giovanni Marinari, Enrico Bonazzi, Germano Santini, Giancarlo Gilardi, presente Giovanni Simonte, Segretario Generale Aggiunto FISBA-CISL.

La FEDERBRACCIANTI-CGIL, rappresentata dai Signori Domenico Solaini e Gioacchino Assogna, assistiti dai Signori Umberto Conti, Federico Rizzi e Scala Fiorenzo.

La UISBA-UIL rappresentata dai Signori Raffaele Bonino e Pierluigi Bertinelli, assistiti dal Signor Roberto Bonvicini.

Il SANDEZ (Sindacato Autonomo Nazionale Dipendenti Enti Zootecnici rappresentato dal Segretario Nazionale dr. Bartolomeo Colella, assistito dai Signori Giovanni Battista Ciamei, Giovanni Da Lio, Giuseppe Cerchi.

La CONFEDERDIA (Confederazione Generale Italiana dei Dirigenti ed Impiegati dell'Agricoltura) rappresentata dal dr. Angelo Del Gaizo, assistito dal Sig. Purgatorio Vincenzo;

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici, il quale sostituisce il c.c.n.l. 6/12/1971.

# 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. 6 dicembre 1971.

Il presente contratto decorre dal 1º gennaio 1974 ed è valido fino al 31 dicembre 1976. 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, di cui al presente contratto, sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge e con l'inquadramento previsto dal contratto stesso.

Non sono ammesse assunzioni con inquadramento diverso.

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) certificato di buona condotta;
  - e) certificato di 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.

Il personale di nuova assunzione può esere sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro.

L'assunzione deve essere comunicata al dipendente mediante lettera che specifichi:

- a) la data di decorrenza del rapporto di lavoro;
- b) la durata dell'eventuale periodo di prova;

- c) la categoria e la qualifica assegnate;
- d) il trattamento economico iniziale.

# 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 dànno luogo alla sospensione del rapporto (malattie, chiamata alle armi, 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, ed 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 il dipendente si intende confermato e la sua anzianità decorre, a tutti gli effetti, dalla data di entrata in servizio.

# ART. 4

# INQUADRAMENTO DEL PERSONALE - MANSIONI

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.

Categoria A: appartengono alla categoria A — personale direttivo — coloro che sono preposti alla direzione o ad un servizio tecnico o amministrativo dell'Associazione (Consorzio, Ente, ecc.) con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi. Essi sono il Direttore, il Segretario Generale, il Vice Direttore e il Capo Servizio.

Le funzioni di tale personale sono stabilite dai competenti Organi statutari di ciascuna Organizzazione zootecnica.

Categoria B: appartengono alla categoria B — impiegati di concetto — i dipendenti che svolgono mansioni caratterizzate dall'elemento della collaborazione immediata e attiva con i diretti superiori con apporto di iniziativa personale.

A titolo di esemplificazione si indicano: il capo ufficio; l'impiegato tecnico e quello amministrativo; l'analista e il programmatore del centro meccanografico; l'assistente zootecnico; l'analista capo nei laboratori di analisi.

# In particolare:

- la qualifica di capo ufficio è attribuibile al dipendente di regola preposto ad un ufficio, che abbia quindi la responsabilità di una particolare funzione, nell'ambito o meno di un servizio;
- la qualifica di analista capo è attribuibile al dipendente in possesso di conoscenze tecnico-pratiche acquisite anche a livello aziendale che opera e coordina il lavoro del personale di laboratorio, controlla la funzionalità delle apparecchiature e del reagentario per le determinazioni quali-quantitative nella gamma di analisi fisico-chimico-biologiche sulle direttive permanenti del responsabile superiore, nell'ambito di attrezzature di valida e attuale funzionalità; che controlla, elabora e trasmette i dati ottenuti agli uffici competenti.

Categoria C: appartengono alla categoria C — impiegati d'ordine — i dipendenti che svolgono mansioni esecutive, intendendo per tali quelle che attuano precise disposizioni superiori, sotto il controllo di dipendenti di grado più elevato.

A titolo di esemplificazione si indicano: l'addetto 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 capo controllore e il controllore zootecnico; l'addetto a servizi di vigilanza; il protocollista-archivista.

# In particolare:

- la qualifica di controllore capo è attribuibile al dipendente che opera sulla base delle istruzioni tecnico-assistenziali ricevute e segue e coordina, per la zona di sua competenza, il lavoro degli altri controllori, all'occorrenza espletandone integralmente le mansioni:
- la qualifica di controllore zootecnico è attribuibile al dipendente che svolge le seguenti mansioni:
- 1) accertamento delle produzioni animali (latte, carne, lana, uova, ecc.) presso gli allevamenti assegnatigli secondo un calendario periodico stabilito dalla Direzione dell'Organizzazione;
  - 2) marcatura dei soggetti sottoposti a controllo;
- 3) rilevamento dei dati relativi alle fecondazioni e statistici in genere e quanto altro previsto dal Regolamento dei controlli funzionali approvato con D.M. 24 maggio 1967;
- 4) altre attività a sostegno dell'assistenza tecnico-economica svolta dall'Organizzazione per la valorizzazione della zootecnia, nell'ambito della propria posizione contrattuale;
- la qualifica di analista di I classe è attribuibile al dipendente che opera all'esecuzione delle analisi previste dai programmi di attività dell'Organizzazione già precisate per la figura dell'analista capo: è responsabile delle attrezzature affidategli, controlla ed elabora i dati ottenuti:
- la qualifica di analista di II classe è attribuibile al dipendente che, con conoscenza tecnica di livello aziendale, oltre ad assolvere compiti attinenti alle analisi, svolge lavori di carattere manuale propri della linea preparazione campioni-rifornimento materiale al personale di campagna.

Categoria C/A: appartengono alla categoria C/A — ausiliari — i dipendenti che svolgono mansioni esecutive ausiliarie, intendendo per tali quelle che attuano anche servizi manuali.

A titolo di esemplificazione si indicano: il commesso, l'usciere, il fattorino.

# **DICHIARAZIONE A VERBALE**

L'Associazione Italiana Allevatori fa constatare che ogni Organizzazione degli allevatori, Consorzio ed Ente zootecnico, sia a livello centrale che nazionale, regionale e provinciale attua i fini istituzionali in base ai compiti statutari e, pertanto, ciascuno di essi determina l'organico del personale in base alle conseguenti esigenze operative.

#### Art. 5

# PROMOZIONI ED AVANZAMENTI PER ANZIANITA'

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 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.

# Art. 6

# MUTAMENTI DI MANSIONI E SOSTITUZIONE DI PERSONALE ASSENTE

Il dipendente è tenuto a disimpegnare, dietro richiesta del datore di lavoro, mansioni diverse ma equivalenti a quelle già assegnategli, senza peggioramento del trattamento economico e senza pregiudizio della sua posizione e del suo prestigio. L'attribuzione al dipendente delle mansioni corrispondenti a qualifica superiore comporta, per il periodo in cui vengono svolte dette 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 con decorrenza dalla data di espletamento delle suddette mansioni, salvo che si tratti di sostituzione di un altro dipendente assente per le cause indicate al comma successivo.

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente a qualifica superiore, assente per malattia, infortunio, richiamo alle armi, ferie, permessi o per altre cause che comportano la conservazione del posto non dà diritto al sostituto di ottenere il passaggio alla qualifica superiore, ma gli dà diritto invece di ricevere, per la durata della sostituzione, un compenso pari alla differenza tra lo stipendio mensile della qualifica superiore e quello della qualifica ricoperta.

# 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 dipendenti 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 varrà ad ogni 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 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 sabati ogni mese, salvo casi eccezionali da concordare in sede locale. Le giornate di lavoro effettuate oltre tale limite mensile saranno retribuite come lavoro straordinario.

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.

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 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 dipendenti non addetti alle macchine, il cui lavoro sia strettamente necessario per il funzionamento del Centro.

# DICHIARAZIONI A VERBALE

- a) 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, 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 dei sindacati dei dipendenti, si adotti il suddetto orario continuato di lavoro.
- b) Inoltre, le parti contraenti raccomandano che in sede locale siano concentrate in cinque giorni lavorativi le prestazioni di tutti i dipendenti, fermo restando il limite massimo di 40 ore settimanali di lavoro nonché il principio del massimo di 22 giornate lavorative mensile per i controllori.

# 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 automezzo del quale abbiano la piena disponibilità e che sia coperto da assicurazione a norma di legge.

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, nella misura di lire cinquanta a chilometro effettivamente percorso nell'espletamento delle proprie mansioni e di lire 55 a chilometro a partire dal 1º marzo 1974, con adeguamento alle eventuali variazioni dei costi di esercizio.

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 andata e ritorno, 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. 2.000 per ogni pasto e L. 3.000 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 andata e ritorno.

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 con automezzo proprio, a questi competerà il rimborso delle spese relative nella misura indicata dal secondo comma del presente articolo.

# Art. 10

# RIPOSO SETTIMANALE

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

# FESTIVITA' NAZIONALI, INFRASETTIMANALI E SOLENNITA' CIVILI

Sono giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- a) Festività Nazionali: il 25 aprile, Anniversario della Liberazione; il 1º maggio, Festa del lavoro; il 2 giugno, Anniversario della Fondazione della Repubblica; il 4 novembre, Giorno dell'Unità Nazionale.
  - b) Festività infrasettimanali:
  - il primo giorno dell'anno;
  - il 6 gennaio, giorno dell'Epifania;
  - il 19 marzo, giorno della festa di S. Giuseppe;
  - il giorno di lunedì dopo Pasqua;
  - il giorno dell'Ascensione;
  - il giorno del Corpus Domini;
  - il 29 giugno, SS. Apostoli Pietro e Paolo;
  - il 15 agosto, giorno dell'Assunz. della B.V. Maria;
  - il 1º novembre, Ognissanti;
  - 1'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
  - il 25 dicembre, giorno di Natale;
  - il 26 dicembre, S. Stefano:
- il giorno della festa del S. Patrono del luogo ove ha sede l'ufficio. Qualora tale giorno venga eventualmente a coincidere con alcuna delle altre festività di cui al presente punto b) ed al punto a), il personale ha diritto al recupero in altro giorno da concordarsi con il datore di lavoro.

# Sono Solennità civili:

- l'11 febbraio, anniversario del Concordato con la S. Sede:
- il 28 settembre, anniversario dell'insurrezione popolare di Napoli;
  - il 4 ottobre, S. Francesco e S. Caterina, Patroni d'Italia.

Per il trattamento economico da praticarsi ai dipendenti nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, N. 260, e 31 marzo 1954, n. 90 e cioè: ai dipendenti che prestano la loro opera nelle festività nazionali ed infrasettimanali è dovuta, oltre alla normale

retribuzione globale giornaliera compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai dipendenti una ulteriore retribuzione lorda giornaliera, corrispondente ad 1/26 della retribuzione mensile attuale.

Nelle giornate lavorative in cui cadono le solennità civili i dipendenti effettueranno un orario ridotto di tre ore rispetto a quello ordinario. Qualora per esigenze di servizio tale riduzione non sia del tutto od in parte effettuabile al dipendente verrà riconosciuto, per le ore in questione, il trattamento previsto per il lavoro straordinario.

#### **ART. 12**

# LAVORO STRAORDINARIO

Si considera lavoro straordinario:

- a) diurno, quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;
- b) notturno, quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, con esclusione di quello eseguito normalmente dai controllori zootecnici;
- c) festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi di cui all'art. 11.

La prestazione di lavoro straordinario, nei limiti previsti dalla legge, non può essere rifiutata dal dipendente. Comunque, salvo casi di eccezionalità, è stabilita la limitazione dello stesso al numero di cinque ore settimanali.

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

- diurno 30%:
- festivo 50%:
- notturno 50%:
- 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 effeti del presente contratto per retribuzione si intende l'insieme di tutte le corresponsioni di carattere fisso e continuativo godute dal dipendente, sotto qualunque titolo o forma.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione mensile sono i seguenti:

- stipendio formato da un importo di base non inferiore ai minimi stabiliti nella allegata tabella n. 1 e dagli 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 dal 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 tutto il lavoro straordinario, 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 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 qualifica 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.

# **ART. 16**

# INDENNITA' SPECIALI

Il dipendente 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 quattrocentoventicinque 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 sono considerati giorni feriali lavorativi.

La regolamentazione delle ferie verrà effettuata con criteri più vicini alle esigenze dei dipendenti, salvo ovviamente urgenti necessità di carattere aziendale. Possibilmente, almeno due terzi del periodo di ferie spettanti sono assegnati, su richiesta del dipendente, tra il 1° giugno ed il 31 agosto, secondo turni predisposti dal datore di lavoro che ne darà tempestiva comunicazione agli interessati.

Le ferie costituiscono un diritto inderogabile ed irrinunciabile del dipendente.

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

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Le assenze per malattia, infortunio, permessi sindacali, permessi per motivi familiari o per motivi riconosciuti dal datore di lavoro, non sono computate nel periodo di ferie annuale.

# **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti contraenti precisano che per i dipendenti che attuano la settimana corta le ferie non possono iniziare nella giornata di sabato.

#### 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, permessi non detraibili dal periodo di ferie annuale, senza alcun obbligo di recupero e con diritto alla corresponsione della retribuzione normale.

In occasione del matrimonio il dipendente 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.

# 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 per tutte le categorie:

- Indennità per l'estero L. 15.000
- Indennità per i servizi fuori del territorio della regione sede dell'Ufficio
   L. 10.000
- -- Indennità per servizi nell'ambito della regione sede dell'Ufficio L. 8.000

Per le missioni effettuate all'estero e fuori del territorio della regione sede del'Ufficio, al dipendente spetta l'aggiunta del 10% delle citate indennità per piccole spese.

Al personale appartenente alle categorie A e B compete il rimborso del costo del viaggio in prima classe. Al personale appartenente alle categorie C e C/A compete invece il rimborso del costo del viaggio in seconda classe.

Oualora l'espletamento della missione richieda l'uso di aereo, di nave o di vagone-letto, questo deve esere 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 nelle stesse misure previste al II comma dell'art. 9.

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 sia 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 corisposto 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, il dipendente 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 dell'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 il dipendente 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 del dipendente corrispondendogli l'indennità sostitutiva di preavviso e quella di anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'interessato 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 da lui acquisiti 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 ad un apposito Ente.

#### **ART. 23**

# TUTELA DELLA MATERNITA' - ASSICURAZIONI SOCIÁLI - 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 combatibili 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 e per l'audizione personale, usufruendo, anche agli effetti della audizione stessa, dell'assistenza della Associazione sindacale cui aderisce o alla quale ha conferito specifico mandato. Dell'incontro sarà redatto apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Trascorso il termine di cui sopra e/o esaurita l'audizione personale, 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.

Il dipendente 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 dipendente 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:

- a) per licenziamento da parte del datore di lavoro;
- b) per dimissioni da parte del dipendente.

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	Cat. A	Cat. B	Cat. 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, inglurie gravi, violenze e vie di fatto;
- b) disonestà nel disimpegno delle proprie mansioni;
- c) recidività, fermo restando quanto previsto dall'art. della legge 20-5-1970, n. 300 in mancanze gravi che abbiano dato luogo alla applicazione di provvedimenti disciplinari.

Sono da considerarsi tra le giuste cause di dimissioni le seguenti:

- a) minacce, ingiurie, volenze 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 è dovuta al dipendente 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, al dipendente 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:

 l'indennità deve essere calcolata sulla retribuzione globale percepita dal dipendente all'atto della cessazione del rapporto;

- 2) l'anzianità decorre dal giorno dell'assunzione, compreso l'eventuale periodo di prova;
- 3) nel computo sono compresi l'eventuale periodo di richiamo alle armi e i periodi di assenza per malattie 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**

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 1ª 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 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 1ª gennaio 1954 in poi.

# **ART. 30**

# INDENNITA' DI ANZIANITA' PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO IN CASO DI MORTE DEL DIPENDENTE

In caso di morte del dipendente le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, compresa quella sostitutiva del preavviso, devono corrispondersi, conforme quanto dispone l'art. 2122 del C.C., al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del dipendente deceduto, 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 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 il dipendente 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 della nuova Organizzazione.

Anche nel caso di cessazione dell'Associazione, Consorzio ed Ente Zootecnico con il trapasso delle sue funzioni ad altra Organizzazione, 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 seperata per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti dovranno essere comunicati dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei dipendenti interessati alle Organizzazioni 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. 36 decorre dal momento della loro elezione.

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;
- d) esaminare e discutere preventivamente i programmi annuali di attività dell'Organizzazione zootecnica.

# **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 o trasferito dal datore di lavoro né colpito da misure disciplinari e da sanzioni di carattere economico, per motivi attinenti all'attività sindacale svolta

Il delegato sindacale aziendale non può comunque essere licenziato o trasferito senza il nulla-osta dell'Organizzazione che rappresenta il dipendente e della Organizzazione zootecnica interessata, 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 giugno 1966, n. 604 e 20 maggio 1970, n. 300, trovando in ogni caso applicazione le disposizioni in esse contenute.

Qualora, viceversa, la Commisione 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 16 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 Organizzazione in cui prestano la loro opera, in locali messi a disposizione dall'Organizzazione stessa, fuori l'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di dodici 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.

# NORME TRANSITORIE PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Le parti contraenti hanno stabilito quanto segue per il nuovo trattamento economico dei dipendenti:

- 1) a partire dal 1-1-1974 aumento di L. 10.000 mensili lorde per tutti i dipendenti sui minimi tabellari al 31-12-1973, comprensivi della scala mobile maturata fino a quel momento, ed a partire dall'1-7-1974 aumento di ulteriori L. 5.000 mensili lorde per tutti i dipendenti, come da tabella 1 allegata, che fa parte integrante del presente contratto;
- 2) l'allineamento zonale, quale copertura delle differenze dei minimi tabellari (comprensivi di scala mobile) esistenti al 31-12-1973 tra la zona zero e la zona uno ovvero degli importi convenzionali identificati per talune categorie (personale diretti-

vo, addetti ai laboratori di analisi, addetti ai controlli funzionali) verrà realizzato nei seguenti termini e modi: 1° gennaio 1975, 30% di dette differenze o importi convenzionali; 1° gennaio 1976, altro 30%; 1° gennaio 1977, altro 20%; 1° luglio 1977 ultimo 20 per cento.

Per la categoria C/A ausiliari l'allineamento di cui sopra avverrà, in unica soluzione, il 1° gennaio 1975.

Per le qualifiche di analista di prima, di seconda e di terza classe, di controllore capo, di controllore di prima e di seconda classe, l'allineamento (L. 28.000) avverrà nelle quattro soluzioni previste in ordine di tempo per le altre categorie ma, anziché in misura percentuale, in quote uguali di L. 7.000 cadauna. Nella citata tabella 1 allegata, sono riportati i termini, i modi e gli ammontari in cifre fissati per l'allineamento zonale.

3) Agli effetti di quanto previsto ai punti precedenti la zona zero riguarda i dipendenti dell'Associazione Italiana Allevatori e la zona uno i dipendenti delle Associazioni provinciali, regionali, nazionali degli allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici.

TABELLA 1
Stipendi minimi mensili lordi in vigore dal 1. gennaio 1974 e successive variazioni comprensive delle quote di allineamento zonale fino al 31 dicembre 1976 e dei residui (1)

					residur (1				
	Minimi al 1-1-1974		Minimi al 1- <b>7-1974</b>		ZONAI				
CATEGORIE E QUALIFICHE					Minimi al	Minimi al	Importi di allineamento residui		
	zona 0	zona I	zona 0	zona 1	1-1-75	1-1-76	in vigore dal 1-1-77	In vigore dal 1-7-77	
A) Personale Direttivo									
<ul> <li>Direttore Generale e Segretario Generale</li> <li>Vice Direttore Generale</li> <li>Direttore di I. classe</li> <li>Capo Servizio Centrale e Direttore di II cl.</li> <li>Capo Servizio</li> </ul>	487.800 425.400 — 363.000	341.700 328.100 291.300	492.800 430.400 — 368.000	346.700 333.100 296.300	358.190 343.570 307.910	369.680 354.040 319.520	7.660 6.980 7.740	7.660 6.980 7.740	
B) Personale di concetto		,					7.770	1,140	
<ul> <li>Capo Ufficio di I. cl.</li> <li>Capo Ufficio di II. cl.</li> <li>Impiegato di I. cl.</li> <li>Impiegato di II. cl.</li> <li>Impiegato di III. cl.</li> </ul>	320.300 297.400 279.800 266.200 244.400	275.600 263.000 237.800 • 225.200 212.600	325.300 302.400 284.800 271.200 249.400	280.600 268.000 242.800 230.200 217.600	294.010 278.320 255.400 242.500 227.140	307.420 288.640 268.000 ● 254.800 236.680 ▶	8.940 6.880 8.400 8.200 6.360	8.940 6.880 8.400 • 8.200 6.360	
C) Personale d'ordine									
<ul> <li>Implegato di I. cl.</li> <li>Implegato di II. cl.</li> <li>Implegato di III. cl.</li> <li>Alunno d'ordine (2)</li> </ul>	224,600 218,400 199,700 174,700	197.900 186.300 172.700 161.100	229.600 223.400 • 204.700 179.700	202.900 191.300 177.700 166.100	210.910 200.930 185.800 178.180	218.920 210.560 193.900 174.260	5.340 6.420 5.400 2.720	5.340 6.420 5.400 2.720	
Addetti ai Laboratori di analisi									
B) Analista Capo C) Analista di I. cl. Analista di II. cl. Analista di III. cl.	<u>-</u> 	236.700 214.700 203.100 189.500	  	241.700 219.700 208.100 194.500	254.300 226.700 215.100 201.500	266.900 233.700 222.100 208.500	8,400 7,000 7,000 7,000	8.400 7.000 7.000 7.000	

		1	ı		i i		1 :	
Addetti ai Laboratori di analisi								
B) Analista Capo C) Analista di I. cl. Analista di II. cl. Analista di III. cl.	  	236.700 214.700 203.100 189.500	  	241.700 219.700 208.100 194.500	254.300 226.700 215.100 201.500	266.900 233.700 222.100 208.500	8.400 7.000 7.000 7.000	8.400 7.000 7.000 7.000
Addetti ai controlli funzionali								
B) Assistente zootecnico C) Controllore Capo Controllore di I. cl. Controllore di II. cl.	_ _ _	230.400 209.400 196.800 184.200		235.400 214.400 201.800 189.200	248.000 221.400 208.800 196.200	260.600 228.400 215.800 203.200	8.400 7.000 7.000 7.000	8.400 7.000 7.000 7.000
Addetti al Centro meccanografico							,	
B) Analista Programmatore di I. cl. Programmatore di II. cl. C) Operatore Perforatore di I. cl. Perforatore di II. cl.	273.500 261.000 249.600 225.700 213.200 204.900		278.500 266.000 254.600 230.700 218.200 209.900	- - - - -				
C/A) Ausiliari								
Commesso Capo Commesso Usciere Fattorino (2)	209.000 201.800 195.500 169.500	195.800 184.200 155.900	214.000 206.800 200.500 174.500	200.800 189.200 160.900	206.800 200.500 174.500			

<sup>(1)</sup> gli importi della tabella sono comprensivi dell'indennità di scala mobile maturata dall'1-2-1972 all'1-11-1973 (trimestre novembre-dicembre 1973 - gennaio 1974) pari a 36 punti per L. 43.200;
[2) fino al 18° anno di età.

# **ASSOCIAZ, ITALIANA ALLEVATORI**

f.to Venino

FNITA - CISL f.to Cerisano 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

tra

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

е

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 e 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 Commisione 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 variazione degli stipendi con le modalità di seguito indicate.

<sup>(1)</sup> 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

# APPLICAZIONI 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.