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

9 luglio 1980

(sostituisce il C.C.N.L. 2 dicembre 1977)

★

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

18 luglio 1969

(sostituisce l'A.N.S.M. 13 aprile 1967)
non disdettato

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

L'anno 1980, il giorno 9 luglio 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 dott. Carlo Venino, assistito dai signori: dott. Tullio De Rubeis, comm. Pietro Mondini, dott. Mario Schiavi, ing. Giancarlo Lanari, dott. Rodolfo Gavazzi, ing. Novello Cavazza, dott. Gian Marco Casadei, dott. Antonio Petix, cav. Eusebio Ribichesu, sig. Alvaro Tarantino

e

la FNITA-CISL, **rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Afelici e dai Segretari Nazionali Enrico Bonazzi, Sergio De Cosmo, Giancarlo Gilardi, Federico Tonioli, assistiti dai signori: Emilio Avellone, Filippo Candela, Bruno Inserra, Germano Santini, Ernesto Sciumbata, Giorgio Zanieri, con la presenza del Segretario Generale della FISBA-CISL Carlo Biffi;**

la FEDERBRACCIANTI-CGIL, **rappresentata dal Segretario Nazionale sig. Gioacchino Assogna e dai Segretari Nazionali del Settore Allevatori signori: Umberto Conti, Federico Rizzi, Giuseppe Gaffuri e da una delegazione di lavoratori composta dai signori: Giovanni Caldorone, Antonio Balzamo, Ferruccio Rozza, Franco Panigada, Luigi Vergnani, Pacifico Buratti e Giuseppe Di Pierro;**

la UISBA-UIL **rappresentata dal Segretario Generale sig. Raffaele Bonino e dai Segretari Nazionali Pierluigi Bertinelli e Walter Contessi e dal membro dell'esecutivo nazionale Stefano Mantegazza assistiti dalla signorina Maristella Lazzari e dal sig. Gianluigi Ruffini;**

il SANDEZ (Sindacato Autonomo Nazionale Dipendenti Enti Zootecnici) **rappresentato dal Segretario Nazionale Giuseppe Cerchi e dai Vice Segretari Nazionali Giampiero Conti, Giovanni Battista Ciamei e Donato Forte, assistiti dai signori: Zanetto Zanetti, Ferruccio Caronia e Mario De Filippis;**

la CONFEDERDIA (Confederazione Generale Italiana dei Dirigenti ed Impiegati dell'Agricoltura) **rappresentata dal Segretario Generale dott. Angelo Del Gaizo, assistito dai signori: Giuseppe Babbucci e cav. Angelo Grasso;**

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. 2 dicembre 1977.

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. 2 dicembre 1977.

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1980 ed è valido fino al 31 dicembre 1982. 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

OCCUPAZIONE E MOBILITA'

Gli attuali livelli occupazionali vengono garantiti, il personale che cessa la propria attività verrà sostituito nel caso in cui le esigenze di attività rimangano inalterate.

Viene previsto l'inserimento di nuove unità lavorative in relazione all'allargamento dell'attività e dove è possibile anche con la realizzazione di contratti di formazione lavoro nell'ambito dell'occupazione giovanile.

Per quanto attiene appalti e affidamenti di incarichi, si fa riferimento alle norme vigenti, mentre si auspica, dove esistono le condizioni idonee per organizzare il servizio nell'ambiente associativo, che si costituiscano e si utilizzino le strutture necessarie.

In presenza di ristrutturazioni e di esigenze di mobilità di personale nell'ambito della singola Associazione e tra quelle di una stessa regione e provincia limitrofa, dovranno concordarsi con le R.S.A. e le OO.SS., previa accettazione dei lavoratori interessati, i tempi e i modi della mobilità che comunque dovrà assicurare al lavoratore l'anziantà e la professionalità acquisita.

Le parti contraenti si impegnano a dare precedenza nelle nuove assunzioni agli attuali lavoratori precari con contratti atipici addetti alla mansione di pesa-latte e ai lavoratori con contratto a termine, purché abbiano adeguata preparazione professionale.

ART. 3

ASSUNZIONI

Le assunzioni di 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.

Prima di procedere a nuove assunzioni si dovrà verificare con le R.S.A. la possibilità di coprire le qualifiche vacanti con il personale in servizio.

Le nuove assunzioni del personale saranno effettuate dal datore di lavoro sulla base delle esigenze aziendali sentito il parere preventivo non vincolante dei delegati sindacali aziendali; potrà anche essere valutata l'opportunità di assunzioni mediante concorso.

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 antedecenti che il lavoratore sia in grado di produrre.

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

L'assunzione deve essere comuncata 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. 4

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, interruzione 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 la indennità di anzianità in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Trascorso il perodo 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. 5

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE - MANSIONI

I dipendenti sono assegnabili alle seguenti categorie:

categoria A : Personale direttivo;

categoria B : Impiegati di concetto;

categoria C : Impiegati d'ordine;
categoria C/A : Ausiliari.

Nell'ambito di ciascuna categoria, ai dipendenti sono attribuite le qualifiche previste dalla tabella allegata in calce al presente contratto, di cui forma parte integrante.

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 e il Capo Servizio.

Le funzioni di tale personale sono stabilite dai competenti Organi Statutari di ciascuna Organizzazione Zootecnica.

Categoria B: appartengono al 1° livello super della categoria B i funzionari — Capi Ufficio A.I.A. in relazione alle elevate funzioni chiamati ad assolvere.

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; il capo-centro meccanografico; lo schedulatore addetto; l'analista e il programmatore del centro meccanografico; l'assistente zootecnico; l'analista capo e l'analista unico nei laboratori di analisi; gli addetti all'ipofecondità e all'assistenza tecnica per l'alimentazione; gli ispettori nazionali di razza.

In particolare:

— la qualifica di capo ufficio è attribuita 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 vice capo ufficio è attribuita al dipendente che coadiuva il capo ufficio e a cui sono affidati compiti di responsabilità nell'ambito delle funzioni proprie dello stesso capo ufficio, non rientranti tra le mansioni dell'impiegato di concetto di 1ª classe;

— la qualifica di analista capo è attribuita 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 la determinazione quali-quantitativa 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.

L'Assistente Zootecnico — coordina l'attività dei capi controllori e svolge l'assistenza nelle aziende con conoscenze tecnico-produttive.

Il capo controllore — è quel controllore che, con reali mansioni di capo, svolge lavoro di coordinamento e di vigilanza sull'attività dei controllori.

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 e alla verifica delle schede meccanografiche; l'analista nei laboratori di analisi; stenodattilografi e dattilografi; il capo controllore che non rientra in B/4; il controllore specializzato; il controllore su animali di bassa corte e il controllore zootecnico; l'addetto a servizi di vigilanza; l'addetto al controllo sulla commercializzazione delle uova; il fecondatore; l'archivista; il protocollista.

In particolare:

— la qualifica di controllore specializzato comprende « i controllori capi non rientranti in B/4; i controllori mungitrici, nonché i controllori che, in possesso di titoli di specializzazione, sono capaci di svolgere con elevata qualificazione i controlli funzionali e le connesse indicazioni sull'alimentazione e la fecondazione »;

— la qualifica di controllore zootecnico è attribuita 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 è attribuita 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 e all'occorrenza svolge lavori di carattere esecutivo 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: l'usciere, il centralinista, l'autista/fattorino, l'ausiliario inserviente.

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. Le Organizzazioni di cui sopra comunicheranno gli organici delle singole associazioni alle rispettive R.S.A.

ART. 6

PROMOZIONI

Le promozioni del personale saranno effettuate sulla base di criteri obiettivi di merito comparativo, con parere consultivo, non vincolante delle R.S.A., 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 vengono considerate titolo di preferenza.

ART. 7

LIVELLI INIZIALI DI INQUADRAMENTO

Dal 1° gennaio 1981 per le qualifiche di impiegato di concetto di 2ª classe, di analista, di controllore, di impiegato d'ordine, sono

stabiliti, per primi tre anni di servizio, i livelli di stipendio minimo mensile lordo rispettivamente previsti nella tabella allegata al presente contratto.

ART. 8

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 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. 9

ASSUNZIONE A TERMINE

L'assunzione del personale può avvenire con contratto di lavoro e 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 durata 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. 10

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro non può superare le 40 ore settimanali per tutti i dipendenti e di regola viene distribuito in cinque giorni.

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. E' comunque esclusa la prestazione dell'attività lavorativa per l'effettuazione dei controlli funzionali nei giorni festivi. Eventuali eccezioni relative al controllo del bestiame ovino e di particolari zone montane dovranno essere concordate in sede aziendale con le R.S.A.

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 contem-

plare 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 R.S.A. A questo turno, comunque, devono essere adibiti almeno due dipendenti contemporaneamente. Tra la fine di un turno e l'inizio di un 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.

La distribuzione dell'orario di lavoro ed eventuali forme di flessibilità devono essere concordate con le R.S.A.

Dichiarazione a verbale — Le parti contraenti si impegnano ad intervenire presso le singole associazioni, là ove si presentino le necessità, affinché mettano a disposizione un locale idoneo per la consumazione dei pasti caldi per il personale anche mediante eventuali convenzioni con locali o mense aziendali vicine.

ART. 11

RIMBORSO SPESE AGLI ASSISTENTI ZOOTECNICI, AGLI ADDETTI AI CONTROLLI E AI SERVIZI DI VIGILANZA E AI FECONDATORI

Per l'espletamento delle proprie mansioni, gli addetti ai controlli e a servizi di vigilanza e il fecondare 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 nella misura stabilita come segue:

Uso del mezzo proprio — dal 1° gennaio 1980 l'adeguamento del rimborso chilometrico per l'uso del mezzo proprio sarà effettuato sulla base delle tabelle A.C.I. per la vettura Fiat 127 per 15.000 Km. annui, partendo dalla cifra acquisita al 31 dicembre 1979 e realizzata con gli adeguamenti per la Fiat 126.

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 ai 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: per il pasto L. 5.000 dal 1° gennaio 1980; L. 6.000 dal 1° luglio 1980 e L. 7.000 dal 1° luglio 1981; per il pernottamento L. 8.000 dal 1° gennaio 1980; L. 9.000 dal 1° gennaio 1981 e L. 10.000 dal 1° gennaio 1982.

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 di 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. 12

RIPOSO SETTIMANALE

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

ART. 13

FESTIVITA' NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Sono giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

a) Festività Nazionali: il 25 aprile, anniversario della liberazione; il 1° maggio, festa del lavoro;

b) Festività infrasettimanali: il primo giorno dell'anno; il giorno di lunedì dopo Pasqua; il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria; il 1° novembre, Ognissanti; l'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.

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 per le ore di lavoro effettivamente prestate, 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.

Tale trattamento è valido anche per le festività nazionali del 2 giugno e 4 novembre.

ART. 14

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 di cui all'art. 13.

La prestazione di lavoro straordinario, nei limiti previsti dalla legge, non può essere rifiutata dal dipendente nei casi di assoluta necessità. Comunque è stabilita la limitazione dello stesso nel numero massimo di 150 ore annue.

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 alla necessità di lavoro effettua le proprie prestazioni nel terzo turno giornaliero previsto al 6° comma dell'art. 10, sarà corrisposta una maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria per le ore di lavoro prestate oltre le ore 22.

ART. 15

RETRIBUZIONE

A tutti gli effetti 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:

1) stipendio formato da un importo base non inferiore ai minimi stabiliti nella allegata tabella 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, a partire da un minimo del 7% della retribuzione mensile per 14 mensilità, 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. 14, 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. 16

TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Il dipendente ha diritto ad una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita nel mese di dicembre ed 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 ai 15 giorni si calcoleranno come mese intero: quelle uguali od inferiori a 15 giorni non saranno conteggiate.

ART. 17

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. 15) 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'ammon-

tare della maggiorazione relativa a ciascuno di essi deve sempre corrispondere al 7% dello stipendio stesso, salvo quanto previsto dall'art. 2 del D.L. 1° febbraio 1977, n. 12, come modificato dall'art. 1 legge 31 marzo 1977, n. 91. Ne consegue che al termine di ogni anno solare e con applicazione dal 1° gennaio successivo, gli aumenti periodici maturati saranno rivalutati in base all'importo dell'indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre di ogni anno, e che l'aumento periodico che matura nel corso dell'anno deve essere calcolato sull'importo dell'indennità di contingenza in vigore a tale data.

ART. 18

INDENNITA' SPECIALI

Il dipendente al quale è affidata la responsabilità del servizio di cassa ha diritto ad una indennità pari al 7% della retribuzione mensile, da corrispondersi 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.

Gli addetti al Centro meccanografico, compreso il Capo centro, previsti nell'allegata tabella, tenuto conto della natura delle specifiche mansioni svolte, hanno diritto ad una indennità di lire mille per ogni giornata di effettivo lavoro.

ART. 19

ABITI DI LAVORO

Al personale addetto al Centro meccanografico, ai laboratori di analisi, agli addetti ai controlli ed ai fecondatori, verranno forniti ogni anno due abiti di lavoro (tuta o camice) e gli stivali necessari.

ART. 20

FERIE

Il dipendente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie retribuito pari a ventisei giorni feriali lavorativi più 5 giorni di

ferie aggiuntive in sostituzione delle 5 festività religiose soppresse. 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° maggio ed il 30 settembre, secondo turni predisposti dal datore di lavoro in accordo con le R.S.A. dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

Le ferie costituiscono un diritto inderogabile ed irrinunciabile del dipendente.

La risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro sia questo a tempo indeterminato 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 ai 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.

Per i dipendenti che attuano la settimana corta le ferie non possono iniziare nella giornata di sabato.

ART. 21

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 computabii come anzianità di servizio.

ART. 22

PERMESSI PER CORSI PROFESSIONALI E DI STUDIO

Sono concessi permessi retribuiti nel limite di 100 ore nel triennio usufruibili anche in un anno sia per la frequenza a corsi di studio e di recupero scolastico e sia per quelli di qualificazione professionale presso istituti pubblici e legalmente riconosciuti corrispondenti alle esigenze ed alle attività delle organizzazioni zootecniche i cui programmi e la partecipazione verranno discussi con le R.S.A.

ART. 23

SERVIZIO MILITARE

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

ART. 24

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	rimborso a pie' di lista
— Indennità per servizi fuori del territorio della regione sede dell'ufficio	L. 25.000
— Indennità per servizi nell'ambito della regione sede dell'ufficio	L. 20.000

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

Le spese di viaggio documentate per tutto il personale vengono rimborsate con le tariffe di 2ª classe per i viaggi fino a 250 Km e con quelle di 1ª classe per i viaggi oltre i 250 Km.

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 nelle stesse misure previste al 2° comma dell'art. 11.

Ai fini della liquidazione delle 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 o 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.

Per le missioni effettuate in giorni in cui il dipendente non è tenuto alla ordinaria prestazione lavorativa, fermo restando quanto stabilito nei precedenti commi allo stesso è dovuto il corrispondente riposo compensativo.

La presente norma entra in vigore dal 4 agosto 1977.

Non costituisce missione il lavoro svolto dai controllori zootecnici, dagli addetti a servizi di vigilanza, dai fecondatori e dagli addetti al controllo mungitrici e di cui all'art. 11 nell'espletamento dei loro compiti, nonché da quei dipendenti cui sono affidate mansioni di vigilanza sulle modalità di esecuzione dei controlli funzionali. Per questi ultimi, il trattamento relativo al rimborso delle spese necessarie all'effettuazione dei sopralluoghi è stabilito tra le Organizzazioni contraenti con accordo specifico che è parte integrante del presente contratto.

ART. 25

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 maggio 1970, n. 300.

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio il dipendente avrà diritto al seguente trattamento: 6 mesi di retribuzione intera e 6 mesi di mezza retribuzione.

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.

Qualora lo stato di malattia od infortunio si protragga oltre i limiti stabiliti nei precedenti commi, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione per ulteriori 12 mesi, che non saranno computati come anzianità di servizio.

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del dipendente corrispondendogli la 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. 26

TUTELA DELLA MATERNITA' - ASSICURAZIONI SOCIALI - ASSEGNI FAMILIARI

Valgono le disposizioni di legge in vigore.

ART. 27

AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE

Per l'eventuale individuazione di misure relative alla tutela della salute degli addetti ai laboratori di analisi e dei centri meccanografici potrà essere richiesto, anche su segnalazione delle R.S.A., l'intervento dei centri di medicina preventiva e degli altri enti pubblici esistenti, tecnici e sanitari. Al personale addetto ai controlli funzionali, ai laboratori di analisi ed ai centri meccanografici sarà concessa una giornata di permesso annuale retribuita per una visita medica di controllo.

ART. 28

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. 29

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 alla 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 può procedere 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 per 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 può incorrere 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. 30.

ART. 30

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 farsi per iscritto, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, salvo sempre il rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 31.

ART. 31

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. 15.

ART. 32

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 per quanto previsto dall'articolo 7 della legge 20 maggio 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, violenze e vie di fatto;

b) riduzione arbitraria della retribuzione, mancata corresponsione della retribuzione o ritardato pagamento di essa di oltre tre mesi;

c) modifica della pattuizione del contratto individuale se non concordata con il lavoratore.

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. 33

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 si applicano le seguenti norme:

1) l'indennità deve essere calcolata sulla retribuzione globale percepita dal dipendente all'atto della cessazione del rapporto, con l'applicazione di quanto stabilito dalle leggi in vigore;

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 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 sei mesi sono computate come anno intero e quelle inferiori a sei 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.

ART. 34

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

Il 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.

ART. 35

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 ed insigniti di ordine militare, 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 prestazioni 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. 36

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 funzioni ad altra Organizzazione, il personale conserva i suoi diritti di permanenza nell'impiego nei confronti del successore.

ART. 37

INFORMATIVA SUI PROGRAMMI DI ATTIVITA'

L'AIA fornirà alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto nel corso di appositi incontri da tenersi comunque

entro l'ultimo quadrimestre dell'anno informazioni relativamente ai programmi di attività nazionale e regionale articolati per settore al fine di realizzare un coordinato sviluppo del settore zootecnico tenendo presenti anche i problemi del miglioramento dei livelli occupazionali.

Piani di attività — I programmi di attività delle singole Associazioni articolati per settore, per numero e tipo di capi saranno oggetto di informativa e di illustrazione in incontri da tenersi di norma a livello regionale. Tali programmi saranno indirizzati all'estensione e qualificazione dell'attività (controllo mungitrici, F.A., alimentazione del bestiame, zone collinari e montane, ecc.) e per adeguare le strutture alle esigenze di assistenza e di servizi necessari alle aziende e al comparto zootecnico, nel quadro delle direttive e degli obiettivi programmatici regionali.

Incontri regionali — « Nel rispetto delle linee stabilite dal C.C.N.L, le parti firmatarie si incontreranno a livello regionale (ad eccezione dell'AIA e delle Associazioni Nazionali di Razza, che provvederanno aziendalmente) per l'esame e la soluzione concordata di problemi posti sulle seguenti materie: occupazione e mobilità; organizzazione del lavoro; eventuali profili professionali specifici ed integrativi; ambiente di lavoro; distribuzione dell'orario di lavoro e delle ferie; individuazione dei corsi di qualificazione professionale; individuazione ed eliminazione dei problemi relativi ad eventuali lavorazioni nocive ».

ART. 38

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 e di interpretazione del presente contratto, saranno deferite alle Organizzazioni sindacali contraenti per raggiungere la conciliazione.

Ai fini di cui ai precedenti commi, le parti interessate si dovranno riunire entro 15 giorni dalle richieste pervenute e redigere apposito verbale per ogni riunione.

ART. 39

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 comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale.

ART. 40

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 firmatarie del presente contratto.

L'elezione dei delegati dovrà avvenire mediante riunione unica dei dipendenti dell'Organizzazione zootecnica o mediante riunione separata per i 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. 41 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. 41

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 dell'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 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. 42

PERMESSI SINDACALI

I dipendenti, componenti 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, rispettivamente, di 19 giorni l'anno per i rappresentanti nazionali ovvero di 17 giorni l'anno per tutti gli altri rappresentanti. Dal conteggio vengono esclusi i giorni necessari per le riunioni del rinnovo del contratto nazionale.

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 non retribuiti.

La notifica dei nominativi dei dipendenti, componenti 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. 43

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'obblico 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. 44

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. 45

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE - RISPETTO DEL CONTRATTO

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.

Le parti si impegnano ad intervenire per assicurare il rispetto della applicazione del contratto sia nelle parti economiche, che normative.

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

a) a partire dal 1° gennaio 1980 aumento di L. 20.000 mensili lorde per tutti i dipendenti sui minimi tabellari al 1° luglio 1979 comprensivi della scala mobile maturata fino al 31 gennaio 1977; a partire dal 1° luglio 1980 aumento di ulteriori L. 10.000 mensili lorde per tutti i dipendenti; aumenti tutti afferenti alla tabella allegata al presente contratto;

b) gli arrotandamenti dei minimi dello stipendio relativi alle categorie B, C e C/A, fino ad un massimo di L. 3.100 avranno effetto dal 1° gennaio 1980, mentre le riparametrazioni dei minimi di stipendio relative alla categoria A e alla qualifica B/1 Super si applicheranno dal 1° gennaio 1981;

c) commesso capo o commesso o usciere — categoria C/A — vengono inquadrati nel 1° livello della categoria C/A — ausiliari — mantenendo ad esaurimento il trattamento acquisito (qualifica e retribuzione con arrotondamento alle lire 1.000 superiori del minimo stipendiale) e continueranno ad espletare le mansioni in atto. Usufruiranno in futuro dei miglioramenti derivanti dai rinnovi contrattuali;

d) tutti i nuovi profili professionali ed i nuovi inquadramenti hanno decorrenza dal 1° gennaio 1981 ad eccezione del capo ufficio A.I.A. che ha decorrenza dal 1° gennaio 1980.

Dichiarazione a verbale — Le parti si impegnano a trattare successivamente il problema di una normativa specifica per i Dirigenti.

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi

CATEGORIA « A » - PERSONALE DIRETTIVO

Livello	Qualifica	Minimi dal 1/1/1980	Minimi dal 1/7/1980	Minimi dal 1/1/1981
1°	Direttore Generale e Segretario Generale	679.400	689.400	695.000
2°	Direttore di Associazione di razza a diffusione e importanza nazionale	617.000	627.000	635.000
3°	Direttore di sede con oltre 5.000 capi bovini controllati o rapportati tali e almeno tre settori di attività tecnica economica Direttore di associazione di specie Direttore di associazione di razza a diffusione e importanza territoriale	571.600	581.600	590.000
4°	Capo servizio centrale Direttore di sede non classificabile nel livello 3°	554.600	564.600	570.000
5°	Capo servizio	521.600	531.600	545.000

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi per l'anno 1980

CATEGORIA « B » - IMPIEGATI DI CONCETTO

Livello	Qualifica	Minimi dal 1/1/1980	Minimi dal 1/7/1980
1° Super	Capo Ufficio AIA	520.000	530.000
1°	Capo Ufficio	515.000	525.000
2°	Vice Capo Ufficio	490.000	500.000
3°	Impiegato di 1ª classe Analista capo laboratorio analisi Analista centro meccanografico Assistente zootecnico	473.000	483.000
4°	Impiegato di 2ª classe (A) Programmatore (A)	458.000	468.000
	(A) Livello iniziale di inquadramento	442.000	452.000

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi dal 1 gennaio 1981

CATEGORIA « B » - IMPIEGATI DI CONCETTO

Livello	Qualifica	Minimi dal 1/1 /1981
1° Super	Capo Ufficio AIA	540.000
1°	Capo Ufficio Capo Centro meccanografico	525.000
2°	Vice Capo Ufficio Analista Capo laboratorio analisi Analista Centro meccanografico	500.000
3°	Impiegato di 1ª classe Assistente zootecnico Programmatore Schedulatore Ispettore nazionale di razza Addetto alla ipofecondità Addetto all'assistenza tecnica per l'alimentazione	483.000
4°	Impiegato di 2ª classe (A) Capo controllore Addetto alla consolle del Centro meccanografico Analista unico di Centro analisi	468.000
	(A) Livello iniziale di inquadramento	452.000

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi per l'anno 1980

CATEGORIA « C » - IMPIEGATI D'ORDINE

Livello	Qualifica	Minimi dal 1/1/1980	Minimi dal 1/7/1980
1°	Analista (B) Controllore Capo Fecondatore IMP. ORD. DA DEF.	435.000	445.000
2°	Operatore Centro meccanografico Controllore (C) Addetto controllo mungitrici Impiegato (C)	418.000	428.000
3°	Perforatore	405.000	415.000
4°	Applicato, Archivista	367.000	377.000
5°	Dattilografo, Protocollista	322.000	332.000
	(B) Livello iniziale di inquadramento	423.000	433.000
	(C) Livello iniziale di inquadramento	410.000	420.000

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi dal 1 gennaio 1981

CATEGORIA « C » - IMPIEGATI D'ORDINE

Livello	Qualifica	Minimi dal 1/1/1981
1°	Analista (B) Controllore specializzato Fecondatore	445.000
2°	Operatore Centro meccanografico Controllore zootecnico (C) Controllore su animali di bassa corte (C) Addetti ai controlli sulla commercializzazione delle uova Impiegato (C)	428.000
3°	Perforatore	415.000
4°	Applicato, Archivista	377.000
5°	Dattilografo, Protocollista	332.000
	(B) Livello iniziale di inquadramento	433.000
	(C) Livello iniziale di inquadramento	420.000

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi

CATEGORIA « C/A » - AUSILIARI

Livello	Qualifica	Minimi dal 1/1/1980	Minimi dal 1/7/1980
1°	Usciere, centralinista, autista/fattorino	312.000	322.000
2°	Ausiliario inserviente	287.000	297.000

ACCORDO NAZIONALE DI SCALA MOBILE PER I DIPENDENTI GANIZZAZIONI 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, dott. Luigi De Franceschi Manzoni, avv. Vincenzo Formica, dott. Pietro Mondini, quali componenti della Commissione delegata alle trattative;

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

e

il Sindacato Autonomo Nazionale Dipendenti Enti Zootecnici, rappresentato dal suo Segretario Nazionale geom. Lamberto Bosi, assistito dal Vice Segretario Nazionale Francesco Grande e dai sigg. Giuseppe Cerchi, rag. Giovanbattista Ciamei, dott. Bartolomeo Colella, Giovanni Da Lio, Carlo Furlani, dott. Antonio Petyx, quali componenti della Commissione delegata alle trattative e con la presenza degli altri Vice Segretari Nazionali sig. Giuseppe Di Pietro 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 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.

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.

---

(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 ımissione 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'ndice 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.

INDICE

Art.	1	« Oggetto e durata del contratto »	Pag. 4
»	2	« Occupazione e mobilità »	» 4
»	3	« Assunzioni »	» 5
»	4	« Periodo di Prova »	» 6
»	5	« Inquadramento del Personale-Mansioni »	» 6
»	6	« Promozioni »	» 9
»	7	« Livelli Iniziali di inquadramento »	» 9
»	8	« Mutamenti di mansioni e sostituzione di Personale assente »	» 10
»	9	« Assunzione a termine	» 10
»	10	« Orario di lavoro »	» 11
»	11	« Rimborso Spese » agli assistenti zootecnici, agli addetti ai controlli e ai servizi di vigilanza e ai fecondatori	» 12
»	12	« Riposo settimanale »	» 13
»	13	« Festività nazionali e infrasettimanali »	» 14
»	14	« Lavoro straordinario »	» 14
»	15	« Retribuzione »	» 15
»	16	« 13ª e 14ª mensilità »	» 16
»	17	« Aumenti periodici per anzianità di servizio »	» 16
»	18	« Indennità speciali »	» 17
»	19	« Abiti di lavoro »	» 17
»	20	« Ferie »	» 17
»	21	« Permessi ordinari, congedo matrimoniale, aspettative »	» 18
»	22	« Permessi per corsi professionali e di studio »	» 19
»	23	« Servizio militare »	» 19
»	24	« Missioni »	» 19
»	25	« Trattamento economico in caso di malattia ed infortunio »	» 21

» 26 « Tutela della maternità - Assicurazioni sociali - Assegni familiari » . . . . . » 22
» 27 « Ambiente di lavoro e tutela della salute » . . . . . » 22
» 28 « Doveri del personale dipendente » . . . . . » 22
» 29 « Provvedimenti disciplinari » . . . . . » 23
» 30 « Risoluzione del rapporto di lavoro » . . . . . » 24
» 31 « Preavviso di risoluzione del rapporto » . . . . . » 24
» 32 « Risoluzione immediata del rapporto » . . . . . » 25
» 33 « Indennità di anzianità » . . . . . » 25
» 34 « Indennità di anzianità per la risoluzione del rapporto in caso di morte del dipendente » . . . . . » 26
» 35 « Anzianità convenzionale » . . . . . » 26
» 36 « Cessazione e trasformazione dell'Associazione, Consorzio ed Ente Zootecnico » . . . . . » 27
» 37 « Informativa sui programmi di attività » . . . . . » 27
» 38 « Controversie » . . . . . » 28
» 39 « Diritto di affissione » . . . . . » 29
» 40 « Delegato sindacale aziendale » . . . . . » 29
» 41 « Tutela del Delegato Sindacale Aziendale » . . . . » 30
» 42 « Permessi Sindacali » . . . . . » 31
» 43 « Trattenute contributi sindacali per delega » . . . . » 31
» 44 « Diritto di assemblea » . . . . . » 32
» 45 « Condizioni di miglior favore. Rispetto del contratto » . » 32
Norme transitorie e finali . . . . . » 32
Tabelle . . . . . » 34
Accordo nazionale di scala mobile . . . . . » 41

N.T. - NUOVA TECNOGRAFICA - TEL. 273071