

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

19 settembre 1983

(sostituisce il C.C.N.L. 9 luglio 1980)



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 1983, il giorno 19 settembre in Roma, nella sede dell'Associazione Italiana Allevatori, 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: Dr. Emo Canestrelli, Dr. Enrico Cartoni, Dr. Mario Schiavi, Dr. Guido Brondelli di Brondello, Dr. Palmiro Villa, P.A. Antonio Moretti, Dr. Silvano Bottoni, Dr. Antonio Petix, Rag. Renato Fariello, Avv. Carlo Martuccelli, Dr. Lazzaro Guerrieri, Dr. Sandro Vallesi

e

la FISBA-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Carlo Biffi, dal Segretario Generale Aggiunto Salvatore Montrone e dai Segretari Nazionali: Giovanni Mantovani, Franco Orsomando, Albino Gorini; da Bruno Inserra Responsabile Consulta Allevatori e dai Responsabili provinciali: Renato Zaltieri, Fabrizio Valentini, Ernesto Sciumbata, Massimo D'Agostini, Gerardo Santini, Emilio Avallone;

la FEDERBRACCIANTI-CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Gioacchino Assogna e dai Signori Umberto Conti, Giovanni Calderone, Franco Coscarelli, Lucio Pierucci, Feruccio Rozza, Fausto Biazzi, Franco Panigada;

la UISBA-UIL rappresentata dal Presidente Raffaele Bonino, dal Segretario Generale Pierluigi Bertinelli e dai Segretari Nazionali Walter Contessi, Stefano Mantegazza, Paolo Tisselli, Anselmo Carmillo, Claudio Becca, dal Signor Mario Silvestri; e dai Responsabili Provinciali: Guglielmo Loj, Gianluigi Ruffini, Giuseppe De Martino, Maristella Lazzari;

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, Fer-

ruccio Caronia, Mario De Filippis, Michele Morano, Roberto Leoni;

la CONFEDERDIA (Confederazione Italiana dei Dirigenti ed Impiegati dell'Agricoltura) rappresentata dal Segretario Generale Dr. Angelo Del Gaizo, assistito dai signori Cav. Angelo Grasso e Dr. Francesco Grande;

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. 9 Luglio 1980.

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. 9 luglio 1980.

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1983 ed è valido fino al 31 dicembre 1985. 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 conviene che per le attività proprie delle Associazioni, e rientranti nelle qualifiche e mansioni già previste, 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'anzianità 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, purchè abbiano adeguata preparazione professionale.

In attesa della approvazione di una apposita legge che regolamenti il part-time, le parti si impegnano ad individuare forme di sperimentazione dello stesso part-time.

In ogni caso dopo l'emanazione della legge le parti si incontreranno per dare immediata applicazione alla legge stessa.

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 resesi vacanti con il personale in servizio. Dell'incontro di verifica sarà redatto apposito verbale.

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 occupazioni antecedenti che il lavoratore sia in grado di produrre.

Il personale di nuova assunzione può essere sottoposto a visita medica presso strutture pubbliche.

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. 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 quarto comma del presente articolo. Il periodo di prova è suscettibile, nei casi che danno 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, 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 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. 5

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE - MANSIONI

I dipendenti sono assegnabili alle seguenti categorie:

CATEGORIA 1^a Personale Direttivo

CATEGORIA 2^a Impiegati di Concetto - Assistenti tecnici e amministrativi

CATEGORIA 3^a Impiegati d'Ordine - Agenti tecnici e amministrativi

CATEGORIA 3^a/A Ausiliari

Nell'ambito di ciascuna categoria, ai dipendenti sono attribuite le mansioni, di seguito riportate nella esemplificazione dei rispettivi profili professionali, e le qualifiche previste dalla tabella allegata in calce al presente contratto, di cui forma parte integrante.

CATEGORIA 1^a Appartengono alla Categoria 1^a - personale direttivo - coloro che sono preposti alla Direzione di Associazione, a Capo di servizi tecnici o amministrativi con responsabilità di coordinamento dei servizi assegnatigli e ne rispondono al diretto superiore.

1° livello

Direttori non aventi qualifica di Dirigente.

2° livello

Capi Servizio Centrali incaricati del coordinamento delle attività di servizi o di uffici di organizzazioni nazionali, interregionali, regionali e provinciali.

3° livello

Capi Servizio incaricati del coordinamento delle attività di uffici di organizzazioni nazionali, interregionali, regionali e provinciali.

Le funzioni di tale personale sono stabilite dai competenti organi di ciascuna Organizzazione.

CATEGORIA 2^a Appartengono alla Categoria 2^a - Impiegati di Concetto - Assistenti tecnici e amministrativi - i dipendenti che svolgono mansioni caratterizzate dall'elemento della collaborazione immediata e attiva con i diretti superiori con apporto

di iniziativa personale ed in possesso di titoli di specializzazione o di adeguata preparazione tecnico-pratica nelle mansioni amministrative o tecniche.

A titolo di esemplificazione si indicano:

1° livello Super

Settore Tecnico: — Coordinatore centrale tecnico
— Capo Centro CED

Settore Amm.vo: — Coordinatore Centrale amministrativo

1° livello

Settore Tecnico: — Coordinatore tecnico
— Analista CED

Settore Amm.vo: — Coordinatore amministrativo

2° livello

Settore Tecnico: — Analista capo laboratorio analisi
— Analista programmatore CED
— Vice Coordinatore tecnico
— Tecnico dei centri genetici

Settore Amm.vo: — Vice Coordinatore amministrativo

3° livello

Settore Tecnico: — Zootecnico, Agronomo, Veterinario, Tecnico dell'alimentazione, Tecnico dell'ipofecondità, Tecnico della qualità del latte

— Ispettore nazionale di razza e/o specie,
Tecnico dei centri di F.A., Programmatore CED, Scheduler CED

Settore Amm.vo: — Impiegato di concetto di 1ª

4° livello

Settore Tecnico: — Addetto alla consolle CED, Capo controllore, Analista unico di laboratorio analisi, Tecnico mungitrici

Settore Amm.vo: — Impiegato di concetto di 2ª (A)

(A) L'impiegato di concetto di 2ª passa al 3° livello dopo un massimo di 15 anni di permanenza nella mansione.

CATEGORIA 3ª Appartengono alla Categoria 3ª - Impiegati d'ordine - Agenti tecnici e amministrativi - 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 esemplificativo si indicano:

1° livello

Settore Tecnico: — Controllore specializzato, Fecondatore,
Addetto al laboratorio di analisi, Operatore CED

Settore Amm.vo: — Addetto ai Centri stampa

2° livello

Settore Tecnico: — Controllore - Addetto alla disinfezione
dei ricoveri

Settore Amm.vo: — Impiegato d'ordine

3° livello

— Addetto alla perforazione - Terminalista CED

4° livello

— Applicato - Archivista

5° livello

— Dattilografo - Protocollista

CATEGORIA 3^a/A Appartengono alla Categoria 3^a/A Ausiliari i dipendenti che svolgono mansioni esecutive ausiliarie e anche con servizi manuali.

A titolo esemplificativo si indicano:

1° livello

— Usciere - Centralinista - Autista/Fattorino

2° livello

— Ausiliario o Inserviente

Specificazione esemplificativa dei profili professionali:

CATEGORIA 2^a

1° livello Super

— **Coordinatore centrale tecnico:** è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento di un ufficio centrale tecnico.

— **Coordinatore centrale amministrativo:** è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento di un ufficio centrale amministrativo.

— **Capo Centro CED:** è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento e pianificazione del Centro elaborazione dati.

1° livello

— **Coordinatore tecnico:** è il funzionario preposto al coordinamento di uno specifico ufficio tecnico

— **Coordinatore amministrativo:** è il funzionario preposto al coordinamento di uno specifico ufficio amministrativo

— **Analista CED:** è il funzionario preposto allo sviluppo delle procedure del CED elaborando e definendo analisi e programmi con coordinamento e controllo della realizzazione degli stessi.

2° livello

— **Analista Capo laboratorio analisi:** è il funzionario in possesso di titoli e/o conoscenze tecnico-pratiche, acquisite con esperienza aziendale, che opera e coordina il lavoro del personale di laboratorio, controlla la funzionalità delle apparecchiature, del reagentario per la determinazione quali-quantitativa nella gamma di analisi fisico-chimiche-biologiche, che controlla, elabora e trasmette i dati ottenuti agli uffici competenti.

— **Analista programmatore CED:** è il funzionario che opera nello sviluppo delle analisi e definizione dei programmi curandone direttamente l'attuazione.

— **Vice coordinatore tecnico:** è il funzionario che coadiuva il superiore e cui sono affidati compiti di responsabilità nell'ambito delle funzioni tecniche.

— **Tecnico dei centri genetici:** è il funzionario cui sono affidati i compiti di responsabilità nel seguire i riproduttori durante le prove genetiche e di sperimentazione, di contattare ai fini profilattici e di prevenzione gli Istituti zooprofilattici e le U.S.L.

— **Vice coordinatore amministrativo:** è il funzionario che coadiuva il superiore e cui sono affidati compiti di responsabilità nell'ambito di funzioni amministrative.

3° livello

— **Gli assistenti zootecnici, Agronomi, Veterinari, Tecnici dell'alimentazione, Tecnici dell'ipofecondità, Tecnici della qualità del latte:** svolgono assistenza nelle aziende con conoscen-

za tecnico-produttiva nei rispettivi campi, con eventuali compiti di coordinamento dell'attività dei controllori.

— **Ispettore nazionale di razza e/o specie:** svolge compiti di valutazione e ispettivi in tutto il territorio nazionale a garanzia del rispetto delle norme regolamentari ufficiali e a tutela delle azioni per la selezione e il miglioramento delle razze e/o speci.

— **Tecnico dei Centri di F.A.:** svolge assistenza tecnica nella preparazione del materiale seminale e nella fecondazione artificiale.

— **Schedulatore:** provvede alla organizzazione funzionale delle procedure ed alla operatività della sala macchine.

— **Impiegato di concetto di 1^a:** svolge compiti inerenti agli adempimenti affidatigli nei settori amministrativo, organizzativo, economico e di informazione.

4° livello

— **Addetto alla consolle:** opera tramite video-consolle per la attuazione dei programmi con scelta nell'utilizzo del materiale e controllo degli operatori.

— **Capo controllore:** svolge il lavoro di coordinamento e di vigilanza sull'attività dei controllori, nonché funzioni di controllore.

— **Analista unico di laboratorio analisi:** in possesso di titoli e/o conoscenze tecnico-pratiche, svolge da solo tutte le incombenze necessarie per l'attività di analisi ed elabora e trasmette i dati ottenuti agli uffici competenti.

— **Tecnico mungitrici:** in possesso di titoli e di conoscenze tecnico-pratiche, svolge compiti di valutazione e di intervento sugli impianti mungitrici.

— **Impiegato di concetto di 2^a:** svolge i compiti affidatigli nel settore al quale è stato destinato.

CATEGORIA 3^a

1° livello

— **Controllore specializzato:** in possesso di titoli di specializzazione svolge con elevata qualificazione i controlli degli impianti o delle produzioni ed è capace di fornire agli allevatori le connesse indicazioni sull'alimentazione e la fecondazione.

— **Fecondatore:** in possesso di titoli di specializzazione svolge compiti di fecondazione.

— **Addetto al laboratorio di analisi:** esplica mansioni esecutive nello svolgimento delle analisi di laboratorio e nella preparazione dei campioni con rifornimento del materiale al personale di campagna.

— **Addetto ai centri stampa:** svolge compiti di riproduzione e allestimento della documentazione e del materiale predisposto dai servizi e dagli uffici.

— **Operatore CED:** svolge compiti esecutivi alle dipendenze del consollista per l'inserimento di materiale del CED.

2° livello

— **Controllore:** svolge, sulla base del calendario periodico stabilito dalle Associazioni, i compiti dell'accertamento delle produzioni, marcatura dei soggetti sottoposti a controllo e rilevazioni aziendali effettuando le operazioni previste dai regolamenti ufficiali e dalle direttive di attuazione dei programmi, nonché altre attività a sostegno della valorizzazione della zootecnia nell'ambito del proprio inquadramento professionale.

— **Addetto alla disinfezione dei ricoveri:** opera la disinfezione dei ricoveri del bestiame e adiacenze.

— **Impiegato d'ordine:** svolge normali mansioni esecutive di registrazione e trascrizione nei diversi uffici e attività delle Associazioni.

3° livello

— **Addetto alla perforazione-Terminalista CED:** opera in mansioni esecutive al terminale e/o alla perforazione delle schede del CED.

4° livello

— **Applicato-Archivista:** svolge mansioni esecutive di copia e trascrizione, di archiviazione e tenuta della corrispondenza della documentazione affidatagli.

5° livello

— **Dattilografo-Protocollista:** svolge compiti di scrittura dattilografica, di registrazione su protocollo della corrispondenza in arrivo e in partenza.

CATEGORIA 3°/A

1° livello

— **Usciere:** svolge mansioni ausiliarie di anticamera e di normali commissioni di ufficio.

- **Centralinista:** svolge mansioni inerenti il servizio telefonico.
- **Autista-Fattorino:** svolge mansioni di conducente e di normali commissioni di ufficio.

2° livello

- **Ausiliario inserviente:** svolge mansioni ausiliarie normali e di pulitura.

Impegno a verbale: La Associazione Italiana Allevatori fa constatare che ogni organizzazione degli allevatori, Consorzio od 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 o eventuali modifiche alle rispettive R.S.A.

Dichiarazione a verbale: Per personale addetto alle attività istituzionali mediante visite nelle aziende zootecniche, si intende il personale addetto alle attività dei CC.FF., LL.GG., Ipofecondità, Fecondazione Artificiale, Vigilanza, Centri Genetici e di Fecondazione Artificiale, Controllo mungitrici, commercializzazione uova, assistenza tecnica e disinfezione delle stalle e ogni altra iniziativa similare per programmi esistenti o futuri che abbiano a base periodicità di visite nelle aziende zootecniche.

Dichiarazione a verbale: Le parti riconoscono che nei laboratori di analisi con particolari dimensioni e attrezzature complesse possono esserci « tecnici-analisti » in possesso di titoli che svolgono effettivamente con elevata autonomia analisi complesse per la determinazione quali-quantitativa nella gamma fisico-chimico-batterologica i quali possono essere per tali requisiti inquadrati tra il personale di Categoria 2^a.

ART. 6

PROMOZIONI

In caso di probabili promozioni dovranno essere sentite preventivamente le R.S.A. e saranno effettuate, 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 1983 per le qualifiche di impiegato di concetto di 2ª, di addetto al laboratorio di analisi, di controllore, di impiegato d'ordine, sono stabiliti per i 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.

Il periodo di tre mesi di espletamento continuato delle mansioni superiori non è interrotto da giorni di ferie, di malattia o di infortunio. In ogni caso il rientro alla mansione inferiore deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un settimana di anticipo.

Nel caso di svolgimento di mansioni promiscue il dipendente ha diritto ad essere inquadrato nel livello corrispondente alla mansione più elevata svolta.

ART. 9

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 efficacia 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.

Delle assunzioni con rapporto a tempo determinato dovranno essere informate preventivamente le R.S.A.

ART. 10

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro non può superare le 40 ore settimanali sino al 31 dicembre 1983 e le 39 ore settimanali a far data dal 1° gennaio 1984 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 contemplare più di due mungiture giornaliere. Qualora la giornata lavorativa comprenda anche una terza mungitura, il tempo di lavoro attribuibile a questa mungitura dovrà essere retribuito come lavoro straordinario ancorchè esso rientri nell'orario stabilito dal primo comma.

Per il personale del Centro meccanografico addetto al funzionamento delle macchine è in facoltà del datore di lavoro di distribuire l'orario di lavoro settimanale in turni giornalieri a carattere continuativo di uniforme durata. Normalmente possono essere effettuati due turni giornalieri che non potranno essere iniziati prima delle ore sette 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 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.

Le parti contraenti interverranno 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 il personale addetto in forma continuativa alle attività istituzionali mediante visite nelle aziende zootecniche, ove l'Associazione non metta a disposizione il mezzo, deve servirsi di automezzo del quale abbia la piena disponibilità e che sia coperto da assicurazione a norma di legge.

Per l'uso del proprio 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 1983 l'adeguamento del rimborso chilometrico per l'uso del mezzo proprio sarà effettuato sulla base delle tabelle ACI per la vettura FIAT 127 per 15.000 Km. annui.

Tali adeguamenti si conteggiano dal primo giorno del mese successivo all'aggiornamento ACI, fatte salve le variazioni, in aumento o in diminuzione, riguardanti il prezzo della benzina, che si applicano dal giorno di entrata in vigore sulla base dei coefficienti ACI.

Ai fini del conteggio di tali spese, i percorsi sono calcolati dal centro geografico della zona assegnata, previa verifica allo

scopo con le R.S.A., o dalla residenza se risulta più vicina al controllo.

Agli addetti al controllo della produzione del 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 gli addetti alle attività istituzionali mediante visite aziendali, 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 corrisposti, per il pasto L. 10.000 dal 1° agosto 1983, L. 11.000 dal 1° gennaio 1984 e L. 12.000 dal 1° gennaio 1985, per il pernottamento L. 13.000 dal 1° agosto 1983, L. 15.000 dal 1° gennaio 1984 e L. 16.000 dal 1° gennaio 1985.

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 agli addetti al controllo delle produzioni al laboratorio di analisi è a carico dei datori di lavoro. Qualora tale trasporto venga eseguito per ordine del datore di lavoro personalmente dall'addetto al controllo delle produzioni 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 7° 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 corrisposizioni 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 1* (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 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 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 ha 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 o inferiori a 15 giorni non saranno conteggiate.

ART. 17

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

Dal 1-1-1984 il dipendente ha diritto per ogni biennio di effettivo servizio ad un aumento periodico costituito dal 5% dello stipendio base mensile tabellare relativo alla qualifica in atto al momento della maturazione del biennio e dell'importo di L.27.000 fino ad un massimo di 10 aumenti periodici biennali così calcolati. Ogni variazione per qualunque causa del predetto stipendio base mensile tabellare comporterà automaticamente la rivalutazione degli aumenti periodici di anzianità maturati, nel senso che l'ammontare relativo a ciascuno di essi deve sempre corrispondere al 5% dello stipendio base, fermo restando l'aumento dell'importo di L. 27.000 per ciascuno scatto.

NORMA TRANSITORIA

Con decorrenza 1-1-1984 per ciascun dipendente in servizio a tale data verrà effettuato il ricalcolo degli aumenti periodici con il sistema di cui all'art. 17, ma senza corresponsione di arretrati per il periodo antecedente all'1-1-1984. Qualora il ricalcolo desse un risultato inferiore all'importo acquisito all'1-1-1984, il dipendente stesso manterrà detto importo fino all'assorbimento

con gli aumenti successivi. Fermo restando il riconoscimento dell'effettiva anzianità del singolo dipendente a cui vanno comunque garantite le frazioni di scatto residue al momento della ricostruzione biennale degli aumenti periodici all'1-1-1984, lo scatto successivo avverrà alla normale cadenza biennale.

Per i lavoratori che maturano lo scatto nell'anno 1983 si applica interamente la precedente norma contrattuale.

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 L. 1.500 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 computabili come anzianità di servizio.

ART. 22

PERMESSI PER CORSI PROFESSIONALI E DI STUDIO

Sono concessi permessi retribuiti nel limite di 150 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.

Le Associazioni prenderanno in considerazione la possibilità di svolgere corsi formativi e di aggiornamento che consentano al personale una specializzazione crescente nell'ambito delle attività e dei servizi da svolgere anche per l'apposita riconversione del personale e per nuove attività delle Associazioni. Al personale che partecipa ai corsi e risultato idoneo l'Associazione riconoscerà il corrispondente livello di inquadramento.

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 al seguente trattamento:

— estero

pie' di lista

- servizi per località distanti oltre
250 km dalla sede dell'ufficio pie' di lista
- servizi per località entro i 250 km
dalla sede dell'ufficio:
 - indennità dal 1-8-83 L. 35.000
 - indennità dal 1-1-85 L. 40.000

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

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

Qualora l'espletamento della missione richieda l'uso di aereo, di nave, 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 della 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.

Non costituisce missione il lavoro svolto dal personale adetto ad attività istituzionali svolte mediante visite aziendali e di cui all'art. 11 nell'espletamento dei loro compiti nonché da

quei dipendenti cui siano affidate mansioni di vigilanza sulle attività stesse. Per questi ultimi, il trattamento relativo al rimborso delle spese necessarie alla 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 nei termini previsti dalla legge.

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.

In caso di infortunio o malattie professionali, relative alle mansioni espletate e ascrivibili a cause di servizio, il termine di cui al comma precedente è elevato a 18 mesi.

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del dipendente corrispondendogli la indennità sostitutiva del 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 del personale, sarà richiesto, anche su segnalazione delle R.S.A., l'intervento dei centri di medicina preventiva e degli altri Enti Pubblici esistenti, tecnici e sanitari, con relativa rimozione delle eventuali cause di rischio o nocività. Al personale addetto alle attività istituzionali mediante visite aziendali, ai laboratori di analisi, ai centri meccanografici e ai centri stampa sarà concessa a richiesta una giornata di permesso annuale retribuito per una visita medica di controllo.

ART. 28

DOVERI DEL 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. 1 ^a	Cat. 2 ^a	Cat. 3 ^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, violenza e vie di fatto;
- b) disonestà nel disimpegno delle proprie mansioni;
- c) recidività, fermo restando per quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in mancanze gravi che abbiano dato luogo all'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 il dipendente ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29/5/1982, n. 297.

ART. 34

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.

ART. 35

ANZIANITA' CONVENZIONALE

Al 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 aziendalimente) 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 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 signoli 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 entreranno 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, nonchè 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 nè colpito da misure disciplinari e da sanzioni di carattere economico, per motivi attinenti all'attività sindacale.

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 dipen-

dente, 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 20 giorni l'anno per i rappresentati nazionali ovvero di 18 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, per le attività di cui sopra, hanno altresì diritto a permessi non retribuiti ai sensi della legge 300/70.

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'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. 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

FONDO DI SOLIDARIETA'

All'entrata in vigore del Fondo Pubblico Nazionale di solidarietà e secondo le norme istitutive, i dipendenti delle Associazioni Allevatori a tempo indeterminato potranno versare, mediante trattenuta operata dal datore di lavoro, lo 0,50% dello stipendio mensile.

Le somme trattenute, previa adesione del lavoratore, secondo le modalità previste dall'apposita normativa saranno versate dal datore di lavoro al predetto Fondo.

Il recesso da tale versamento, da parte del lavoratore, sarà esercitato secondo le modalità della stessa normativa e comunicato con lettera raccomandata A.R. anche al datore di lavoro, entro tre mesi dalla istituzione del Fondo o dal momento dell'assunzione.

ART. 46

CONDIZIONI DI MIGLIORE 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:

a) La riparametrazione degli stipendi minimi tabellari viene calcolata secondo la numerazione indicata nelle allegate tabelle moltiplicata per l'importo fisso di L. 3.600;

b) Le qualifiche di Commesso Capo o Commesso o Usciere - Categoria C/A - vengono inquadrare nel 1° livello della Categoria 3ª/A-Ausiliari, mantenendo ad esaurimento il trattamento acquisito e continueranno ad espletare le mansioni in atto.

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi
CATEGORIA « 1ª » - PERSONALE DIRETTIVO

Livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1983	Minimo al 1984	Minimo al 1985
1°	Direttori	275	710.000	830.000	990.000
2°	Capo Servizio Centrale	245	664.000	758.000	882.000
3°	Capo Servizio	225	624.000	703.000	810.000

TABELLA • Stipendi minimi mensili lordi

CATEGORIA « 2ª » - IMPIEGATI DI CONCETTO - ASSISTENTI TECNICI E AMMINISTRATIVI

Livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1983	Minimo al 1984	Minimo al 1985
1° Super	Coordinatore Centrale Tecnico Capo Centro CED Coordinatore Centrale Amministrativo	215	610.000	680.000	774.000
1°	Coordinatore Tecnico Analista CED Coordinatore Amministrativo	205	589.000	653.000	738.000
2°	Vice Coordinatore Tecnico Vice Coordinatore Amministrativo Analista capo laboratorio analisi Analista programmatore CED Tecnico dei Centri genetici	195	561.000	622.000	702.000
3°	Zootecnico - Agronomo - Veterinario - Tecnico dell'alimentazione - Tecnico dell'ipofecondità - Tecnico della qualità latte - Ispettore nazionale di razza e/o specie - Tecnico dei Centri F.A. Schedulatore CED Impiegato di concetto di 1ª Programmatore CED	185	538.000	593.000	666.000
4°	Addetto alla consolle CED Capo controllore Analista unico di laboratorio analisi Tecnico mungitrici Impiegato di concetto 2ª (A)	175	517.000	566.000	630.000
	(A) Impiegato di concetto di 2ª - Livello iniziale	170	500.000	548.000	612.000

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi

CATEGORIA « 3ª » - IMPIEGATI D'ORDINE - AGENTI TECNICI E AMMINISTRATIVI

livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1983	Minimo al 1984	Minimo al 1985
1°	Controllore specializzato Fecondatore Operatore CED Addetto al laboratorio analisi (B) Addetto ai Centri Stampa	160	484.000	523.000	576.000
2°	Controllare (C) Addetto alla disinfezione dei ricoveri Impiegato d'ordine	150	462.000	496.000	540.000
3°	Addetto alla perforazione Terminalista CED	140	442.000	468.000	504.000
4°	Applicato - Archivista	128	402.000	427.000	461.000
5°	Dattilografo - Protocollista	115	357.000	382.000	414.000
	(B) Addetto al laboratorio analisi Livello iniziale	155	470.000	507.000	558.000
	(C) Controllore - Impiegato d'ordine Livelli iniziali	145	451.000	482.000	522.000

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi**CATEGORIA « 3°/A » - AUSILIARI**

Livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1983	Minimo al 1984	Minimo al 1985
1°	Usciere Centralinista Autista/Fattorino	110	344.000	366.000	396.000
2°	Ausiliario - Inserviente	100	316.000	335.000	360.000

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, 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 Collella, 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.

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.

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

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

ART. 5

INIZIO DELLE VARIAZIONI

Le variazioni del costo della vita opereranno, in base al presente accordo, a decorrere dal trimestre maggio-luglio 1969 per il trimestre successivo (agosto-ottobre 1969) e così di seguito di trimestre in trimestre.

ART. 6

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.

INDICE

	Pag.
Art. 1 « Oggetto e durata del contratto »	4
» 2 « Occupazione e mobilità »	4
» 3 « Assunzioni »	5
» 4 « Periodo di prova »	6
» 5 « Inquadramento del Personale-Mansioni »	7
» 6 « Promozioni »	13
» 7 « Livelli iniziali di inquadramento »	14
» 8 « Mutamenti di mansioni e sostituzione di personale assente »	14
» 9 « Assunzione a termine »	15
» 10 « Orario di lavoro »	16
» 11 « Rimborso spese agli assistenti zootecnici, agli addetti ai controlli e ai servizi di vigilanza e ai fecondatori »	17
» 12 « Riposo settimanale »	18
» 13 « Festività nazionali e infrasettimanali »	18
» 14 « Lavoro straordinario »	19
» 15 « Retribuzione »	20
» 16 « 13 ^a e 14 ^a mensilità »	21
» 17 « Aumenti periodici per anzianità di servizio »	21
» 18 « Indennità speciali »	22
» 19 « Abiti di lavoro »	22
» 20 « Ferie »	22
» 21 « Permessi ordinari, congedo matrimoniale, aspettative »	23
» 22 « Permessi per corsi professionali e di studio »	24
» 23 « Servizio militare »	24
» 24 « Missioni »	24
» 25 « Trattamento economico in caso di malattia ed infortunio »	26

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