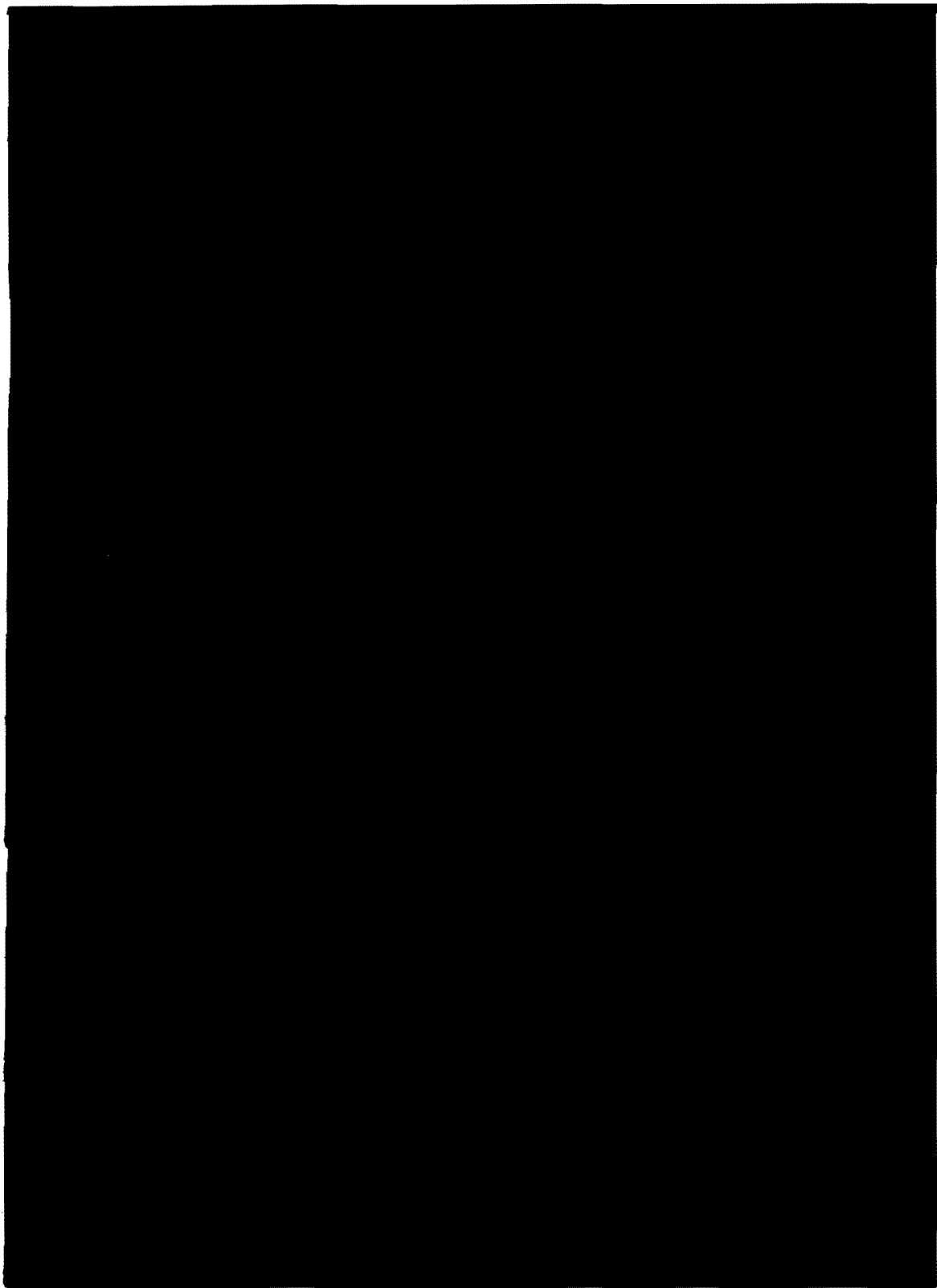




CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, CONSORZI ED ENTI ZOOTECNICI

L'anno 1986, il giorno 14 novembre 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. Tullio De Rubeis, Ing. Luciano Scavia, Dr. Orazio Annese, Dr. Gerardo Marigliano, P.A. Mario Saleppichi, Rag. Giuliano Violato, Dr. Pietro Ricciarelli, Dr. Lazzaro Guerrieri, Dr. Mario Frontini, Sig. Claudio Pinto

•

la FEDERBRACCIANTI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Angelo Lana, dal Segretario Generale Aggiunto Salvatore Zinna, dai Segretari Nazionali: Gioacchino Assogna, Edy Arnaud, Antonio Carbone, Franco Della Rosa, Pasquale Papiccio, Luigi Tammone e dai Componenti la Delegazione Signori: Giovanni Caldarone, Franco Coscarelli, Umberto Conti, Lucio Pierucci, Feruccio Rozza, Fausto Biazzi, Franco Panigada, Giovanna Perotta, Salvatore Calvia, Romualdo Brusadin;

la FISBA-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Carlo Biffi, dai Segretari Nazionali: Augusto Cianfoni, Albino Gorini, Franco Orsomando, Francesco Matafù, Cirino Brancato e dai Signori: Bruno Inserra, Fabrizio Valentini, Michele Gelardi, Ernesto Sciumbata, Maria Rita Cimino, Maurizio Bodini, Antonio Fedele;

la UISBA-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Pierluigi Bertinelli, dai Segretari Nazionali: Stefano Mantegazza, Walter Contessi, Giovanbattista Galbo, Anselmo Carmillo, Enrico Tonghini, dal Coordinatore nazionale del Settore Francesco Diano, assistiti dal Presidente Nazionale Raffaele Bonino e dai Componenti la Delegazione Sigg. Maristella Lazzari, Giuliano Peghini, Gianpaolo Pagani, Bernardo Prearo, Angelo Amorico, Francesco Mangano;

il SANDEZ (Sindacato Autonomo Nazionale Dipendenti Enti Zootechnici) rappresentato dal Segretario Nazionale Donato Forte, dai

Vice Segretari Nazionali: Ferruccio Caronia, Roberto Leoni, Michele Morano e dai Signori: Walter Regalino, Vincenzo Manto, Mario De Filippis, Vanni Micolini, Tito 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, Emanuele Ranieri, Vito Memoli;

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. 19 settembre 1983.

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. 19 settembre 1983.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 1986 ed è valido fino al 31 dicembre 1988 e sarà applicato al personale in servizio al 30/9/1986. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetto 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 ed affidamenti di incarichi, si fa riferimento alle norme vigenti, mentre si conviene che per le at-

tività proprie dell'Associazione, 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 Rappresentanze Sindacali Territoriali, 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 superare eventuali forme di prestazioni lavorative non regolamentate dal presente contratto a favore di rapporti di lavoro stabili e diretti purché gli interessati siano in possesso di 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 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.

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 di cui ai livelli 4°, 5°, 6° e 7° della cat. 2ª, nonchè per i dipendenti appartenenti alla cat. 3ª.

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 nei casi che danno luogo alla sospensione del rapporto (malattie, chiamata alle armi, interruzioni varie), è automaticamente prorogato 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 della 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.

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, il livello e qualifica assegnati;
- d)** il trattamento economico iniziale.

ART. 5

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE - MANSIONI

I dipendenti sono assegnabili alle seguenti categorie:

CATEGORIA 1^a Personale Direttivo - Quadri - Collaboratori Esperti

CATEGORIA 1^a/a Funzionari

CATEGORIA 2^a Impiegati - Assistenti tecnici e amministrativi

CATEGORIA 3^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 loro assegnati e ne rispondono al diretto superiore o i Collaboratori Esperti di elevata qualificazione professionale.

1° livello

Direttori non aventi qualifica di Dirigente.

2° livello

Capi Servizio centrali incaricati del coordinamento delle attività di servizio/servizi o di uffici di particolare rilevanza, di organizzazioni nazionali nonchè interregionali e regionali aventi significative strutture organizzative, nonchè provinciali che oltre ad essere dotate di significative strutture organizzative, abbiano organici superiori ai 40 dipendenti.

3° livello

Capi Servizio incaricati del coordinamento delle attività di uffici di organizzazioni nazionali, interregionali, regionali e provinciali, nonchè di ufficio delle organizzazioni nazionali di notevole rilevanza nell'ambito delle strutture aziendali.

Collaboratori Esperti di elevata qualificazione professionale in possesso di laurea e di elevate competenze specifiche con notevole esperienza professionale, svolgono compiti di parti-

colare rilevanza nell'ambito delle direttive loro impartite dal Capo Servizio Centrale.

Le funzioni del personale inquadrato nella 1ª categoria sono stabilite, dai competenti Organi di ciascuna Organizzazione in relazione alle diverse realtà aziendali.

Appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi aziendali ed hanno la qualifica di Direttori; appartengono altresì alla categoria dei quadri i lavoratori appartenenti al 2° e 3° livello della 1ª categoria, con qualifica di Capo Servizio Centrale e Capo Servizio, che svolgono le funzioni, stabilite dai competenti Organi di ciascuna Organizzazione, con facoltà di autonomia decisionale e discrezionalità applicativa di metodi e tecniche operative, nell'ambito delle direttive ricevute, per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonchè hanno attribuite le funzioni di coordinamento del servizio assegnato al quale appartenga un adeguato numero di lavoratori anche in rapporto alla specifica attività del servizio.

L'attribuzione della qualifica di Quadro è operata in sede di prima applicazione dalle Aziende, sentite le RSA, sulla base di una verifica della rispondenza delle funzioni, esercitate dai lavoratori appartenenti al 2° e 3° livello della 1ª Categoria, ai sopracitati criteri. In caso di non rispondenza di tali funzioni, i Capi Servizi non saranno ricompresi nella categoria dei Quadri, mantenendo le mansioni in atto.

CATEGORIA 1ª/a - Appartengono alla Categoria 1ª/a - Funzionari, i dipendenti in possesso di adeguata preparazione tecnico-pratica nelle mansioni amministrative e tecniche comportanti lo svolgimento di importanti compiti anche in modo autonomo nell'ambito dello specifico settore, nonchè il controllo del personale assegnato.

A titolo di esemplificazione si indicano:

1° livello

Settore Tecnico: — Coordinatore Centrale Tecnico
— Capo Centro CED

Settore Amm.vo: — Coordinatore Centrale Amministrativo

2° livello

Settore Tecnico: — Coordinatore Tecnico
— Analista CED
— Coordinatore Centro Genetico
Settore Amm.vo: — Coordinatore Amministrativo

CATEGORIA 2^a - Appartengono alla Categoria 2^a - Impiegati, Assistenti tecnici e amministrativi, i lavoratori in possesso di titoli di specializzazione e preparazione tecnico-pratica comportanti lo svolgimento di mansioni di concetto, nonché i lavoratori con mansioni esecutive comportanti l'attuazione di precise disposizioni superiori sotto il controllo di dipendenti di grado più elevato.

1° livello

Settore Tecnico: — Analista capo laboratorio analisi
— Analista programmatore CED
— Vice Coordinatore tecnico
— Collaboratore Esperto tecnico
Settore Amm.vo: — Vice Coordinatore amministrativo
— Collaboratore Esperto amministrativo

2° livello

Settore Tecnico: — Zootecnico, Agronomo, Veterinario, Tecnico dell'alimentazione, Tecnico dell'ipofecondità, Tecnico della qualità del latte, Ispettore nazionale di specie e/o razza e controlli funzionali, Tecnico dei centri di F.A., Programmatore CED, Schedulatore CED.
Settore Amm.vo: — Impiegato di 1°

3° livello

Settore Tecnico: — Addetto alla Consolle CED, Capo controllore, Analista unico di laboratorio analisi, Tecnico Mungitrici, Addetto Centri Genetici
Settore Amm.vo — Impiegato di 2^a (A)

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

4° livello

Settore Tecnico: — Controllore specializzato, Fecondatore, Addetto al laboratorio di analisi, Operatore CED
Settore Amm.vo: — Addetto ai Centri Stampa

5° livello

Settore Tecnico: — Controllore, Addetto alla disinfezione dei ricoveri, Operatore Centri Genetici

Settore Amm.vo: — Impiegato di 3°.

6° livello

— Addetto alla perforazione/Terminalista CED, Operatore Centri Stampa

7° livello

— Archivista/Dattilografo

CATEGORIA 3ª — Appartengono alla categoria 3ª - 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 1ª/a

1° livello

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

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

— **Capo Centro CED:** è il funzionario preposto, in relazione alle elevate funzioni chiamato ad assolvere, al coordinamento e pianificazione del Centro Elaborazione Dati, ove dotato di una configurazione tecnica particolarmente composita.

2° 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.
- **Coordinatore Centro Genetico:** è il funzionario preposto al coordinamento dell'insieme delle attività dei Centri Genetici.

CATEGORIA 2^a

1° livello

- **Analista Capo laboratorio analisi:** è il tecnico 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 tecnico che opera nello sviluppo delle analisi e definizione dei programmi curandone direttamente l'attuazione.
- **Vice Coordinatore Tecnico:** coadiuva il superiore e gli sono affidati compiti di responsabilità nell'ambito delle funzioni tecniche anche sub-territoriali e/o che svolge più funzioni tecniche specifiche.
- **Vice Coordinatore amministrativo:** coadiuva il superiore e gli sono affidati compiti di responsabilità nell'ambito di funzioni amministrative anche sub-territoriali e/o che svolge più funzioni amministrative specifiche.
- **Collaboratore Esperto tecnico o amministrativo:** è colui che, con elevata qualificazione professionale, in possesso di titolo di studio adeguato e competenze specifiche, con significativa esperienza professionale svolge compiti di particolare importanza nell'ambito delle direttive impartitegli dai Coordinatori.

2° livello

- **Gli Assistenti Tecnici:** Zootecnici, Agronomi, Veterinari, Tecnici dell'alimentazione, Tecnici dell'ipofecondità, Tecnici della qualità del latte: svolgono assistenza nelle Aziende con

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

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

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

— **Programmatore:** provvede alla realizzazione dei programmi curandone direttamente l'attuazione.

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

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

3° livello

— **Addetto alla console:** opera tramite video-consolle per l'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.

— **Addetto Centri Genetici:** svolge compiti inerenti gli adempimenti necessari per le prove genetiche e di sperimentazione.

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

4° livello

— **Controllore specializzato:** in possesso di titoli di specializzazione svolge con elevata qualificazione i controlli degli im-

pianti o delle produzioni ed è capace di fornire agli allevatori le connesse indicazioni sull'alimentazione e la fecondazione, nonché svolge funzioni di controllore.

— **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 con competenza e conoscenza tecnico-pratica 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.

5° 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.

— **Operatore Centri Genetici:** esplica mansioni esecutive nelle diverse lavorazioni necessarie nei Centri Genetici.

— **Impiegato di 3^a:** svolge le mansioni esecutive affidategli anche di registrazione e trascrizione nei diversi uffici e attività delle Associazioni, nonché eventuali mansioni di scrittura dattilografica e stenografica.

6° livello

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

— **Operatore Centri Stampa:** esplica mansioni esecutive di riproduzione e allestimento non richiedenti particolari conoscenze tecnico-pratiche.

7° livello

— **Archivista/Dattilografo:** svolge mansioni esecutive di copia e trascrizione, di registrazione su protocollo della corrispondenza in arrivo e in partenza, di archiviazione e tenuta della corrispondenza, della documentazione affidatagli e svolge compiti di scrittura dattilografica e/o stenografica.

CATEGORIA 3ª

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 o Inserviente:** svolge mansioni ausiliarie normali e di pulitura.

I competenti Organi delle Organizzazioni possono affidare, previa verifica con le RSA, per un periodo determinato, al personale della cat. 1ª/a e al personale di 1° livello della cat. 2ª, anche in aggiunta alle normali mansioni la responsabilità dello studio e/o gestione e/o attuazione di progetti vertenti su specifiche tematiche (Capi progetto).

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 statuari e, pertanto, ciascuno di essi determina l'organico del personale in base alle esigenze operative.

Le organizzazioni di cui sopra comunicheranno gli organici delle singole Associazioni o eventuali modifiche alle rispettive RSA.

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 inizia-

tiva similare per programmi esistenti o futuri che abbiano a base periodicità di visite nelle aziende zootecniche.

Impegno a verbale: Le parti convengono che nell'eventualità che gli Analisti Capo Laboratorio Analisi operino con notevole autonomia, nell'ambito del Settore Tecnico dell'Organizzazione di appartenenza, agli stessi venga riconosciuta la qualifica di Coordinatore Tecnico dello specifico settore analisi.

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-batteriologica i quali possono essere per tali requisiti inquadrati nel livello corrispondente a quello dell'Analista Unico di laboratorio analisi.

Impegno a verbale: Le parti si impegnano a favorire la crescita professionale e la specializzazione di dipendenti con qualifica di controllori, promuovendo corsi formativi e/o di aggiornamento professionale sulla base di quanto stabilito dall'art. 37 lettera d).

Impegno a verbale: Per il personale attualmente inquadrato nella qualifica di tecnico dei centri Genetici (2° livello, 2ª Categoria, CCNL 19.9.83), ove non ricorrono le condizioni per l'attribuzione della nuova qualifica di Coordinatore dei Centri Genetici, tale qualifica di Tecnico dei Centri Genetici viene assorbita nella qualifica di Vice Coordinatore Tecnico, fermo restando l'espletamento delle mansioni in atto.

Impegno a verbale: le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31/12/87 al fine di definire le modalità di applicazione degli artt. 4, 5 e 6 della L. 190/85.

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 di valutazione di me-

rito, la anzianità di servizio e di incarico vengono considerate titolo di preferenza.

ART. 7

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 corrispondenza 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 3 mesi, nel disimpegno di mansioni di qualifica superiore, avverrà senza 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 3 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 una 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. 8.

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. 9

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro non può superare le 39 ore settimanali sino al 30 giugno 1987 e le 38,30 ore settimanali a far data dal 1/7/87.

L'orario settimanale viene di norma distribuito in 5 giorni.

A livello di integrativo gestionale regionale e nazionale, si dovranno fissare l'articolazione e la regolamentazione settimanale dell'orario anche per una maggiore omogeneizzazione su base territoriale, ed eventualmente individuare le forme disincentivanti

le prestazioni nella fascia di orario notturno, ferma restando la definizione a livello aziendale con le R.S.A. di possibili forme di flessibilità giornaliera.

Per i controllori zootecnici, fermo restando quanto previsto al primo comma, l'orario di lavoro è determinato in considerazione della discontinuità delle prestazioni e tenuto conto delle diversità di ambiente e condizioni di lavoro esistenti, secondo il numero dei capi di bestiame affidati e le relative mansioni. E' comunque esclusa la prestazione dell'attività lavorativa per l'effettuazione dei controlli funzionali nei giorni festivi.

Eventuali eccezioni dovranno essere concordate in sede di integrativo gestionale regionale.

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.

E' facoltà del datore di lavoro, sentite le R.S.A., a fronte di obiettive necessità (Centri Elaborazione Dati e Centro Stampa AIA) di distribuire l'orario di lavoro settimanale in turni di lavoro giornalieri a carattere continuativo di uniforme durata.

Normalmente possono essere effettuati due turni giornalieri che non possono 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, è concesso durante il turno un intervallo minimo di trenta minuti.

La distribuzione dell'orario di lavoro ed eventuali forme di flessibilità saranno concordate con le R.S.A. nell'ambito di quanto stabilito in sede di Integrativi gestionali.

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.

Impegno a verbale

Le parti convengono che nella distribuzione dell'orario si dovranno ricercare forme di flessibilità tenendo presente le esigenze di fornire servizi adeguati agli allevatori e di recuperare una maggiore produttività e qualificazione della prestazione lavorativa.

ART. 10

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, i dipendenti hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per consumo di carburanti, per manutenzione e per ammortamento nella misura stabilita come segue: il personale addetto ai Controlli e gli Ispettori nazionali di specie e/o razza e controlli funzionali hanno diritto dall'1/1/1987 al seguente rimborso spese per l'utilizzo del mezzo proprio:

- 1) L. 358 per chilometro per i primi dodicimila Km/anno;
- 2) per ogni chilometro successivo ai dodicimila tale importo viene ridotto del 33%.

Gli adeguamenti di tali rimborsi avverranno il 1° gennaio di ogni anno successivo sulla base della tabella ACI per la vettura Fiat Uno fire Berlina 3 porte Mod. 85 per 10.000 Km/anno per i primi dodicimila chilometri e sulla base dello stesso importo ridotto del 33% per i chilometri successivi.

Per tutti gli altri dipendenti il rimborso chilometrico per l'uso del mezzo proprio, fissato sempre a partire dal 1° gennaio di ogni anno, avverrà sulla base della tabella ACI per Fiat Uno fire Berlina 3 porte mod. 85 per 20.000 Km/anno.

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, a titolo risarcitorio, per il pasto L. 12.000 dal 1° gennaio 1986, L. 14.000 dal 1° gennaio 1987 e L. 16.000 dal 1° gennaio 1988; per il pernottamento L. 16.000 dal 1° gennaio 1986, L. 18.000 del 1° gennaio 1987 e L. 20.000 dal 1° gennaio 1988.

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 e terzo comma del presente articolo.

ART. 11

RIPOSO SETTIMANALE

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

ART. 12

FESTIVITA' NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Sono giorni festivi:

- a)** tutte le domeniche;
- b)** le festività nazionali: il 25 aprile, anniversario della liberazione; il 1° maggio, festa del lavoro;
- c)** le seguenti festività: il 1° giorno dell'anno; il 6 gennaio; il giorno di lunedì dopo Pasqua; il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria; il 1° novembre, Ognissanti; l'8 dicembre, giorno della Immacolata Concezione; il 25 dicembre, giorno di Natale; il 26 dicembre, S. Stefano; il 29 giugno per il solo Comune di Roma; 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 precedente punto b) e al presente punto c), 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 e nelle altre festività di cui al punto c), 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 e nelle altre festività di cui al punto c) 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. 13

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. 12.

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, salvo il caso di particolari esigenze, verificate con le R.S.A.

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 lavoro, non dà diritto al compenso per il lavoro straordinario, non essendo detto personale strettamente legato all'orario di lavoro.

I dipendenti che prestano la propria opera nei giorni festivi sia in sede che in trasferta avranno diritto alle sole maggiorazioni di cui al 3° comma e al giorno di riposo compensativo.

Al personale che in relazione alla necessità di lavoro effettua le proprie prestazioni nel terzo turno giornaliero previsto al 9° comma dell'art. 9, sarà corrisposta una maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria per le ore di lavoro prestate oltre le ore 22.

ART. 14

RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione mensile a tutti gli effetti del presente contratto, sono i seguenti:

- 1) stipendio base non inferiore ai minimi stabiliti nell'allegata Tabella;
- 2) indennità di scala mobile;

3) aumenti periodici di anzianità;

4) indennità di funzione in quanto spettante.

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. 13 e il rimborso spese di trasporto devono essere corrisposti con le competenze del mese successivo a quello cui si riferiscono.

ART. 15

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, costituite dagli elementi di cui al 1° comma dell'art. 14.

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 nel periodo di riferimento. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si calcoleranno come mese intero; quelle uguali o inferiori a 15 giorni non saranno conteggiate.

ART. 16

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

Dall'1/1/1986 il dipendente ha diritto, dalla data di assunzione, 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 dieci 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.

Dall'1/1/1987 il dipendente ha diritto, dalla data di assunzione, 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. 30.000 fino ad un massimo di dieci aumenti periodici biennali così calcolati.

Da tale data non si farà luogo ad alcun ricalcolo o rivalutazione degli scatti di anzianità maturati precedentemente al 31/12/1986 neanche nel caso di passaggio per mutamento di mansioni a livello retributivo superiore, né infine in caso di scorrimento per anzianità.

ART. 17

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.

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.

Il personale cui è affidata la responsabilità dello studio e/o gestione e/o attuazione di progetti (Capi progetto) per il periodo in cui ha tale responsabilità, ha diritto ad una indennità minima di L. 50.000 mensili lorde, elevabile fino ad un massimo di L. 200.000, che l'Azienda comunicherà nell'ambito dell'incontro con le R.S.A. previsto dal relativo comma dell'art. 5, in relazione alla importanza del progetto.

Ai dipendenti appartenenti alla categoria 1^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 quattordici mensilità, fermo

restando che l'entità stessa dovrà essere differenziata per qualifica. Tale indennità è compensativa anche dell'eventuale maggiore gravosità di orario connessa alla funzione espletata.

ART. 18

ABITI DI LAVORO

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

Qualora lo ritengano opportuno le Associazioni Nazionali potranno fornire abiti di lavoro al personale di cui alla categoria 3°.

ART. 19

FERIE

Il dipendente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie retribuito pari a ventisei giorni feriali lavorativi; tale periodo di ferie è incrementato di un numero di giorni lavorativi pari e in sostituzione delle festività religiose sopprese. 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 in un periodo, dell'anno solare di competenza, di almeno 5 mesi, 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 15 giorni varrà come mese intero mentre non si terrà conto di quella pari o inferiore a 15 giorni.

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

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

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

ART. 20

PERMESSI ORDINARI, CONGEDI MATRIMONIALI, ASPETTATIVE

Al dipendente che ne faccia richiesta, il datore di lavoro concederà, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, per motivi di famiglia e personali, permessi non detraibili dal periodo annuale di ferie, senza alcun obbligo di recupero e con diritto alla retribuzione di cui all'art. 14, primo comma, nei limiti di 24 ore annue dall'1/1/87.

Verranno altresì concessi due giorni di permesso retribuito in occasione della nascita di figli e tre giorni in occasione della morte di parenti entro il terzo grado o di affini entro il secondo grado.

Permessi retribuiti nel limite di un'ora per ogni mensilità retributiva contrattuale saranno inoltre concessi per operazioni bancarie in quelle realtà locali ove ciò si renda necessario e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Eventuali permessi senza diritto alla retribuzione di cui all'art. 14, primo comma, o con recupero delle ore non lavorate nel corso dello stesso mese, potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e a discrezione del datore di lavoro per urgenti necessità familiari o personali, ad avvenuto esaurimento dei permessi retribuiti di cui al primo comma.

In occasione del matrimonio il dipendente non in prova 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 lavoro e non sono computabili come anzianità di servizio.

Il datore di lavoro potrà inoltre concedere aspettative senza assegni e per periodi non computabili come anzianità di servizio, ma con diritto alla conservazione del posto per il personale, previsto dalle leggi 38/79 e 73/85, che svolga l'attività di volontariato civile o in progetti di cooperazione internazionale nei paesi in via di sviluppo.

La presente norma sostituisce ed annulla ogni altra precedente pattuizione collettiva ed individuale disciplinante la materia.

ART. 21

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/o di aggiornamento professionale che consentano al personale una specializzazione crescente nell'ambito delle attività e di servizi da svolgere anche per l'apposita riconversione del personale e per nuove attività delle Associazioni.

Al personale che partecipa ai corsi di formazione professionale svolti dalle Aziende e risultato idoneo, l'Associazione riconoscerà compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali il corrispondente livello di inquadramento.

ART. 22

SERVIZIO MILITARE

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

ART. 23

MISSIONI

Al dipendente inviato in missione fuori della località sede dell'ufficio, dall'1/1/1987, spetta il rimborso delle spese di alloggio in albergo di 2^a categoria, di viaggio in treno, più le altre eventuali spese rimborsate a pie' di lista oltre ad una indennità di L. 30.000 per missioni della durata di 24 ore o frazione proporzionale della stessa.

Per l'estero la diaria sarà del valore di L. 60.000.

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 4° comma dell'art. 10.

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 l'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% della indennità stessa;
- d) per frazioni di 24 ore non superiori a 6 ore non è dovuta l'indennità di missione. E' dovuto, invece, il rimborso delle spese vive sostenute.

Qualora le missioni comportino la permanenza fuori sede senza la prestazione lavorativa in giorni in cui il dipendente non è tenuto all'ordinaria prestazione lavorativa, fermo restando quanto stabilito nei precedenti commi, allo stesso è dovuto il corrispondente riposo compensativo.

Per il personale addetto ad attività istituzionali svolte mediante visite aziendali e di cui all'art. 10 nell'espletamento dei loro compiti nonché per quei dipendenti cui siano affidate mansioni di vigilanza sulle attività stesse, non si applicano le norme del presente articolo, ma le norme di cui al citato art. 10. 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. 24

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro entro le ore 12 del giorno stesso; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'assenza, dovrà essere giustificata a mezzo di certificati medici che il dipendente dovrà far pervenire nei termini previsti dalla legge.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio del dipendente in base alle vigenti norme di legge.

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. 25

TUTELA DELLA MATERNITA' - ASSICURAZIONI SOCIALI - ASSEGNI FAMILIARI

Valgono le disposizioni di legge in vigore e gli eventuali accordi vigenti alla data di stipula del presente contratto.

Il datore di lavoro garantirà e anticiperà il 100% della retribuzione in caso di maternità per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto per legge, nonché l'anticipazione del 30% del salario per la eventuale utilizzazione dell'ulteriore periodo di post-maternità.

ART. 26

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. 27

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.

Il personale è tenuto a:

- a) non svolgere attività comunque contraria agli interessi del datore di lavoro ed incompatibile con i doveri d'ufficio e di servizio;
- b) non accettare nomine o incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di impiego ricoperta;
- c) non allontanarsi arbitrariamente dal servizio;
- d) avere cura dei locali, mobili, oggetti, attrezzature e comunque di ogni bene affidato al dipendente.

ART. 28

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 corrispondenza 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. 29

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;
- c)** per risoluzione consensuale.

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. 30.

ART. 30

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. 1 ^a /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

Qualora la risoluzione avvenga da parte del dipendente i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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 1° comma dell'art. 14.

ART. 31

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 corrispondenza della retribuzione o ritardato pagamento di essa di oltre 3 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. 32

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.

Impegno a verbale

Al fine di regolamentare efficacemente la materia del TFR le parti convengono di incontrarsi entro il 30/3/1987 per esaminare la possibilità di stipulare accordi validi ed efficaci per le parti interessate.

ART. 33

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. 34

ANZIANITA' CONVENZIONALE

Ai dipendenti che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della relativa indennità sostitutiva in caso di rescissione del rapporto di lavoro, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore ed insigniti di ordine militare, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenzza;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati, a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di 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 al riguardo, nonché di farsi rilasciare dichiarazione notoria attestante quanto sopra.

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 dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro i 6 mesi dal termine del periodo di prova.

ART. 35

CESSAZIONE E TRASFORMAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE, CONSORZIO ED ENTE ZOOTECNICO

La trasformazione, in qualsiasi modo, della 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. 36

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, anche concernenti il quadro economico, sui programmi di attività nazionali articolati per settore al fine di realizzare un coordinato sviluppo del settore zootecnico tenendo presente anche i problemi di miglioramento dei livelli occupazionali.

Piani di attività — I programmi di attività delle singole Associazioni, con riferimento anche ai finanziamenti richiesti o erogati, articolati per settore, per numero e tipo di capi e di aziende interessate, saranno oggetto di informativa e di illustrazione in incontri da tenersi a livello regionale negli stessi tempi previsti al 1° comma.

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.

ART. 37

INTEGRATIVI GESTIONALI

A livello nazionale per le Organizzazioni nazionali e a livello regionale per le Organizzazioni provinciali, interprovinciali e regionali potranno essere stipulati accordi integrativi gestionali esclusivamente sotto il profilo normativo.

La trattativa che dovrà avvenire prioritariamente a livello nazionale, dovrà avere inizio per il livello nazionale comunque entro

9 mesi dal rinnovo del C.C.N.L. ed entro 12 mesi per il livello regionale.

Pertanto le Organizzazioni nazionali e regionali delle parti contraenti, per i rispettivi livelli di contrattazione, si incontreranno per la trattazione dei problemi posti limitatamente alle seguenti materie:

a) flessibilità e distribuzione dell'orario di lavoro sulla base delle direttive generali fissate all'art. 9 del C.C.N.L.;

b) determinazione del periodo delle ferie così come stabilito dall'art. 19 del C.C.N.L.;

c) ambiente di lavoro e individuazione degli interventi per l'eliminazione dei problemi relativi ad eventuali lavorazioni nocive, secondo quanto previsto dall'art. 26 del C.C.N.L.;

d) individuazione di corsi formativi e/o di aggiornamento professionale sulla base di quanto previsto dall'art. 21 del C.C.N.L.;

e) definizione della percentuale massima del personale a part-time e definizione della durata massima della prestazione lavorativa settimanale per il personale a part-time;

f) occupazione e mobilità secondo quanto previsto dall'art. 2 del C.C.N.L.;

g) definizione di proposte di nuovi profili professionali specifici ed integrativi, non fissati nel C.C.N.L., che troveranno applicazione solo successivamente al parere vincolante della Commissione Paritetica Nazionale, costituita, in sede AIA, tra le parti nazionali firmatarie del presente C.C.N.L.;

h) informative sull'organizzazione del lavoro e per eventuali necessità di turnazioni (escluse quelle già fissate all'art. 9 del C.C.N.L.) con particolare riferimento ai Centri Stampa, Laboratori Analisi, Centri Tori o Stazioni Monta. Resta inteso che tali informative verranno svolte nel rispetto dell'autonomia organizzativa e gestionale delle Associazioni e delle norme vigenti per quanto attiene le competenze delle Rappresentanze Sindacali.

ART. 38

CONTROVERSIE

Qualora insorga controversia tra le parti per l'applicazione del presente contratto, 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 e che non fossero risolte in sede locale, saranno deferite alle Organizzazioni sindacali contraenti che si adopereranno per raggiungere la conciliazione.

Ai fini di cui ai precedenti commi, le Parti interessate, su richiesta di una di esse, si dovranno riunire entro 15 giorni dalla richiesta pervenuta 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 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, 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.

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

Se il nullaosta 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 nullaosta 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 20 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 rappresentanti 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 ai commi precedenti, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima.

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 dell'Organizzazione in cui prestano la loro opera, in locali messi a disposizione dall'Organizzazione stessa, fuori l'orario di lavoro nonchè durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 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 comunicate 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. 4.250;

b) Le qualifiche di Commesso Capo o Commesso e Usciere — già Categoria C/A — vengono inquadrare nel 1° livello della Categoria 3^a - Ausiliari, con riconoscimento ad personam dei parametri rispettivamente di 140 e 135 e continueranno ad espletare le mansioni in atto.

c) Per il periodo di carenza contrattuale (1/1/86 - 31/10/86) viene riconosciuto un importo « una tantum » differenziato per

livello pari alla differenza tra lo stipendio base in vigore con il presente contratto per l'anno 1986 e quello in vigore con il CCNL 19/9/83 moltiplicato per il numero delle mensilità relative ai mesi di carenza contrattuale.

Tale differenza sarà inoltre posta a base per la rivalutazione degli scatti di anzianità relativi all'anno 1986 così come stabilito al 1° comma dell'art. 16 del CCNL 30/9/86.

d) Ai dipendenti appartenenti alla cat. 3° livello 2° viene riconosciuto, per il periodo 1/1/86 - 31/12/86, un importo di L. 15.000 mensili lorde a titolo di « una tantum », valida anche ai fini della rivalutazione prevista al punto c). Per gli anni 1987 e 1988 si applica integralmente la tabella allegata al CCNL 30/9/86.

Impegno a verbale

Le parti convengono di incontrarsi entro il 30/1/1987 per esaminare le concrete possibilità di pervenire ad una normativa nazionale che possa regolamentare la materia dei licenziamenti individuali nelle Organizzazioni con un organico inferiore ai 16 dipendenti, nonché per esaminare la possibilità di pervenire ad un accordo sui distacchi sindacali retribuiti.

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

Livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1986	Minimo al 1987	Minimo al 1988
1°	Direttore	300	1.099.500	1.197.000	1.275.000
2°	Capo Servizio Centrale	265	971.225	1.057.350	1.126.250
3°	Capo Servizio Collaboratore Esperto	245	897.925	977.550	1.041.250

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi
CATEGORIA « 1ª/A » FUNZIONARI

Livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1986	Minimo al 1987	Minimo al 1988
1°	Settore Tecnico: - Coordinatore Centrale Tecnico - Capo Centro CED Settore Amm.vo: - Coordinatore Centrale Amministrativo	235	861.275	937.650	998.750
2°	Settore Tecnico: - Coordinatore Tecnico - Analista CED - Coordinatore Centro Genetico Settore Amm.vo: - Coordinatore Amministrativo	225	824.625	897.750	956.250

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi

CATEGORIA « 2ª » IMPIEGATI - ASSISTENTI TECNICI E AMMINISTRATIVI

Livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1986	Minimo al 1987	Minimo al 1988
1°	Settore Tecnico: - Analista Capo Laboratorio Analisi - Analista Programmatore CED - Vice Coordinatore Tecnico - Collaboratore Esperto Tecnico Settore Amm.vo: - Vice Coordinatore Amm.vo - Collaboratore Esperto Amministrativo	210	769.650	837.900	892.500
2°	Settore Tecnico: - Zootecnico - Agronomo - Ve- terinario - Tecnico dell'Alimen- tazione - Tecnico dell'Ipo- fecondità - Tecnico della qua- lità del latte - Ispettore Na- zionale di specie e/o razza e controlli funzionali - Tecnico dei centri di F.A. - Program- matore CED - Schedatore CED Settore Amm.vo: - Impiegato di 1ª	200	733.000	798.000	850.000
3°	Settore Tecnico: - Addetto alla consolle CED - Capo Controllore - Analista unico di Laboratorio Analisi - Tecnico Mungitrici - Addetto centri Genetici Settore Amm.vo: - Impiegato di 2ª	190	696.350	758.100	807.500

Livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1986	Minimo al 1987	Minimo al 1988
4°	Settore Tecnico: - Controllore Specializzato - Fecondatore - Addetto al Laboratorio di Analisi - Operatore CED Settore Amm.vo: - Addetto ai centri stampa	170	623.050	678.300	722.500
5°	Settore Tecnico: - Controllore - Addetto alla disinfezione del ricoveri - Operatore Centri Genetici Settore Amm.vo: - Impiegato di 3°	160	586.400	638.400	680.000
6°	— Addetto alla perforazione/Terminalista CED — Operatore centri stampa	145	531.425	578.550	616.250
7°	— Archivista/Dattilografo	135	494.775	538.650	573.750

TABELLA - Stipendi minimi mensili lordi
CATEGORIA « 3ª » AUSILIARI

Livello	Qualifica	Parametro	Minimo al 1986	Minimo al 1987	Minimo al 1988
1°	— Usciere — Centralinista — Autista/Fattorino	115	421.475	458.850	488.750
2°	— Ausiliario o Inserviente	100	366.500	399.000	425.000

INDICE

	Pag.
Art. 1 « Oggetto e durata del contratto »	2
» 2 « Occupazione e mobilità »	2
» 3 « Assunzioni »	3
» 4 « Periodo di prova »	4
» 5 « Inquadramento del Personale-Mansioni »	5
» 6 « Promozioni »	13
» 7 « Mutamenti di mansioni e sostituzione di personale assente »	14
» 8 « Assunzione a termine »	15
» 9 « Orario di lavoro »	15
» 10 « Rimborso spese agli assistenti zootecnici, agli addetti ai controlli e ai servizi di vigilanza e ai fecondatori »	17
» 11 « Riposo settimanale »	18
» 12 « Festività nazionali e infrasettimanali »	19
» 13 « Lavoro straordinario »	19
» 14 « Retribuzione »	20
» 15 « 13 ^a e 14 ^a mensilità »	21
» 16 « Aumenti periodici per anzianità di servizio »	21
» 17 « Indennità speciali »	22
» 18 « Abiti di lavoro »	23
» 19 « Ferie »	23
» 20 « Permessi ordinari, congedi matrimoniali, aspettative »	24
» 21 « Permessi per corsi professionali e di studio »	25
» 22 « Servizio militare »	25
» 23 « Missioni »	26
» 24 « Trattamento economico in caso di malattia ed infortunio »	27
» 25 « Tutela della maternità - Assicurazioni sociali - Assegni familiari »	28
» 26 « Ambiente di lavoro e tutela della salute »	28
» 27 « Doveri del dipendente »	29
» 28 « Provvedimenti disciplinari »	29
» 29 « Risoluzione del rapporto di lavoro »	30
» 30 « Preavviso di risoluzione del rapporto »	31
» 31 « Risoluzione immediata del rapporto »	31
» 32 « Indennità di anzianità »	32

» 33 « Indennità di anzianità per la risoluzione del rapporto in caso di morte del dipendente »	32
» 34 « Anzianità convenzionale »	33
» 35 « Cessazione e trasformazione dell'Associazione, Consorzio ed Ente Zootechnico »	33
» 36 « Informativa sui programmi di attività »	34
» 37 « Integrativi gestionali	34
» 38 « Controversie »	35
» 39 « Diritto di affissione »	36
» 40 « Delegato sindacale aziendale »	36
» 41 « Tutela del Delegato sindacale aziendale »	37
» 42 « Permessi sindacali »	38
» 43 « Trattenute contributi sindacali per delega »	39
» 44 « Diritto di assemblea »	39
» 45 « Fondo di solidarietà »	39
» 46 « Condizioni di miglior favore. Rispetto del contratto »	40
Norme transitorie e finali	40
Tabelle	42