FLAI - CGIL
Federazione Lavoratori AgroIndustria

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti
dai consorzi di bonifica
e di miglioramento fondiario

1 gennaio 2008 — 31 dicembre 2011

FLAI - CGIL
Federazione Lavoratori AgroIndustria

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti
dai consorzi di bonifica
e di miglioramento fondiario

Il giorno 25 marzo 2010, in Roma

tra

lo SNEBI, rappresentato dal Presidente Dott. Massimiliano Pederzoli, dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli e dai componenti la Commissione trattative Sigg.: Paolo Balbo, Fabio Bellacchi, Dott. Alfonso Bonincontro, Giuseppe Caresana, Dante Dentesano, Pasquale Gentile, Ada Giorgi, Geom. Primo Marcelletti, Roberto Roberti, Vincenzo Traversa, Pietro Zirattu, assistiti dal Dott. Antonio Pocci e dal Dott. Riccardo Fornelli;

e

la FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Stefania Crogi, dai Segretari Nazionali Antonio Mattioli, Ivana Galli, Roberto Montagner, Salvatore Lo Balbo dal Coordinatore Nazionale Ernesto D'Ambrosio, dai Segretari Regionali Stefano Mazzotti, e Mimmo Palmieri, dalla delegazione trattante costituita dai Signori Paolo Cesaro, Marcello Buzzoni, Rocco Zito, Fabrizio Abbonizio, Donatella Di Stefano, Ubaldo Adamo, Doriano Bertolone, Santina Sini, Edo Pagliai, Gianfranco Deiana;

la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Agusto Cianfoni, e dai Segretari Nazionali: Rando Devole, Stefano Faiotto, Gianni Pastrello, Claudio Risso, Fabrizio Scatà, assistiti dai Signori: Giovanni Fracanzino, Pietro Massini, Giovanni Mattoccia, e dai Segretari Regionali: Alessandro Collevecchio, Paul Mulser, Antonio Lapadula, Giuseppe Gualtieri, Carlo Colarusso, Maurizio Ori, Gioacchino Salvatore, Alvaro Pedemonti, Paolo Carrozzino, Attilio Corneli, Silvano Giangiacomi, Raffaele De Simone, Evaristo Ghia, Paolo Frascella, Francesco Piras, Fabrizio Colonna, Gianpiero Gianpieri, Tiziano Faes, Dario Bruschi, Onofrio Rota, e dai componenti la delegazione trattante Signori, Francesco Zanotti, Giovanni Rossi, Luigi De Lorentis, Francesco La Ruffa, Patrizio Onofrio, Angelo Semenzato, Pier Luigi Trudu e Walter Corazza;

la FILBI-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Vito, dai Segretari Nazionali Giuseppe Bozzini, Franco Bullano, Nicola Pantaleo e Giuseppe Sorino e dai componenti il Consiglio Nazionale: Salvatore Alberti, Alessandro Anacardi, Giuseppe Barbagallo, Claudio Batini, Raffaele Becchetti, Franco Becherelli, Giorgio Bonetti, Fabio Bonettini, Alberto Borzì, Salvatore Burza, Renato Calì, Luigi Camatta, Giuseppe

Casile, Roberto Cassanelli, Zelindo Catellani, Maria Rosaria Cecere, Roberto Chiarelli, Vito Clemente, Diego Coletto, Alessandro Cogo, Ezio Callauto, Giovanni D'Angelo, Giovanni D'Avola, Luca Dessì, Mario Di Felice, Paolo D'Olivo, Paolo Ferro, Adriano Lo Mele, Andrea Luvarà, Geremia Manciocchi, Luciano Marcon, Franco Mattana, Enzo Nastasi, Giovanni Paolicelli, Antonio Parisella, Valerio Quarta, Cataldo Salvato, Antonio Tullio Sarracco, Liborio Scillia, Dario Sfreddo, Antonio Stocchero, Aldo Turquassio, Antonino Vinci, assistiti dal Segretario Generale della UILA-UIL Stefano Mantegazza;

si stipula il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Premesso

che le parti, come sopra costituite, riconoscono

- che la bonifica con le sue azioni contribuisce alla sicurezza territoriale, alimentare ed ambientale in quanto in essa rientrano azioni per la difesa e conservazione del suolo, per la provvista, regolazione e utilizzazione delle acque a usi prevalentemente irrigui e di salvaguardia dell'ambiente;

- che, pertanto, la bonifica è oggi caratterizzata da una significativa multifunzionalità;

- che per uno sviluppo economico sostenibile occorre in via prioritaria garantire protezione e salvaguardia alle risorse suolo e acqua, costituenti fattori essenziali per la vita civile, economica e sociale;

- che nel nostro Paese tali problemi sono fortemente avvertiti in ragione delle peculiari caratteristiche naturali del territorio, in prevalenza collinare e montano; della complessa ed articolata rete idrografica a diversi livelli; della grave situazione di dissesto idrogeologico esistente e di vulnerabilità del territorio costantemente a rischio; dell'estrema variabilità del clima nel tempo e nello spazio; della ridotta disponibilità di risorse idriche utilizzabili;

- che in tale scenario occorre che sia lo Stato che le Regioni, nell'ambito delle rispettive competenze, valorizzino e potenzino l'azione della bonifica i cui interventi nel settore del suolo e delle acque offrono un contributo importante allo sviluppo sostenibile;

- che nel rispetto del principio di sussidiarietà la gestione della bonifica nelle distinte fasi di realizzazione, manutenzione, esercizio e sorveglianza delle opere e degli impianti va attribuita ai Consorzi di bonifica e di irrigazione quali enti pubblici di autogoverno, presenti diffusamente nel territorio, rientranti nell'ambito delle autonomie funzionali;

- che i Consorzi per il loro funzionamento e per la gestione delle opere e

degli impianti sono titolari di specifico potere impositivo sugli immobili agricoli ed extragricoli che traggono beneficio dall'attività consortile;

- che le funzioni dei Consorzi caratterizzate da una forte intersettorialità, e la rappresentatività di collettività settoriali, impongono all'istituto consortile la ricerca di tutte quelle forme di collaborazione e concertazione con le altre istituzioni che operano per il territorio e per le risorse idriche (Autorità di bacino, Regioni, Province, Comuni, Comunità montane ed Autorità d'ambito per i servizi idrici integrati, Agenzie regionali per l'ambiente, Enti parco);

- che, secondo le norme di cui al titolo V parte seconda della Costituzione, la materia della bonifica e dei Consorzi rientra nell'ambito della legislazione concorrente Stato-Regioni.

Conseguentemente auspicano

- che sia lo Stato che le Regioni, nell'ambito delle rispettive competenze, riconoscano espressamente la multifunzionalità della bonifica nel senso sopraindicato, la natura dei Consorzi quali enti di autogoverno rientranti nell'ambito delle autonomie funzionali, cui compete la realizzazione e la gestione di tutte le opere pubbliche di bonifica e di irrigazione finalizzate alla sicurezza territoriale, alimentare ed ambientale.

Inoltre riconoscono

- con riferimento al conseguimento delle finalità istituzionali ed allo scopo di perseguire l'obiettivo di una migliore efficacia operativa dei Consorzi, nel piano di organizzazione variabile, lo strumento organizzativo idoneo a garantire la migliore funzionalità degli uffici e l'efficienza dei servizi consortili.

Sottolineando che

- agli effetti dell'assolvimento delle finalità istituzionali, sono determinanti l'apporto e la collaborazione dei lavoratori dipendenti. A tal fine le parti opereranno per affermare buone e costruttive relazioni sinda-

cali che consentano, oltre il pieno e costante rispetto delle disposizioni contenute nel presente contratto, piena valorizzazione e riconoscimento dei reciproci ruoli e competenze.

Considerato che

- a seguito di una difficile situazione creatasi dopo sette mesi di trattativa, resa nota al governo, il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ha assunto l'iniziativa di convocare le parti per un tentativo di conciliazione;

- dopo alcuni incontri in sede ministeriale nel corso dei quali sono state prospettate diverse ipotesi di soluzione del negoziato, si è rinvenuta un'ipotesi di accordo proposta dal predetto Ministero che è stata accettata dalle parti e che costituisce oggetto del presente accordo;

tutto ciò premesso e considerato

le parti, come sopra costituite, hanno stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

PARTE I
DISCIPLINA COMUNE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1
## SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro subordinato intercorrenti tra i Consorzi di bonifica (ivi compresi i Consorzi di bonifica montana), gli Enti consortili similari di diritto pubblico, i Consorzi di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo e loro raggruppamenti comunque denominati ed il personale di cui al successivo art. 2, il quale esplichi la propria attività, per gli enti anzidetti, in via continuativa, in modo esclusivo o a tempo parziale, nonché i rapporti di lavoro subordinato intercorrenti con il personale con rapporto a termine e con gli operai avventizi.

Nella disciplina comune di cui alla parte I e nelle parti III e IV del presente contratto sono contenute le norme applicabili tanto ai dipendenti dai Consorzi di bonifica ed Enti similari di diritto pubblico, quanto, fatta eccezione per gli articoli 46 e 47, ai dipendenti dai Consorzi di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo, etc., secondo quanto espressamente indicato ai successivi commi 3°, 5° e 6°.

Le norme applicabili ai dipendenti che esplichino la propria attività in modo esclusivo e continuativo per gli enti datori di lavoro anzidetti sono contenute nei titoli I, II e III della parte prima e nelle parti terza e quarta.

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale è contenuta nel titolo IV della parte prima.

Le norme contenute nei titoli I, II e III della parte prima e nella parte quarta del presente contratto sono applicabili anche al personale con rapporto a termine ai sensi e nei limiti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni.

Le norme applicabili agli operai avventizi sono contenute nei titoli I, II e V della parte prima e nella parte quarta.

Nel titolo I della disciplina specifica, di cui alla parte seconda del presente contratto, sono contenute le norme applicabili esclusivamente ai rapporti di lavoro subordinato intercorrenti con i Consorzi di bonifica e gli

Enti consortili similari di diritto pubblico.

Nel titolo II della disciplina specifica di cui alla parte seconda del presente contratto, sono contenute le norme applicabili esclusivamente ai rapporti di lavoro subordinato intercorrenti con i Consorzi di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo e loro raggruppamenti comunque denominati.

Il presente contratto non si applica a quei Consorzi di miglioramento fondiario che, tenuto conto della limitata estensione del comprensorio, del limitato ammontare della contribuenza, dell'esiguo numero di ditte consorziate e della modesta entità delle prestazioni dei dipendenti, siano ritenuti privi di una articolata organizzazione tecnico-amministrativa, sulla base del parere espresso dallo SNEBI e dalle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, in conformità a quanto previsto al successivo art. 39.

## Art. 2
## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I dipendenti dei Consorzi di bonifica e degli enti consortili similari di diritto pubblico e dei Consorzi di miglioramento fondiario sono assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatta eccezione per gli operai avventizi assunti con rapporto a tempo determinato, la cui disciplina è contenuta nei titoli I, II e V della parte prima e nella parte IV del presente contratto, nonché per l'altro personale assunto con rapporto a tempo determinato nei limiti della legge D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni.

Agli effetti del presente contratto i dipendenti sono classificati, con decorrenza 1 novembre 2009, nelle seguenti aree, posizioni organizzative e profili professionali:

### Area Quadri

***Posizioni organizzative:***

Quadro preposto ad un settore organizzativo complesso: collabora in via diretta con un dirigente al quale è gerarchicamente sottoposto. Ha il compito di coordinare e controllare un settore operativo complesso, arti-

colato in più sezioni cui siano preposti impiegati direttivi ed addetti dipendenti appartenenti alle aree inferiori.

*Parametro 187 per i quadri con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni; parametro 164 per i quadri con meno di sette anni di anzianità di servizio nelle funzioni*

Quadro preposto ad un settore organizzativo semplice: collabora in via diretta con un dirigente al quale è gerarchicamente sottoposto. Ha il compito di coordinare e controllare un settore operativo dotato di autonomia funzionale ed organizzativa, nell'ambito del quale operino dipendenti con mansioni di concetto.

*Parametro 185 per i quadri con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni; parametro 162 per i quadri con meno di sette anni di anzianità di servizio nelle funzioni*

Tutto il personale con mansioni e qualifica di Quadro è tenuto a svolgere in prima persona gli adempimenti di maggiore complessità ed importanza di pertinenza del settore cui è preposto.

Ai quadri in possesso di una superiore capacità, relativa alle mansioni proprie della qualifica, acquisita al termine di corsi di formazione teorico pratica attinenti alle mansioni predette, frequentati a richiesta dell'amministrazione anche attraverso programmi formativi condivisi con le organizzazioni sindacali ed organizzati da istituti o scuole universitarie, di durata complessiva non inferiore a sei settimane nell'arco di due anni è riconosciuto un parametro maggiorato di tre punti.

## Area A

***Profili professionali:***

Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti ad un Quadro adibiti, con discrezionalità operativa ed autonomia, al coordinamento ed al controllo di semplici unità operative alle quali siano addetti dipendenti con mansioni di concetto. Tali impiegati sono tenuti a svolgere in prima persona gli adempimenti di maggiore complessità ed importanza della sezione cui sono preposti.

*Parametro 184 per gli impiegati direttivi con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni; parametro 159 per gli impiegati*

*direttivi con meno di sette anni di anzianità di servizio nelle funzioni.*

Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente e cumulativamente, le seguenti attività di carattere tecnico od amministrativo: progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza, redazione bilanci, stesura bozze di contratti, procedimento espropriativo, attività informatica, svolta da persona in possesso di attestati specifici, adibita alla cura del centro elaborazione dati, responsabile unico del procedimento di esecuzione di opere pubbliche.

*Parametro 159 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni; parametro 135 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni.*

Personale con mansioni di concetto che svolge in via prevalente attività tecnica od amministrativa, non rientrante tra quelle sopra elencate, con iniziativa ed autonomia operativa provvedendo all'istruttoria ed alla definizione delle pratiche assegnate, curandone i relativi adempimenti organizzativi e funzionali.

*Parametro 157 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni; parametro 134 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni.*

Al personale dell'area in possesso di una superiore capacità, relativa alle mansioni proprie della qualifica, acquisita al termine di corsi di formazione teorico pratica attinenti alle mansioni predette, frequentati a richiesta dell'amministrazione, anche attraverso programmi formativi condivisi con le organizzazioni sindacali, e organizzati da istituti o scuole universitarie, di durata complessiva non inferiore a quattro settimane nell'arco di due anni è riconosciuto un parametro maggiorato di tre punti.

## Area B

***Profili professionali:***

Impiegati che svolgono attività esecutiva di carattere tecnico od amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti.

*Parametro 132 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o*

*superiore a due anni; parametro 127 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni.*

Capi operai preposti all'esercizio o alla manutenzione di una o più opere od impianti ai quali siano addetti stabilmente altri operai fissi gerarchicamente subordinati.

I Capi operai sono tenuti, oltre a svolgere le mansioni di "Capo", a svolgere in prima persona le mansioni operaie di competenza della squadra cui sono preposti.

*Parametro 132 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni; parametro 127 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni.*

Elettromeccanici impiantisti con anzianità di servizio di almeno 4 anni nelle mansioni ed in possesso di un'acquisita superiore capacità tecnico-pratica relativa alle mansioni proprie della qualifica da accertare dall'amministrazione attraverso apposita prova di idoneità.

*Parametro 132.*

Operai che svolgono cumulativamente attività di escavatorista, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplate nell'area C.

*Parametro 132 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni; parametro 127 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni.*

Al personale dell'area in possesso di una superiore capacità, relativa alle mansioni proprie della qualifica, acquisita al termine di corsi di formazione teorico pratica attinenti alle mansioni predette, frequentati a richiesta dell'amministrazione, anche attraverso programmi formativi condivisi con le organizzazioni sindacali, e organizzati da istituti o scuole universitarie, di durata complessiva non inferiore a quattro settimane nell'arco di due anni è riconosciuto un parametro maggiorato di due punti.

## Area C

***Profili professionali:***

Operai che eseguono lavori richiedenti una provetta capacità tecnico-pratica, acquisita attraverso un necessario tirocinio, unita ad un'idonea conoscenza delle più avanzate tecnologie dello specifico campo di attività conseguita in appositi istituti di istruzione e/o formazione professionale e che sono in grado di compiere a regola d'arte i lavori di maggiore complessità relativi alla loro specializzazione.

*Parametro 127*

Operai addetti abitualmente agli escavatori loro affidati di cui curano la manutenzione e conduttori di macchine operatrici complesse, ivi comprese le motobarche, delle quali curano anche la manutenzione e le piccole riparazioni.

Meccanici di officina che effettuano riparazioni complesse di macchinari, mezzi meccanici ed impianti consortili nonché la costruzione o installazione dei relativi pezzi di ricambio e pezzi speciali.

Elettromeccanici che intervengono su impianti di sollevamento anche automatizzati per eseguire riparazioni complesse e sostituzioni di parti, nonché per controllare ed assicurare il regolare funzionamento di essi.

*Parametro 127 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni; parametro 118 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni.*

## Area D

***Profili professionali***

Personale addetto a compiti di videoscrittura ed utilizzazione di programmi informatici.

*Parametro 116 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni; parametro 112 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni.*

Operai specializzati addetti al funzionamento di impianti o all'esercizio ed alla manutenzione delle opere e degli impianti consortili in possesso di adeguata preparazione tecnica, congiunta ad un prolungato tirocinio

pratico ovvero titolari di un brevetto o di un diploma richiesti come requisito per l'assunzione.

*Parametro 116.*

Personale addetto alla guida di autoveicoli adibiti al trasporto di persone e/o cose.

*Parametro 115.*

Operai qualificati addetti alla custodia, all'esercizio e alla manutenzione delle opere e degli impianti consorziali in possesso di preparazione tecnica acquisibile con un breve tirocinio pratico.

*Parametro 107.*

Personale ausiliario di ufficio addetto ad attività complementari e/o ausiliarie di attesa e custodia, di fatica nonché ad operazioni generiche di carattere esecutivo.

*Parametro 107.*

Operai comuni addetti ad attività di manutenzione delle opere ed impianti consorziali non richiedenti preparazione tecnica né tirocinio pratico.

*Parametro 104 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a dodici mesi; parametro 100 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a dodici mesi e per gli operai avventizi stagionali.*

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che gli operai avventizi stagionali sono inquadrati sulla base delle mansioni affidate.

## Art. 3
## RINVIO

Il sistema di classificazione del personale in vigore sino al 31 ottobre 2009 è integralmente riportato nell'allegato β al presente contratto.

## Art. 4
## TABELLA DI RAFFRONTO

Per l'attribuzione, ai dipendenti in servizio alla data del 31 ottobre 2009, del corretto inquadramento nel nuovo sistema di classificazione del personale sulla base delle mansioni e della qualifica già riconosciute si procederà secondo la tabella di equiparazione di seguito riprodotta:

| | | |
|---|---|---|
| Quadro preposto ad un settore organizzativo complesso con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 7ª f.f., 1° livello) | → | Area Quadri, parametro 187 |
| Quadro preposto ad un settore organizzativo complesso con anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 7ª f.f., 2° e 3° livello) | → | Area Quadri, parametro 164 |
| Quadro preposto ad un settore organizzativo semplice con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 7ª f.f., 1° livello) | → | Area Quadri, parametro 185 |
| Quadro preposto ad un settore organizzativo semplice con anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 7ª f.f., 2° e 3° livello) | → | Area Quadri, parametro 162 |
| Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti ad un Quadro adibiti, con discrezionalità operativa ed autonomia, al coordinamento ed al controllo di una semplice unità operativa alle quale siano addetti dipendenti con mansioni di concetto. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 7ª f.f., 1° livello) | → | Area A, parametro 184 |

| | | |
|---|---|---|
| Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti ad un Quadro adibiti, con discrezionalità operativa ed autonomia, al coordinamento ed al controllo di una semplice unità operativa alle quale siano addetti dipendenti con mansioni di concetto. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 7ª f.f., 2° e 3° livello) | → | Area A, parametro 159 |
| Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente e cumulativamente, attività di progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza o attività di redazione bilanci, redazione bozze di contratti, procedure espropriative attività informatica, svolta da persona in possesso di attestati specifici, adibita alla cura del centro elaborazione dati**,** responsabile unico del procedimento di esecuzione di opere pubbliche. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 6ª f.f., 1° livello) | → | Area A, parametro 159 |
| Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente e cumulativamente, attività di progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza o attività di redazione bilanci, redazione bozze di contratti, procedimenti espropriativi, attività informatica, svolta da persona in possesso di attestati specifici, adibita alla cura del centro elaborazione dati, responsabile unico del procedimento di esecuzione di opere pubbliche**.** Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 6ª f.f., 2° e 3° livello) | → | Area A, parametro 135 |
| Personale di concetto che svolge in via | → | Area A, |

| | | |
|---|---|---|
| prevalente attività tecnica od amministrativa, non rientrante tra quelle che danno diritto ai parametri 159 e 135, con iniziativa ed autonomia operativa provvedendo all'istruttoria ed alla definizione delle pratiche assegnate, curandone i relativi adempimenti organizzativi e funzionali. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiori a sette anni (ex 6ª f.f., 1° livello) | | parametro 157 |
| Personale di concetto che svolge in via prevalente attività tecnica od amministrativa, non rientrante tra quelle che danno diritto ai parametri 159 e 135, con iniziativa ed autonomia operativa provvedendo all'istruttoria ed alla definizione delle pratiche assegnate, curandone i relativi adempimenti organizzativi e funzionali. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 6ª f.f., 2° e 3° livello) | → | Area A, parametro 134 |
| Impiegati che svolgono attività esecutiva di carattere tecnico od amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni. (ex 5ª f.f., 1° livello) | → | Area B, parametro 132 |
| Impiegati che svolgono attività esecutiva di carattere tecnico od amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni. (ex 5ª f.f., 2° livello) | → | Area B, parametro 127 |
| Capi operai, preposti all'esercizio o alla manutenzione di una o più opere od impianti ai quali siano addetti stabilmente altri operai fissi gerarchicamente subordinati, tenuti a svolgere anche le mansioni operaie di competenza della squadra cui sono preposti. Anzianità di servizio | → | Area B, parametro 132 |

| | | |
|---|---|---|
| nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 5ª f.f., 1° livello) | | |
| Capi operai, preposti all'esercizio o alla manutenzione di una o più opere od impianti ai quali siano addetti stabilmente altri operai fissi gerarchicamente subordinati, tenuti a svolgere anche le mansioni operaie di competenza della squadra cui sono preposti. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 5ª f.f., 2° livello) | → | Area B, parametro 127 |
| Elettromeccanici impiantisti con anzianità di servizio di almeno 4 anni nelle mansioni ed in possesso di un'acquisita superiore capacità tecnico-pratica relativa alle mansioni proprie della qualifica da accertare dall'amministrazione attraverso apposita prova di idoneità (ex 4ª f.f., 1° livello). | → | Area B, parametro 132 |
| Operai che svolgono cumulativamente attività di escavatorista, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplate nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 4ª f.f., 1° livello) | → | Area B, parametro 132 |
| Operai che svolgono cumulativamente attività di escavatorista, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplate nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 4ª f.f., 2° livello) | → | Area B, parametro 127 |
| Operai che eseguono lavori richiedenti una provetta capacità tecnico-pratica, acquisita attraverso un necessario tirocinio, unita ad un'idonea conoscenza delle più avanzate tecnologie dello specifico campo di attività | → | Area C, parametro 127 |

conseguita in appositi istituti di istruzione e/o formazione professionale e che sono in grado di compiere a regola d'arte i lavori di maggiore complessità relativi alla loro specializzazione (ex 4ª f.f., 1° livello)

Operai addetti abitualmente agli escavatori loro affidati di cui curano la manutenzione e conduttori di macchine operatrici complesse, ivi comprese le motobarche, delle quali curano anche la manutenzione e le piccole riparazioni. Meccanici di officina che effettuano riparazioni complesse di macchinari, mezzi meccanici ed impianti consortili nonché la costruzione o installazione dei relativi pezzi di ricambio e pezzi speciali. Elettromeccanici che intervengono su impianti di sollevamento anche automatizzati per eseguire riparazioni complesse e sostituzioni di parti, nonché per controllare ed assicurare il regolare funzionamento di essi. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 4ª f.f., 1° livello) → Area C, parametro 127

Operai addetti abitualmente agli escavatori loro affidati di cui curano la manutenzione e conduttori di macchine operatrici complesse, ivi comprese le motobarche, delle quali curano anche la manutenzione e le piccole riparazioni. Meccanici di officina che effettuano riparazioni complesse di macchinari, mezzi meccanici ed impianti consortili nonché la costruzione o installazione dei relativi pezzi di ricambio e pezzi speciali. Elettromeccanici che intervengono su impianti di sollevamento anche automatizzati per eseguire riparazioni complesse e sostituzioni di parti, nonché per controllare ed assicurare il regolare funzionamento di essi . Anzianità di → Area C, parametro 118

servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 4ª f.f., 2° livello)

Personale addetto a compiti di videoscrittura ed utilizzazione di programmi informatici. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 3ª f.f., 1° livello) → Area D, parametro 116

Personale addetto a compiti di videoscrittura ed uti-lizzazione di programmi informatici. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 3ª f.f., 2° livello) → Area D, parametro 112

Operai specializzati addetti al funzionamento di impianti o all'esercizio ed alla manutenzione delle opere e degli impianti consortili in possesso di adeguata preparazione tecnica, congiunta ad un prolungato tirocinio pratico ovvero titolari di un brevetto o di un diploma richiesti come requisito per l'assunzione. (ex 3ª f.f., 1° e 2° livello) → Area D, parametro 116

Personale addetto alla guida di autoveicoli adibiti al trasporto di persone e/o cose (ex 3ª f.f., 1° e 2° livello) → Area D, parametro 115

Operai qualificati addetti alla custodia, all'esercizio e alla manutenzione delle opere e degli impianti consorziali in possesso di preparazione tecnica acquisibile con un breve tirocinio pratico (ex 2ª f.f.). Personale ausiliario di ufficio addetto ad attività complementari e/o ausiliarie di attesa e custodia, di fatica nonché ad operazioni generiche di carattere esecutivo (ex 2ª f.f.) → Area D, parametro 107

Operai comuni addetti ad attività di manutenzione delle opere ed impianti consorziali non → Area D, parametro 104

| | | |
|---|---|---|
| richiedenti preparazione tecnica né tirocinio pratico. Anzianità di servizio pari o superiore a dodici mesi (ex 1ª f.f.) | | |
| Operai comuni addetti ad attività di manutenzione delle opere ed impianti consorziali non richiedenti preparazione tecnica né tirocinio pratico. Anzianità di servizio inferiore a dodici mesi e operai avventizi stagionali (ex 1ª f.f.) | → | Area D, parametro 100 |

CHIARIMENTO A VERBALE

Con l'espressione "opere e impianti consortili" si fa riferimento a tutte le opere di bonifica e miglioramento fondiario, sia pubbliche che private, in gestione ai Consorzi.

**Art. 5**
**ANZIANITÀ DI SERVIZIO UTILE PER L'INQUADRAMENTO NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

L'anzianità di servizio maturata dai dipendenti, alla data del 31 ottobre 2009, nella fascia funzionale di appartenenza, è computata per intero ai fini dei passaggi di parametro legati al decorso del tempo previsti nel nuovo sistema di classificazione del personale.

**Art. 6**
**EFFETTI ECONOMICI DELL'ENTRATA IN VIGORE DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

La classificazione del personale di cui all'art. 2 del presente contratto è entrata in vigore con decorrenza 1 novembre 2009. Gli effetti economici migliorativi della nuova classificazione sono riconosciuti in maniera graduale e scaglionata nel tempo. La prima *tranche* di miglioramento economico è attribuita con decorrenza 1 novembre 2009, in misura pari a 15,00 Euro di aumento del minimo di stipendio base a tutti i dipendenti, anche a quelli nei

confronti dei quali gli effetti positivi della nuova classificazione non sono immediati ma rinviati, in tutto o in parte, al momento dell'accesso al parametro superiore della posizione funzionale o del profilo professionale; relativamente a questi ultimi l'accesso al parametro superiore comporta l'assorbimento di quanto anticipato dal Consorzio al fine di riconoscere comunque una prima *tranche* di aumento dello stipendio base di 15,00 Euro. Qualora i medesimi dipendenti non accedano ad un parametro superiore la differenza tra l'aumento di 15,00 Euro ed il minore aumento che sarebbe spettato per effetto della nuova classificazione rimane attribuita a titolo personale.

Gli effetti economici, ulteriori alla prima *tranche* di 15,00 Euro, dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale sono riconosciuti, a tutti i dipendenti, successivamente al 1 novembre 2009, in coincidenza con il mese di novembre degli anni successivi, in *tranche* di 15 Euro, fino a raggiungere il maggiore importo dello stipendio base conseguente all'applicazione della nuova classificazione.

## Art. 7
## NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
## NORMA DI SALVAGUARDIA

In tutti i casi in cui la prima applicazione della nuova classificazione del personale comporti l'attribuzione a un lavoratore di un importo di stipendio inferiore a quello goduto nel livello retributivo della fascia funzionale di appartenenza goduta in base al precedente sistema di classificazione, sarà garantito al lavoratore medesimo l'importo di stipendio già in godimento.

## Art. 8
## PIANI DI ORGANIZZAZIONE VARIABILE

L'organizzazione dei servizi del Consorzio è definita da un piano di organizzazione variabile che, in relazione alle funzioni istituzionali del Consorzio, individua le esigenze organizzative del Consorzio e le necessarie strutture nonché, sulla base delle posizioni organizzative e dei profili professionali di cui al precedente art. 2, le qualifiche.

TITOLO II
RAPPORTI SINDACALI

CAPO I
SISTEMA DI INFORMAZIONI SULLE ATTIVITÀ CONSORTILI
PROGRAMMI DI ATTIVITÀ - OCCUPAZIONE

## Art. 9
## SISTEMA DI INFORMAZIONI SULLE ATTIVITÀ CONSORTILI

In sede di predisposizione delle proposte di programmi d'esecuzione di nuove opere e di manutenzione straordinaria di opere già eseguite, da presentarsi alla Regione o ad altri Enti locali competenti in materia di programmazione, l'Organizzazione regionale dei Consorzi e le Organizzazioni sindacali regionali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto si incontreranno per discutere le proposte stesse, sia in relazione agli indirizzi programmati dalla stessa Regione, sia in riferimento agli effetti quantitativi e qualitativi sull'occupazione, sia allo scopo finale di conseguire l'inserimento dei predetti interventi nelle previsioni di programmi di attività da svolgere nella Regione e di finanziamento da parte della Regione stessa e delle altre Amministrazioni pubbliche.

Qualora la predisposizione dei programmi di cui al 1° comma interessi uno o più Consorzi di un'unica provincia, detti incontri preventivi si potranno realizzare a livello provinciale tra i singoli Consorzi e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto.

Le Organizzazioni sindacali di cui ai precedenti commi esprimeranno le loro valutazioni in ordine ai programmi oggetto del confronto.

I Consorzi convocheranno perlomeno una volta l'anno le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, unitamente alle R.S.A. o R.S.U., per un'informazione sulle previsioni inerenti l'attività che si propongono di svolgere nell'anno successivo. Detto incontro dovrà aver luogo entro il 31 marzo di ciascun anno.

In data successiva a quella in cui saranno svolti gli incontri previsti al

1° comma, e comunque entro il 31 maggio di ogni anno, avrà luogo in sede nazionale, tra le parti contraenti il presente contratto, un incontro volto a dibattere i problemi connessi ai programmi di sviluppo delle attività istituzionali dei Consorzi di bonifica con riguardo particolare a quello di valorizzazione, difesa e tutela del territorio e dell'ambiente, agli investimenti pubblici necessari per l'assolvimento di tali attività ed ai prevedibili effetti sull'occupazione.

A tal fine lo SNEBI invierà preventivamente alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori una breve relazione sui temi su cui avrà luogo il dibattito.

## Art. 10
## DIVIETO DEL RICORSO ALL'APPALTO PER LE ATTIVITÀ DI ESERCIZIO DELLE OPERE E IMPIANTI CONSORTILI

I Consorzi provvedono all'esercizio delle opere e degli impianti consortili direttamente con il personale dipendente (avventizio o fisso), evitando di far ricorso per tali attività ad appalti.

## Art. 11
## CONTRATTO D'APPALTO

In caso di esecuzione di opere mediante ricorso all'appalto i Consorzi inseriranno nel contratto d'appalto e nel capitolato speciale apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi da esse derivanti nei confronti dei loro dipendenti dalle norme di legge vigenti in materia di assicurazioni sociali, di igiene e sicurezza sul lavoro e di diritto al lavoro dei disabili nonché al rispetto delle norme contrattuali collettive del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse.

## Art. 12
## ESECUZIONE DEGLI INTERVENTI DI MANUTENZIONE ORDINARIA

Per quanto attiene allo svolgimento dell'attività di manutenzione ordinaria delle opere, non costituente oggetto di concessione regionale, lo SNEBI si impegna, al fine di realizzare l'obiettivo dell'incremento degli attuali livelli occupazionali degli operai avventizi, a far sì che i Consorzi assumano gradualmente quei provvedimenti necessari a fornirsi di una struttura tecnica organizzativa sufficiente alla realizzazione delle proprie finalità istituzionali permanenti.

## Art. 13
## MOBILITÀ

Allo scopo di realizzare il mantenimento degli attuali livelli occupazionali, i Consorzi possono disporre la mobilità del personale addetto all'esercizio e alla manutenzione ordinaria delle opere nell'ambito dei singoli comprensori consortili informandone le RSA/RSU.

CAPO II
DIRITTI SINDACALI E CONTROVERSIE

## Art. 14
## RAPPRESENTANZA SINDACALE DEI DIPENDENTI NELL'AZIENDA

A iniziativa dei lavoratori possono essere costituite in ogni Consorzio, nell'ambito dei dipendenti del Consorzio stesso, le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Ai fini dello svolgimento delle loro funzioni nei confronti delle Amministrazioni consortili viene riconosciuto alle RSA il seguente numero di dirigenti:

a) un dirigente per ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto nei Consorzi che occupano fino a 50 dipendenti;
b) due dirigenti per ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto nei Consorzi con un numero di dipendenti superiore a 50 e fino a 100;
c) tre dirigenti per ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto nei Consorzi con un numero di dipendenti superiore a 100.

Le designazioni delle RSA e dei dirigenti delle stesse devono essere comunicate con lettera dalle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori alle Amministrazioni dei Consorzi.

Le RSA ed i loro dirigenti vengono riconosciuti dalla data in cui al Consorzio perviene la comunicazione di cui al comma precedente.

## Art. 15
## RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA DEI DIPENDENTI NELL'AZIENDA

In luogo delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di cui al pre-

cedente art. 14**,** possono essere costituite, presso ciascun Consorzio, rappresentanze sindacali unitarie (RSU) ai sensi e nei limiti previsti nell'accordo collettivo nazionale di lavoro 27 luglio 1999 allegato R al presente contratto.

Le RSU, una volta costituite, subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni contrattuali collettive.

## Art. 16
## LOCALI DELLE R.S.A./R.S.U.

I Consorzi che occupino almeno 200 dipendenti pongono permanentemente a disposizione comune delle R.S.A. o delle R.S.U., per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I Consorzi che occupino più di 100 dipendenti pongono permanentemente a disposizione comune delle RS.A. o delle R.S.U. un locale, sempre che ciò sia possibile in relazione alla disponibilità di locali nell'ambito delle strutture consorziali.

Nei Consorzi con un numero di dipendenti pari o inferiore a 100, nonché nei Consorzi con un numero di dipendenti superiore a 100, presso i quali le R.S.A. o le R.S.U. non abbiano ottenuto la disponibilità permanente di locali, le medesime Rappresentanze hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

## Art. 17
## AFFISSIONI

Le R.S.A./R.S.U. hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che il Consorzio ha l'obbligo di predisporre, in luoghi accessibili a tutti i dipendenti all'interno della sede consorziale e degli eventuali uffici e stabilimenti periferici, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

## Art. 18
## COMPITI DEI DIRIGENTI DELLE R.S.A./R.S.U.

Compito fondamentale dei dirigenti delle R.S.A./R.S.U. è tutelare i diritti dei dipendenti sul posto di lavoro in un quadro di costruttive relazioni sindacali.

Spetta in particolare ai dirigenti medesimi:

1) esaminare con l'Amministrazione consortile, ai fini di una valutazione globale, nel corso di un apposito incontro che dovrà avvenire entro il 15 novembre di ogni anno, i prevedibili interventi di manutenzione ordinaria delle opere nell'ambito del comprensorio e l'attività di esercizio delle stesse, nonché acquisire i dati previsionali di bilancio relativi agli interventi di manutenzione e di esercizio;
2) intervenire per l'esatta applicazione delle norme di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni ed in particolare per i casi di assunzione a termine di personale appartenente all'Area Quadri, all'Area A ed all'Area B, limitatamente, per quanto riguarda quest'ultima, ai profili professionali impiegatizi ed ai Capi operai, per i quali l'Amministrazione informerà preventivamente le R.S.A./R.S.U.;
3) intervenire altresì per l'esatta osservanza delle norme di igiene e sicurezza del lavoro e proporre l'assunzione di quei provvedimenti che siano ritenuti necessari per la tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore, e dell'ambiente di lavoro;
4) allo scopo di realizzare il maggiore consenso possibile sui piani di organizzazione variabile, esaminare con l'Amministrazione consortile, prima che vengano adottati i relativi provvedimenti, gli schemi dei piani di organizzazione variabile da questa predisposti ed esprimere un parere su tali schemi. I predetti schemi devono essere consegnati alle R.S.A./R.S.U. di norma almeno 40 giorni prima che siano adottati i relativi provvedimenti.
   Nel caso di variazioni parziali dei piani di organizzazione variabile gli schemi dei provvedimenti di variazione devono essere consegnati alle R.S.A./R.S.U. di norma, almeno 30 giorni prima.
   All'inizio di ogni anno il Consorzio informerà le R.S.A./R.S.U. sul prevedibile utilizzo del personale che sarà improntato al miglior funzio-

namento degli uffici nel rispetto di una equa ripartizione dei carichi di lavoro;

5) esaminare con l'Amministrazione consortile entro il 30 aprile i programmi di massima per i turni delle ferie al fine di un'auspicabile soluzione di comune soddisfazione del Consorzio e del personale interessato;
6) intervenire per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro;
7) raggiungere con l'Amministrazione consortile intese sui criteri di rotazione degli operai addetti allo svolgimento dei lavori nocivi al fine di ridurre il tempo complessivo di esposizione al rischio, nonché intese sull'individuazione, nel rispetto della vigente legislazione in materia, delle mansioni alternative alle quali adibire i dipendenti che abbiano compiuto il proprio turno di lavori nocivi (v. art. 31, 4° e 5° comma);
8) incontrarsi con l'Amministrazione consortile ai fini di quanto previsto all'art. 72, comma 4;
9) raggiungere con l'Amministrazione consortile intese in ordine all'individuazione e alla durata del periodo di applicazione ai dipendenti fissi e avventizi, addetti durante l'arco dell'anno per alcuni mesi a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia e per gli altri mesi a lavori continui, del diverso orario contrattuale previsto con riferimento ai due diversi tipi di lavoro considerato (v. art. 51, commi 12° e 14° e art. 133, comma 8°);
10) raggiungere con l'Amministrazione consortile intese in ordine alla durata, alla distribuzione ed all'ora iniziale e finale dell'orario ordinario giornaliero e settimanale per il personale fisso ed avventizio (art. 51, 6°, 7° e 16° comma ed art. 133, 8° e 9° comma) finalizzate al rispetto delle esigenze di idoneo funzionamento dei servizi consortili e del migliore soddisfacimento delle esigenze degli utenti;
11) raggiungere con l'Amministrazione consortile eventuali intese in ordine all'individuazione di percorrenze medie mensili del personale, di cui all'art. 2, lett. a) e b) dell'Accordo nazionale Trasferte e Missioni su cui determinare l'importo dell'indennità chilometrica (v. art. 9 Regolamento Trasferte e Missioni allegato B);
12) raggiungere intese con l'Amministrazione consortile in ordine all'individuazione del punto iniziale di computo della percorrenza chilo-

metrica rimborsabile al personale addetto a compiti richiedenti istituzionalmente o per disposizioni regolamentari abituali spostamenti nell'ambito dalla zona o del reparto cui detto personale è destinato (v. art. 10 Regolamento Trasferte e Missioni allegato B al presente contratto);

13) assistere gli interessati nell'individuazione, d'intesa con il Consorzio, dei periodi di godimento dei riposi compensativi delle festività soppresse di cui all'art. 1 dell'Accordo collettivo nazionale allegato D al presente contratto;
14) concordare con il Consorzio, qualora alla concessione dei riposi compensativi ostino esigenze di produttività, funzionali ed organizzative, che in luogo dei riposi compensativi venga corrisposto ad alcune categorie di lavoratori o a tutti i dipendenti un trattamento economico, aggiuntivo alla retribuzione mensile, pari ad una giornata di retribuzione ordinaria per ogni riposo compensativo non goduto (v. art. 2 allegato D al presente contratto);
15) raggiungere con l'Amministrazione consortile intese per la concessione in qualsiasi momento dell'anticipazione sul T.F.R. nell'ipotesi di cui ai numeri 4, lett. a) e 9 dell'accordo 30 marzo 1983, allegato H al presente contratto;
16) prestare assistenza in tutti i casi nei quali ne venga fatta richiesta da parte del dipendente interessato.

Nell'ipotesi in cui due o più Consorzi decidano di procedere a raggruppamento di uffici o servizi sarà data informazione preventiva alle RSA/RSU.

Ai lavoratori eventualmente coinvolti in detti processi va garantito quanto disposto dall'art. 157 c.c.n.l.

I Consorzi devono specificamente richiamare i pareri espressi dalle R.S.A./R.S.U. nei provvedimenti relativi a materie per le quali il presente contratto richiede i predetti pareri.

Le richieste di parere ed i pareri espressi dalle R.S.A./R.S.U. devono essere formulati per iscritto.

I Consorzi forniranno alle R.S.A./R.S.U., entro il termine statutariamente previsto per la pubblicazione delle delibere, copia dei provvedimenti, assunti dai competenti organi deliberanti, relativi alla disciplina dei rapporti di lavoro del personale dipendente.

## Art. 19
## ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI DI DIRIGENTI DELLE R.S.A./R.S.U.

I dirigenti delle R.S.A./R.S.U. sono soggetti alle comuni norme contrattuali e regolamentari e in particolare devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti.

I dirigenti delle R.S.A./R.S.U. devono essere posti in condizione di espletare il loro mandato senza peraltro creare intralci al normale andamento del lavoro.

## Art. 20
## TRASFERIMENTO DEI DIRIGENTI DELLE R.S.A./R.S.U.

Il trasferimento dei dirigenti delle R.S.A./R.S.U. di cui ai precedenti articoli 14 e 15 può essere disposto solo previo nulla osta delle Organizzazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano fino alla fine dell'anno successivo a quello in cui il dipendente perde la qualità di dirigente della rappresentanza sindacale aziendale.

## Art. 21
## TUTELA DEI DIRIGENTI DELLE R.S.A./R.S.U.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con anzianità di servizio effettivo inferiore a 20 anni che abbiano la veste di dirigente di R.S.A./R.S.U. in carica ed uscenti fino ad un anno dalla cessazione della carica, non possono essere licenziati senza il nulla osta della Organizzazione sindacale territoriale che rappresenta il lavoratore interessato e dello SNEBI i quali si pronunceranno in merito dopo un esame conciliativo fatto, in sede locale, su richiesta dell'Organizzazione dei lavoratori, entro 6 giorni dalla notifica del provvedimento di licenziamento effettuata dal Consorzio all'Organizzazione sindacale territoriale dei lavoratori; quest'ultima notifica segue la comunicazione fatta dal Consorzio stesso al dipendente interessato ed allo SNEBI.

Se il nulla osta viene concesso o comunque decorso il termine di cui al comma precedente senza che sia stato richiesto l'esame conciliativo, il provvedimento di licenziamento diviene operante.

Ove il nulla osta sia stato negato dall'Organizzazione sindacale alla quale il dipendente è iscritto o ha conferito mandato ed il Consorzio 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 15 giorni dalla notifica del provvedimento consortile – avverso quest'ultimo provvedimento.

Il ricorso va proposto ad una Commissione costituita in conformità al disposto di cui al 4° comma dell'art. 110 del presente contratto.

La Commissione adita, qualora ritenga che il licenziamento sia dipendente da motivi connessi all'esercizio dei compiti spettanti al dipendente in qualità di dirigente di R.S.A./R.S.U., esprime parere in ordine all'ingiustificato licenziamento ed ha inizio quindi il procedimento di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modificazioni, trovando in ogni caso applicazione le disposizioni in essa contenute, a prescindere dal numero dei dipendenti del Consorzio.

Qualora viceversa, la Commissione ritenga che il licenziamento sia indipendente da motivi connessi all'esercizio dei compiti spettanti al dipendente in qualità di dirigente di rappresentanza sindacale aziendale, si esprime in tal senso.

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

## Art. 22
## ASPETTATIVA E PERMESSI DEI DIPENDENTI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive, hanno diritto di disporre del tempo necessario per l'esercizio del mandato nei limiti e secondo le modalità stabilite dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni.

## Art. 23
## PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI

Ai dipendenti, ad eccezione di quelli indicati al successivo quarto comma, membri di organi direttivi nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, devono essere concessi permessi retribuiti, non computabili nelle ferie, per l'espletamento della carica nel settore consortile.

Ai dipendenti membri di organi direttivi provinciali, ad eccezione di quelli indicati al 4° comma, sono concessi permessi sindacali retribuiti fino a 15 giorni lavorativi all'anno cumulabili per non più di tre giorni consecutivi.

Il numero dei dipendenti, eletti o nominati membri di organi direttivi provinciali, che hanno diritto ai permessi sindacali di cui al precedente comma, in ogni singolo Consorzio, non può superare il numero di:

- 1 per ciascuna Organizzazione sindacale, nei Consorzi che occupano fino a 25 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 2 per ciascuna Organizzazione sindacale, nei Consorzi che occupano da 26 a 50 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 3 per ciascuna Organizzazione sindacale, nei Consorzi che occupano da 51 a 100 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 5 per ciascuna Organizzazione sindacale, nei Consorzi che occupano oltre 100 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Agli operai con rapporto a tempo determinato che ricoprono cariche direttive in seno agli organi nazionali o provinciali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sono concessi permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività sindacale connessa alle cariche di cui sopra.

I permessi di cui al precedente comma non possono superare il limite di 6 giorni lavorativi non consecutivi nell'arco di 6 mesi per i dirigenti provinciali e di 12 giorni lavorativi, non superiori a giorni 3 consecutivi, per i dirigenti nazionali.

La concessione dei permessi di cui ai precedenti commi è subordinata alla tempestiva presentazione da parte degli interessati dell'avviso di convocazione delle Organizzazioni sindacali di appartenenza.

L'avviso di convocazione di norma deve essere presentato almeno due giorni prima del giorno di godimento del permesso. Nel caso in cui i permessi siano richiesti per più giorni consecutivi l'avviso di convocazio-

ne deve essere presentato almeno tre giorni prima del giorno iniziale di godimento del permesso.

I dirigenti delle R.S.A/R.S.U. hanno diritto a permessi retribuiti nei seguenti limiti:

- nei Consorzi che occupano fino a 200 dipendenti i permessi retribuiti spetteranno nella misura complessiva di un'ora e un quarto all'anno per ciascun dipendente, qualunque sia il numero delle RSA costituite. Uguale numero di permessi verrà suddiviso tra i componenti la R.S.U., qualora essa sia costituita;
- nei Consorzi che occupano oltre 200 dipendenti i permessi retribuiti spettano complessivamente ai dirigenti di ciascuna delle RSA designate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, nella misura di 9 ore mensili ogni 300 dipendenti o frazione di 300 dipendenti. Ove sia costituita la R.S.U., il numero complessivo di permessi che sarebbe spettato ai dirigenti delle R.S.A., derivante dall'applicazione dei criteri di calcolo di cui al precedente periodo del presente alinea, viene suddiviso tra i componenti la R.S.U..

Il dipendente che intende esercitare il diritto di cui ai precedenti commi deve darne comunicazione scritta al Consorzio 24 ore prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti di cui all'8° comma hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale nella misura complessiva, per ciascuna delle R.S.A. designate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto o per la R.S.U., di dieci giorni l'anno.

I dipendenti che intendano esercitare il diritto di cui al precedente comma devono darne comunicazione scritta al Consorzio tre giorni prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Ai dipendenti che non rivestano gli incarichi sindacali di cui al presente articolo e che siano eletti delegati per la partecipazione ai congressi nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto vengono concessi permessi retribuiti per la partecipazione ai predetti congressi nazionali della durata massima corrispondente al numero dei giorni nei quali si svolgono i congressi medesimi.

## Art. 24
## ASPETTATIVA DEI DIPENDENTI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE O A RICOPRIRE CARICHE SINDACALI

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di Assemblee regionali, nonché i dipendenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

I periodi di aspettativa di cui al precedente comma, secondo quanto previsto dall'art. 31 della L. 20 maggio1970, n. 300, sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al r.d.l. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al secondo e al terzo comma non si applicano qualora a favore dei dipendenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

## Art. 25
## LAVORATORI STUDENTI

I dipendenti consorziali studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario e a prestazioni di lavoro durante i riposi settimanali.

I dipendenti studenti, compresi quelli universitari che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il Consorzio potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

## Art. 26
## DIRITTO ALLO STUDIO

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei propri dipendenti i Consorzi riconoscono, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova e che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico o universitario e svolti presso scuole o università statali, parificate o legalmente riconosciute ovvero a corsi di formazione professionale attinenti l'attività di bonifica finanziati dalle Amministrazioni pubbliche.

I corsi di studio di cui al comma precedente non possono comunque avere una durata inferiore alle 300 ore di insegnamento effettivo.

I dipendenti di cui al 1° comma possono richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore "pro capite" in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Nell'arco del triennio può usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei dipendenti di cui al comma precedente, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività consortile.

Può comunque usufruire dei permessi retribuiti un dipendente nei Consorzi che occupino stabilmente almeno venti dipendenti.

Il dipendente che intende godere dei permessi retribuiti di cui al 3° comma del presente articolo, deve presentare domanda scritta al Consorzio almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata e l'Istituto organizzatore.

Il dipendente deve fornire al Consorzio un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato viene seguito l'ordine di precedenza delle domande.

## Art. 27
## CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Ferme restando le disposizioni relative ai lavoratori studenti e al diritto allo studio di cui ai precedenti articoli 25 e 26 del presente contratto, i dipendenti che abbiano maturato almeno 5 anni di anzianità di servizio presso lo stesso Consorzio possono chiedere una sospensione del rapporto di lavoro a titolo di congedo per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per congedo per la formazione si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di II° grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal Consorzio.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione.

Lo stesso periodo non è computabile ad alcun effetto nell'anzianità di servizio, non ha rilevanza ai fini previdenziali e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con gli altri congedi.

Il Consorzio può non accogliere la domanda di congedo ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative.

Ogni anno può usufruire del congedo per la formazione il 2% degli aventi titolo di cui al 1° comma del presente articolo compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività consortile.

Può comunque usufruire del congedo per la formazione un dipendente all'anno nei Consorzi che occupino stabilmente almeno 30 dipendenti.

In particolare il congedo non può essere riconosciuto ai dipendenti durante il periodo dell'esercizio irriguo o di accentuata attività degli impianti idrovori o in caso di indifferibile necessità delle prestazioni del lavoratore interessato.

Il dipendente che intende godere del periodo di congedo deve presentare domanda scritta al Consorzio almeno 2 mesi prima dell'inizio del corso di studi o dell'attività formativa se inquadrato nelle aree: Quadri, A, B, C e D, con esclusione, per quest'ultima area dei parametri 107, 104, e 100. I dipendenti inquadrati negli altri parametri dell'area D che intendono godere del periodo di congedo devono presentare domanda scritta al Consorzio almeno un mese prima. Tutti i dipendenti nella domanda devono specificare il tipo e la durata ed indicando l'istituto scolastico o

universitario o l'ente che organizza l'attività formativa.

Il dipendente deve fornire al Consorzio il certificato di iscrizione al corso o all'attività formativa e successivamente i certificati di frequenza.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato viene seguito l'ordine di precedenza della domanda.

## Art. 28
## FORMAZIONE PROFESSIONALE E CONTINUA

Lo SNEBI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto concordano di aderire al fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura FOR.AGRI. I corsi di formazione ai quali potranno essere avviati i dipendenti consortili debbono riguardare le materie relative alle attività e funzioni svolte dai Consorzi di bonifica.

Lo SNEBI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, riconoscendo nella formazione continua dei lavoratori dipendenti uno strumento prioritario per il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità complessiva delle attività consortili, sostengono e promuovono, anche indirettamente, percorsi formativi.

Al fine di incentivare l'attività di formazione professionale le parti s'impegnano, a tutti i livelli, ad esercitare un attivo ruolo di promozione e d'indirizzo, diretto anche ad acquisire al settore consortile la quantità di risorse pubbliche adeguate a garantire l'attuazione di programmi di formazione.

I criteri d'individuazione dei lavoratori e le modalità d'orario connesse alla partecipazione agli interventi formativi saranno oggetto di confronto tra le Amministrazioni e le RSA/RSU in sede aziendale.

## Art. 29
## AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI QUADRI

I quadri hanno diritto a permessi retribuiti, non superiori a 15 giorni in un biennio, cumulabili anche in un solo anno, per la partecipazione a corsi di aggiornamento e formazione, di carattere generale o su temi specifici, organizzati, a livello nazionale o regionale, dall'Associazione Nazionale Bonifiche e Irrigazioni (A.N.B.I.).

I permessi di cui al primo comma del presente articolo potranno essere utilizzati, in alternativa alla frequenza ai corsi organizzati dall'A.N.B.I., per la partecipazione a corsi di aggiornamento professionale organizzati da enti o istituti specializzati e a convegni scientifici inerenti le specifiche competenze professionali.

I quadri devono fornire ai Consorzi l'attestazione di frequenza ai corsi o convegni di cui al presente articolo.

Qualora la partecipazione del quadro al corso o al convegno sia richiesta dal Consorzio, rimangono a carico di quest'ultimo anche gli oneri connessi all'iscrizione al corso e/o al soggiorno.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Lo SNEBI si impegna a verificare con l'A.N.B.I. la possibilità che al termine dei corsi organizzati dall'A.N.B.I. i quadri che lo richiedano possano sostenere un colloquio con i docenti dei corsi al fine di ottenere il rilascio, in aggiunta all'attestato di frequenza, di un attestato di avvenuta e positiva formazione.

## Art. 30
## COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente CCNL sarà istituita una Commissione nazionale per le "pari opportunità" composta pariteticamente da due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto e da 6 rappresentanti dello SNEBI, con il compito di svolgere attività di studio e di ricerca finalizzate ad individuare gli ostacoli eventualmente esistenti nel settore consortile alla posizione di parità, nel lavoro, tra uomo e donna, con particolare riferimento ai corsi di formazione e ai contratti di formazione e lavoro.

Prima della data di scadenza del presente contratto, la Commissione presenterà una relazione sulla situazione emersa e valuterà l'esigenza di organizzare una conferenza sulle pari opportunità nel settore.

## Art. 31
## AMBIENTE DI LAVORO E NOCIVITÀ

Lo SNEBI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di promuovere, diffondere e consolidare prassi tecniche, tecnologie e comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge.

I lavori per il cui espletamento ricorra l'utilizzazione o la presenza di agenti chimici o biologici pericolosi o sostanze nocive sono quelli previsti dalla legge e sono sottoposti alle procedure previste dalla specifica vigente legislazione.

I Consorzi attuano le procedure e gli interventi necessari al fine di eliminare i rischi legati ai lavori di cui al 2° comma; laddove ciò non fosse possibile, i Consorzi si impegnano a definire, d'intesa con le RSA/RSU, le condizioni di sicurezza da attuare nello svolgimento del lavoro.

I Consorzi, d'intesa con le RSA/RSU, stabiliscono criteri di rotazione degli addetti allo svolgimento dei lavori di cui al precedente 2° comma al fine di ridurre il tempo complessivo di esposizione al rischio.

Le Amministrazioni, d'intesa con le RSA/RSU, provvedono inoltre ad individuare, nel rispetto della vigente legislazione in materia, le mansioni alternative alle quali adibire i dipendenti che abbiano compiuto il proprio turno nelle attività di cui al precedente 2° comma.

I Consorzi sono tenuti a dotare gli addetti di cui al precedente comma dei dispositivi di protezione individuale e/o collettiva necessari per la tutela della loro salute ed integrità fisica (come maschere, occhiali, ecc.).

I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione possibilmente personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti con cura da parte del dipendente. In caso di deterioramento per l'uso dovranno essere sostituiti dal Consorzio.

Ai lavoratori addetti ai lavori di cui al 2° comma viene concessa una giornata di permesso retribuito all'anno per l'effettuazione di visite mediche, mirate all'accertamento di eventuali danni conseguenti al rischio specifico lavorativo.

Nell'eventualità di sussistenza presso il Consorzio di rischi connessi all'esposizione all'amianto, il Consorzio medesimo si attiene alla puntuale osservanza di tutte le norme del Capo III del Titolo IX del D.Lgs. 9 apri-

le 2008, n. 81 recante il T.U. delle norme a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare:

- i rischi connessi all'esposizione all'amianto costituiscono oggetto di specifica valutazione nel documento di valutazione di tutti i rischi previsto dagli articoli 17 e 28 del citato D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- la valutazione del rischio è diretta a stabilire la natura ed il grado dell'esposizione all'amianto e le misure preventive e protettive da attuare;
- l'inizio dei lavori che possono comportare per i lavoratori il rischio di esposizione ad amianto, quali manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonché bonifica delle aree interessate è oggetto di notifica all'organo di vigilanza competente per territorio (unità sanitaria locale), redatta a norma dell'art. 250 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- il Consorzio pone in essere tutte le misure di prevenzione e protezione, igieniche, di controllo dell'esposizione all'amianto previste negli articoli da 251 a 254 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- il Consorzio fornisce ai lavoratori, prima che siano adibiti ad attività comportanti l'esposizione all'amianto, nonché ai loro rappresentanti, le informazioni previste all'art. 257 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- il Consorzio assicura che tutti i lavoratori potenzialmente esposti alla polvere di amianto ricevano una formazione adeguata ad intervalli regolari a norma dell'art. 258 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ed attua i controlli sanitari di cui all'art. 259 del D.Lgs. medesimo;
- il Consorzio adotta il registro di esposizione e le cartelle sanitarie e di rischio previsto all'art. 260 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

## Art. 32
## ASSEMBLEA DEI LAVORATORI

I dipendenti hanno diritto di riunirsi, nelle sedi in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali è corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o grup-

pi di essi, si svolgono in locali messi a disposizione dal Consorzio e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle Organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente contratto, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicato al Consorzio.

Le assemblee possono aver luogo anche fuori della sede di lavoro purché indette in ore corrispondenti alle ultime dell'orario giornaliero di lavoro.

Le ore annue di assemblea possono esser cumulate in un anno nel limite massimo di 2/3 del totale delle ore di assemblea spettanti per il triennio.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al Consorzio, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

## Art. 33
## REFERENDUM

Il Consorzio deve consentire lo svolgimento, all'interno della propria organizzazione e fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i dipendenti, con diritto di partecipazione di tutti i dipendenti del Consorzio o di tutti quelli appartenenti alla categoria particolarmente interessata.

## Art. 34
## CONTRIBUTI SINDACALI

I dipendenti hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro Organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento della attività del Consorzio.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, hanno diritto di percepire, tramite ritenute sulla retribuzione, i contributi sindacali che i dipendenti e pensionati indicati all'art. 1 del regolamento Allegato E al presente contratto intendono loro versare, con le modalità di cui al citato regolamento.

## Art. 35
## CONTRIBUTO PER ASSISTENZA CONTRATTUALE

I dipendenti provvedono a versare, nei termini, nella misura e con le modalità indicati nell'Allegato F al presente contratto, alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, il contributo per assistenza contrattuale.

## Art. 36
## DISTACCO SINDACALE RETRIBUITO

Ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto può richiedere il distacco retribuito a tutti gli effetti di un dipendente consortile che abbia la qualità di rappresentante nazionale di ciascuna delle stesse.

Il distacco, che diventerà operativo a decorrere dal mese successivo alla data di comunicazione della nomina da parte delle Organizzazioni sindacali di cui al precedente comma, configura una ipotesi di sospensione del rapporto con diritto alla conservazione del posto.

Il dipendente, distaccato ai sensi dei precedenti commi, ha diritto, a carico del Consorzio, alla retribuzione annua di qualifica nella stessa misura spettantegli nell'ipotesi di effettivo espletamento del servizio, escluse quelle erogazioni derivanti direttamente dall'effettiva prestazione dell'attività lavorativa ovvero dalle specifiche modalità di espletamento della stessa (es. lavoro straordinario, indennità di cassa, trasferte e simili).

I periodi di sospensione del rapporto di cui ai precedenti commi, sono considerati anzianità utile a tutti gli effetti, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto alle ferie.

Il distacco ha termine a seguito di specifica comunicazione della medesima Organizzazione sindacale nazionale che ne aveva effettuato la designazione ed il dipendente dovrà riprendere regolare servizio presso il Consorzio da cui dipende dal primo giorno del mese successivo alla data della predetta comunicazione.

Il distacco sindacale non può essere richiesto presso Consorzi con un numero di dipendenti fissi inferiore a 30 e presso il medesimo Consorzio non possono essere richiesti contemporaneamente più distacchi sindacali.

Decorsi quattro anni dall'inizio del distacco sindacale, il distacco medesimo cessa, a richiesta del Consorzio interessato, che darà preventiva comunicazione della richiesta di cessazione del distacco all'Organizzazione sindacale di appartenenza del distaccato, sei mesi prima della scadenza del distacco. L'Organizzazione sindacale provvederà a darne comunicazione all'interessato.

In sede di prima applicazione la norma di cui al precedente comma ha effetto dall'11 luglio 2000.

## Art. 37
## CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Per l'esame e la risoluzione delle vertenze individuali che insorgano in sede di applicazione del presente contratto può essere esperito un tentativo di conciliazione, in sede sindacale, a livello regionale, tra l'Organizzazione sindacale dei Consorzi e l'Organizzazione regionale del Sindacato cui è iscritto o ha conferito mandato il dipendente interessato.

L'esperimento di tale tentativo non interrompe i termini per proporre ricorso alla competente Autorità giurisdizionale, né, per quanto riguarda il caso dei Consorzi di bonifica, ai competenti organi di tutela e vigilanza previsti dalla legge.

La data e la sede della riunione per l'esperimento del tentativo di conciliazione vengono determinate d'accordo tra i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali interessate.

La vertenza deve essere esaminata entro 45 giorni dalla data dell'istanza avanzata dall'Organizzazione sindacale che rappresenta il dipendente. Decorso infruttuosamente tale termine, la vertenza si considera conclusa negativamente.

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale.

## Art. 38
## CONTROVERSIE COLLETTIVE

Per tutte le controversie collettive che insorgano fra le parti per l'applicazione del presente contratto, deve essere esperito, prima di ogni altra

azione nella sede competente, un tentativo di conciliazione a mezzo dello SNEBI e delle Organizzazioni regionali dei dipendenti consorziali, facenti capo alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, salva la facoltà di proporre il ricorso interruttivo eventualmente necessario.

Ove tale azione in sede regionale risultasse vana, le parti esperiranno il tentativo di conciliazione in sede nazionale.

I tentativi, tanto in sede regionale quanto in sede nazionale, si considerano in ogni caso conclusi negativamente ove le relative vertenze non risultino amichevolmente risolte entro 45 giorni.

Esauriti tali tentativi, le parti hanno la più ampia libertà d'azione.

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale.

## Art. 39
## COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

È istituita in Roma la Commissione paritetica nazionale con il compito di esaminare le eventuali divergenze in ordine all'interpretazione delle norme del presente contratto.

La Commissione è composta da 6 membri: 3 nominati dallo SNEBI e 3 designati da ciascuna delle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, in ragione di un membro per ogni Organizzazione.

Per la validità delle adunanze è necessaria la presenza di tutti i membri.

La Commissione si riunisce, su richiesta di uno dei quattro Sindacati indicati al secondo comma, entro sessanta giorni dalla richiesta medesima.

La convocazione, in ogni caso, è effettuata dallo SNEBI.

La Commissione decide, in via definitiva, quale espressione della volontà contrattuale delle parti, con il voto favorevole di almeno 5 membri.

Per ogni questione o gruppo di questioni sottoposte all'esame della Commissione verrà redatto un verbale.

TITOLO III

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
DEL PERSONALE CHE ESPLICA LA PROPRIA ATTIVITÀ
IN MODO ESCLUSIVO E CONTINUATIVO PER I CONSORZI

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## Art. 40
## REQUISITI PER L'ASSUNZIONE

Per l'assunzione del personale sono richiesti i seguenti requisiti:

a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati della Comunità Europea;
b) godimento dei diritti civili e politici;
c) inesistenza di condanne per reati che comportino la perdita dell'elettorato attivo e passivo o il licenziamento di diritto ai sensi del successivo art. 61;
d) sana costituzione fisica ed immunità da imperfezioni o difetti fisici incompatibili con le funzioni da espletare, da accertarsi attraverso i competenti organi pubblici preposti al servizio sanitario;
e) i titoli di studio prescritti dalla legge e dai singoli regolamenti consorziali, unitamente al possesso delle necessarie attitudini e capacità per il regolare disimpegno delle mansioni inerenti alla qualifica da assegnare.

Nell'ipotesi di assunzione per pubblico concorso effettuata da Consorzi di bonifica è richiesto anche il requisito di un'età non inferiore agli anni 18.

In caso assunzione di lavoratori extracomunitari o apolidi, regolarmente soggiornanti in Italia, si prescinde dal possesso del requisito di cui alla precedente lettera a).

## Art. 41
## ASSUNZIONE DEL PERSONALE

I dipendenti dei Consorzi di bonifica e degli enti consortili similari di diritto pubblico sono assunti per chiamata o per concorso.

I dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario di irrigazione, idraulici, di scolo e loro raggruppamenti comunque denominati sono assunti per chiamata.

## Art. 42
## DIRITTI DI PRECEDENZA

I Consorzi, nelle assunzioni di operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, daranno la precedenza a quegli operai avventizi che, negli anni precedenti, abbiano lavorato alle dipendenze dello stesso Consorzio con qualifica d'assunzione uguale a quella per la quale occorre procedere alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ai fini del diritto di precedenza previsto al precedente comma i Consorzi formeranno, tra gli operai avventizi con qualifica d'assunzione uguale a quella per la quale occorre costituire un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, un'apposita graduatoria che terrà conto:

- della valutazione del lavoro svolto, compiuta dall'Amministrazione sentito il parere del Direttore dell'Area nell'ambito della quale hanno lavorato gli operai avventizi;
- dell'assenza di provvedimenti disciplinari;
- dell'assiduità al lavoro (a tali effetti non vanno considerate le assenze obbligatorie previste per le donne in caso di gravidanza e parto, la malattia o l'infortunio per causa di servizio, i ricoveri ospedalieri, i permessi per motivi sindacali e per lo svolgimento delle funzioni pubbliche elettive di cui all'art. 22 del presente contratto);
- del numero di giornate di lavoro svolte alle dipendenze del Consorzio nel quinquennio precedente all'assunzione a tempo indeterminato;
- dei carichi di famiglia.

A ciascuno degli elementi di valutazione sopra indicati è attribuito un punteggio massimo di 20 punti. I criteri per l'attribuzione dei punti relativi a ciascun elemento di valutazione sono definiti nel piano d'organizzazione variabile.

## Art. 43
## APPRENDISTATO

È in facoltà del Consorzio stipulare, con lavoratori d'età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, contratti d'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, per il conseguimento delle qualificazioni professionali elencate al secondo comma del presente articolo, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base e di carattere tecnico-professionale.

Le qualifiche per le quali è ammessa la costituzione del rapporto d'apprendistato sono le seguenti:

per l'area A:
- collaboratore di contabilità;
- collaboratore di segreteria;
- collaboratore catastale;
- collaboratore dell'ufficio paghe e contributi;
- collaboratori tecnici;

per l'area B:
- disegnatore tecnico;
- assistente ai lavori;

per l'area C:
- elettromeccanico – impiantista;
- meccanico d'officina;
- escavatorista;
- conduttore di macchine operatrici complesse;

per l'area D:
- operai specializzati aventi diritto al parametro 116.

La durata del contratto d'apprendistato è di tre anni per le qualifiche rientranti nelle aree A e B parametri 132 e 127, di due anni per le qualifiche rientranti nell'Area C parametri 127 e 118 e di un anno per gli operai specializzati aventi diritto al parametro 116.

L'acquisizione da parte degli apprendisti delle competenze di base e tecniche professionali è garantita dai Consorzi attraverso lo svolgimento di un'attività formativa, teorico-pratica che sarà registrata nell'apposito libretto formativo, non inferiore a 120 ore l'anno, per ciascuno degli anni di durata del contratto. Per le qualifiche rientranti nelle fasce funzionali sesta e quinta la metà delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la restante metà avrà carattere pratico. Per le qualifiche rientranti nella quarta fascia funzionale le ore di formazione teorica e pratica saranno così distribuite: per le prime due qualifiche elencate, almeno la metà delle ore di formazione previste avrà carattere teorico la restante parte avrà carattere pratico; per le qualifiche d'escavatorista e d'operatore di macchine operatrici complesse un quarto delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la rimanente parte avrà carattere pratico. Per le qualifiche rientranti nella terza fascia funzionale un quarto delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la rimanente parte avrà carattere pratico.

Le ore di formazione saranno, di regola, distribuite in modo uniforme in tutti i mesi dell'anno.

Ad ogni apprendista saranno assegnati uno o più tutori aziendali con formazione e competenza adeguate, che, nello svolgimento delle ordinarie mansioni, provvederanno ad impartire la formazione teorico-pratica necessaria per l'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali.

Qualora le esigenze tecniche, produttive od organizzative del Consorzio impedissero, in determinati periodi, lo svolgimento dell'attività formativa all'interno dell'ente, la formazione sarà impartita attraverso il ricorso a soggetti esterni specializzati nella formazione.

Il contratto d'apprendistato professionalizzante è stipulato in forma scritta e contiene l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, della qualifica che potrà essere, eventualmente, acquisita al termine del rapporto di apprendistato in base agli esiti della formazione ricevuta.

Il Consorzio ha la facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, dando preavviso ai sensi dell'art. 117 del presente contratto. Nel corso del periodo di apprendistato il Consorzio

non potrà recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Durante il periodo di apprendistato il Consorzio assegnerà al lavoratore, ai fini del trattamento economico, la fascia funzionale immediatamente inferiore a quella spettante, ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle il cui apprendimento costituisce l'oggetto del contratto di apprendistato.

## Art. 44
## CONTRATTO DI INSERIMENTO

È in facoltà del Consorzio stipulare contratti di inserimento, ai sensi degli articoli da 54 a 59 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, diretti a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore alle attività svolte dal Consorzio ed all'organizzazione delle stesse sul territorio, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

a) lavoratori di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni;
b) disoccupati di età compresa tra i ventinove ed i trentadue anni, che siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
c) lavoratori con più di cinquant'anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato da almeno due anni;
e) donne, di qualsiasi età, residenti in un'area geografica svantaggiata dal punto di vista occupazionale secondo quanto previsto alla lett. e) dell'art. 54 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;
f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il Consorzio che intende avvalersi della facoltà di stipulare i contratti di inserimento di cui al precedente comma, deve definire, all'interno del contratto, un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento al contesto lavorativo delle competenze professionali del lavoratore con il quale stipula il contratto.

Le modalità di definizione dei progetti individuali di inserimento e la qualità e l'entità dell'eventuale attività formativa da svolgere per realizzare l'inserimento, sono quelle indicate nel fac simile di contratto/progetto, Allegato M al presente c.c.n.l. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di istruzione informatica, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto. La formazione pratica effettuata durante lo svolgimento del rapporto di lavoro è affidata ad un tutore aziendale che, se dipendente aziendale, dovrà possedere quale requisito minimo quello di essere inquadrato in categoria non inferiore a quella di sbocco del lavoratore titolare del contratto d'inserimento. La formazione impartita dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino previsto dall'art. 2, lettera I del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276. Nelle more dell'approvazione del citato libretto la formazione sarà annotata dal consorzio su libretti eventualmente predisposti da istituzioni pubbliche regionali o provinciali.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e deve contenere il progetto individuale di inserimento di cui ai precedenti commi. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

La durata del contratto d'inserimento è la seguente:

a) non superiore ad 11 mesi per il conseguimento delle qualifiche inquadrate nell'area D, parametri 116, 115, 112 e 107;
b) non superiore a 14 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrate nell'area B, parametro 127 e nell'Area C, parametri 127 e 118;
c) non superiore a 18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrate nell'area Quadri e nell'Area A.

In caso di assunzione di lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata del contratto può essere estesa a trentasei mesi. Nel computo del limite massimo di durata del contratto d'inserimento non

si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o del servizio civile nonché dei periodi di astensione per maternità.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata previsto ai precedenti comma.

Il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato al quale si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368.

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento è soggetto ad un periodo di prova di durata pari a quella prevista dal contratto collettivo per la fascia funzionale corrispondente alla qualifica per il conseguimento della quale è stipulato il contratto d'inserimento. Durante il periodo di prova entrambe le parti possono liberamente recedere dal contratto.

Durante il rapporto di inserimento il Consorzio assegnerà al lavoratore, ai fini del trattamento economico, tenuto conto delle esperienze lavorative e del grado di professionalità posseduti, una fascia funzionale inferiore non più di due rispetto a quella spettante, ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle per le quali il contratto di inserimento è stato costituito.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge o dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative od istituti.

Per poter assumere mediante contratto d'inserimento i Consorzi dovranno avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Si considerano mantenuti in servizio ai fini di legge i lavoratori il cui rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La disposizione di cui al primo periodo del comma precedente non trova applicazione quando nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

## Art. 45
## PROMOZIONE

La promozione e l'assegnazione di mansioni superiori vengono disposte dal Consorzio, in base a giudizio per merito comparativo e tenendo conto delle attitudini a disimpegnare le superiori mansioni, sia tra profili professionali contigui all'interno dell'area professionale di appartenenza, sia dal profilo professionale più elevato dell'area immediatamente inferiore al profilo professionale meno elevato dell'area professionale immediatamente superiore.

Per aver diritto ad essere scrutinati ai fini della promozione o dell'assegnazione di mansioni superiori, i dipendenti devono avere prestato lodevole servizio per almeno un anno nel profilo professionale immediatamente inferiore a quello proprio delle mansioni superiori e devono essere in possesso del titolo di studio richiesto.

Qualora il profilo professionale superiore al quale il dipendente è promosso abbia un parametro a permanenza limitata, l'inquadramento iniziale del dipendente neo promosso è in tale parametro.

Nell'ipotesi in cui il parametro in godimento prima della promozione sia superiore al parametro più basso del profilo professionale al quale il dipendente viene promosso, resta conservato il parametro più favorevole.

In deroga a quanto previsto al primo comma può altresì disporsi, in base agli stessi criteri, la promozione, al parametro più basso delle mansioni impiegatizie dell'Area B, degli impiegati che risultino inquadrati nell'area D, parametro 112.

Nell'ipotesi di promozione la valutazione del merito comparativo deve essere effettuata sulla base dei criteri nell'ordine sottoindicati:

1) attitudine alle mansioni da svolgere e valutazione del lavoro svolto;
2) assiduità: a tali effetti non vanno considerate le assenze obbligatorie previste per le donne in caso di gravidanza e parto, malattia o infortunio per causa di servizio, ricoveri ospedalieri, permessi per motivi sindacali e per lo svolgimento delle funzioni pubbliche elettive di cui all'articolo 22 del presente contratto;
3) assenza di provvedimenti disciplinari;
4) titoli posseduti in aggiunta a quelli eventualmente previsti dal piano di

organizzazione variabile per la qualifica da assegnare ed attinenti alle nuove mansioni.

5) frequenza a corsi di formazione che abbiano dato luogo ad attestati di esito positivo

I punti da attribuire a ciascun criterio sopraindicato, entro un punteggio complessivo massimo di 100 punti, saranno determinati per ogni fascia funzionale dal piano di organizzazione variabile.

A nessuno dei criteri può essere attribuito un punteggio superiore ad 1/3 dei punti complessivi.

Al momento della promozione, sulla base dei predetti criteri e della corrispondente attribuzione dei punti previsti, viene formata la graduatoria dei dipendenti secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo conseguito dagli stessi.

Tale graduatoria spiega la sua validità ed efficacia limitatamente alla promozione alla qualifica per la quale è stata formulata e non può spiegare alcun altro effetto immediato o futuro.

Ai fini dell'idoneità occorre conseguire almeno il 60 per cento dei punti complessivi e comunque non meno del 20 per cento dei punti complessivi nella nota di merito relativa alle attitudini a disimpegnare mansioni inerenti la qualifica da assegnare ed alla valutazione del lavoro svolto presso il Consorzio.

A parità di punteggio, costituiscono titolo di precedenza, nell'ordine: l'anzianità nella fascia inferiore, l'età.

I requisiti per la partecipazione allo scrutinio per merito comparativo devono essere posseduti alla data in cui si delibera di procedere all'assegnazione della qualifica superiore mediante promozione.

La promozione deve essere stabilita con delibera dei competenti organi, pubblicata secondo quanto disposto dallo Statuto.

## Art. 46
## FORME DI CONCORSO

Il concorso, a scelta del Consorzio, può farsi per titoli, per esami, ovvero per titoli ed esami.

## Art. 47
## NORME PER L'ESPLETAMENTO DEL CONCORSO

Le norme concernenti il bando di concorso, l'espletamento del concorso stesso, le funzioni e la composizione della Commissione giudicatrice, la formazione della graduatoria, la nomina del vincitore, sono stabilite nelle norme aventi natura regolamentare adottate dal Consorzio.

Della Commissione giudicatrice deve in ogni caso far parte un rappresentante del personale di grado almeno pari a quello del posto messo a concorso, designato, d'accordo, dalle Organizzazioni provinciali dei Sindacati aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto.

Tale designazione deve essere effettuata entro 30 giorni dalla richiesta fatta dall'Amministrazione, debitamente pubblicata.

Trascorso infruttuosamente tale termine, si decade dal diritto di rappresentanza in seno alla Commissione giudicatrice e quest'ultima sarà integrata con un membro nominato dall'assemblea dei lavoratori del Consorzio iscritti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

## Art. 48
## PERIODO DI PROVA

Il dipendente di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova della durata massima di sei mesi se appartenente all'area Quadri ed al profilo professionale più elevato dell'Area A, e di tre mesi se appartenente a tutti gli altri profili professionali.

Il periodo di prova è suscettibile, nei casi che danno luogo alla sospensione del rapporto (malattia, chiamata alle armi ed interruzioni simili), di proroga per un periodo di tempo corrispondente.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del periodo di prova è dovuto al dipendente il trattamento di fine rapporto di cui alla L. 29 maggio 1982, n. 297.

Qualora prima della scadenza del periodo di prova non sia intervenuta determinazione del Consorzio per il recesso dal rapporto, il dipendente si intenderà definitivamente assunto con la qualifica assegnata.

## Art. 49
## COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro si costituisce con l'accettazione della lettera di assunzione, nella quale devono essere indicati:

a) gli estremi del provvedimento di assunzione;
b) la natura del rapporto (a tempo indeterminato o a tempo determinato);
c) le mansioni alle quali verrà adibito all'inizio del rapporto;
d) la qualifica, l'Area ed il profilo professionale d'inquadramento, l'importo dello stipendio base relativo al parametro assegnato e la sede abituale di lavoro;
e) la data d'inizio del rapporto;
f) la durata del periodo di prova;
g) la retribuzione nei suoi elementi costitutivi.

CAPO II
DOVERI DEL PERSONALE

## Art. 50
## DOVERI DEL PERSONALE

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri previsti dal presente contratto e dal piano di organizzazione variabile.

In particolare i dipendenti hanno l'obbligo di:

a) esplicare le proprie mansioni in conformità alle attribuzioni loro conferite ed attenersi alla scrupolosa osservanza dei regolamenti e delle norme in uso presso il Consorzio, sempreché non siano in contrasto con quelle del presente contratto;
b) dedicare la loro attività al Consorzio per l'intero orario d'ufficio e prestarsi anche oltre il normale orario nel caso di eccezionali esigenze di servizio; non svolgere attività che risultino comunque incompatibili con l'impiego consortile;
c) svolgere le proprie mansioni con assidue diligenza ed attività, tenere il segreto d'ufficio, non trarre in alcun modo benefici dallo svolgimento delle mansioni attribuite, usare con la dovuta cura oggetti e strumenti o macchine loro affidati;
d) giustificare le assenze entro il giorno successivo, salvo comprovato motivo di impedimento. Per quanto riguarda le assenze per malattia o infortunio trova applicazione la norma di cui al comma 6 del successivo art. 100.
e) risiedere nella località ove trovasi l'ufficio, lo stabilimento o l'impianto presso il quale prestano servizio, sempreché tale obbligo discenda dall'effettiva esigenza di garantire il regolare ed il pieno assolvimento delle mansioni loro affidate.

Ai dipendenti laureati o diplomati è fatto divieto di esercitare la libera professione.

## Art. 51
## ORARIO DI LAVORO

La durata del lavoro ordinario settimanale non può superare le 38 ore per il personale appartenente alle aree Quadri, A e B, limitatamente, per quest'ultima, al personale che svolge attività esecutiva di carattere tecnico od amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti, nonché per il personale appartenente all'area D addetto a compiti di videoscrittura e utilizzazione di programmi informatici.

Per il restante personale inquadrato nelle aree B, C e D non rientrante tra quello indicato al precedente comma, l'orario ordinario contrattuale di lavoro resta fissato in 38 ore settimanali di media annua.

La durata media dell'orario di lavoro non può, in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Ai fini della disposizione di cui al precedente comma, la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento all'anno per i lavoratori discontinui e per quelli addetti ai settori irrigazione e scolo delle acque. Per i lavoratori addetti alle altre attività consortili la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento al quadrimestre.

L'orario settimanale di lavoro di cui ai precedenti commi dovrà essere ripartito in maniera da lasciare libero il pomeriggio del sabato.

Qualora le esigenze organizzative e funzionali lo consentano si prevederà, d'intesa fra il Consorzio e le R.S.A./R.S.U., la distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni lavorativi attraverso, occorrendo, l'istituzione di appositi turni fra il personale che garantiscano il funzionamento di quei servizi il cui espletamento è necessario anche nella giornata di sabato. In ogni caso la giornata del sabato non può considerarsi festiva.

La ripartizione dell'orario di cui al 3° comma del presente articolo nei vari mesi dell'anno in modo che sia rispettata la media ivi prevista, viene effettuata d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le R.S.A./R.S.U..

Nell'effettuare tale ripartizione, le parti potranno fissare per quattro mesi l'anno orari normali di lavoro compensativi, ai fini della media annua, dei minori orari fissati durante gli altri mesi dell'anno, con un massimo, in ogni caso, di un orario settimanale di 44 ore.

Per i dipendenti addetti alle occupazioni che, a norma del r.d.l. 15 marzo 1923, n. 692 e tabelle annesse ai r.d. 6 dicembre 1923, n. 2657 e

10 settembre 1923, n. 1957, richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, la durata del lavoro ordinario settimanale non può superare le 50 ore e la durata giornaliera di lavoro ordinario non può superare le ore 10.

L'orario di lavoro settimanale dei dipendenti di cui al precedente comma è ridotto, per un periodo massimo di 15 settimane all'anno, da 50 a 43 ore.

Per quei dipendenti i quali siano adibiti durante l'arco dell'anno, per alcuni mesi a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia e per altri a lavori continui, dovrà essere previsto un orario differenziato pari a 50 ore settimanali nei periodi di svolgimento di lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, e a 38 ore settimanali nei periodi di svolgimento di lavoro continuo.

Nei periodi di svolgimento di lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario di lavoro settimanale dei dipendenti di cui al precedente comma è ridotto, per un periodo pari al 30% della durata complessiva dei periodi suddetti, da 50 a 44 ore.

L'individuazione e la durata del periodo di applicazione di ciascuno dei due orari indicati al 12° comma, saranno determinati d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le R.S.A./R.S.U..

I portieri e gli addetti alla custodia di stabilimento o di impianti che abbiano l'alloggio sul luogo di lavoro o nelle immediate vicinanze, sono esclusi dalle limitazioni di orario previste nei commi precedenti, purché abbiano la facoltà di farsi sostituire nella loro attività giornaliera da una o più persone designate d'accordo con l'Amministrazione consortile. La stessa Amministrazione deve provvedere, con onere a suo carico, alla sostituzione del dipendente qualora rimanga assente dal lavoro per ferie, riposo settimanale, malattia, infortunio, festività o perché sia comandato a prestare la propria opera presso altro impianto, con temporanea sussistenza dell'obbligo di custodia.

La durata, la distribuzione e l'ora iniziale e finale dell'orario ordinario giornaliero e settimanale per tutto il personale contemplato nel presente articolo, vengono fissate d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le RSA/RSU al fine di rispettare le esigenze di idoneo funzionamento dei servizi consortili e del migliore soddisfacimento delle esigenze degli utenti.

Qualora non si raggiunga l'intesa di cui al precedente comma, le parti azioneranno il tentativo di conciliazione davanti la Direzione provinciale del lavoro.

Nelle giornate in cui i dipendenti siano adibiti a lavori considerati nocivi ai sensi del precedente art. 31, gli stessi hanno diritto alla riduzione di due ore sull'orario giornaliero ordinario, fermo restando l'importo della retribuzione.

Gli operai possono essere adibiti a lavori in acqua e a lavori disagiati per non più di 4 ore giornaliere, con una pausa di 15 minuti dopo la prima ora e quarantacinque minuti di lavoro ed un'altra pausa di altri 15 minuti dopo una ulteriore ora e quarantacinque minuti di lavoro. Per il completamento dell'orario ordinario giornaliero dovranno essere adibiti ad altre attività.

Agli effetti di quanto previsto al precedente comma sono considerati lavori in acqua quelli che si effettuano con i piedi immersi nell'acqua; sono considerati lavori disagiati l'estirpazione manuale delle erbe e dei materiali dalle griglie site in prossimità degli impianti idrovori e degli impianti di sollevamento delle acque a scopo irriguo, nonché i lavori che si svolgono in galleria.

CHIARIMENTO A VERBALE

La durata massima giornaliera di lavoro ordinario di 10 ore, distribuite secondo le intese di cui al 15° comma, deve intendersi riferita alle ore per le quali il lavoratore è obbligato a restare effettivamente a disposizione del Consorzio per l'espletamento dell'attività di cui al 9° comma, indipendentemente dalle ore di effettivo lavoro svolto. Ugualmente dicasi per l'ipotesi contemplata al 11° comma.

## Art. 52
## RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero previste dalla legge.

Fanno eccezione alla disposizione di cui al precedente comma:

- le attività di lavoro svolte a turni, ogni qual volta il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo gior-

naliero o settimanale;
- le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Nel caso di cui al primo alinea del precedente comma del presente articolo il riposo compensativo del mancato riposo settimanale sarà goduto entro i tre giorni successivi alla fine del secondo turno.

Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto ad attività il cui svolgimento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche, soddisfa interessi rilevanti della collettività ed è di pubblica utilità.

Ai lavoratori, siano essi quadri, impiegati od operai, adibiti alle attività di cui ai precedenti commi secondo, secondo alinea, e quarto, nei confronti dei quali non sia possibile, garantire il diritto al riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, da cumulare con le undici ore di riposo giornaliero, devono essere riconosciuti periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre giorni dal mancato riposo.

## Art. 53
## LAVORO NOTTURNO

Nelle ventiquattro ore è individuato un periodo "notturno", che è il periodo compreso tra le ore 22 e le ore 6.

È definito "lavoratore notturno":

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga, in modo normale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero;
2) qualsiasi lavoratore che svolga il proprio orario giornaliero di notte, per almeno quattro ore per un minimo di sessanta notti all'anno.

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 22 alle ore 6.

Non sono, inoltre, obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio d'età inferiore a tre anni o, in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa;
b) la lavoratrice od il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni;
c) la lavoratrice od il lavoratore che abbia a proprio carico una persona disabile, ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
d) I lavoratori rientranti nella sfera d'applicazione delle leggi 5 giugno 1990, n. 135 e 26 giugno 1990, n. 162.

Nell'ipotesi d'introduzione del lavoro notturno o di modificazione della disciplina del lavoro notturno in essere, il Consorzio effettuerà una consultazione preventiva delle RSA/RSU, convocandole con un preavviso di almeno tre giorni. La consultazione deve concludersi entro sette giorni dall'inizio.

Qualora non risultino costituite le RSA/RSU la consultazione va effettuata con le Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto.

L'orario giornaliero di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salvo i casi di esigenze connesse ad eventi eccezionali ed emergenze.

La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti a lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto. Gli accertamenti diagnostici ritenuti necessari e non forniti dal servizio sanitario nazionale saranno a carico del Consorzio, che assumerà, altresì, a proprio carico anche i ticket delle prestazioni del predetto servizio sanitario nazionale. Saranno, inoltre, a carico del Consorzio gli eventuali accertamenti diagnostici che, per il loro carattere d'urgenza, riconosciuto dal medico competente in materia di tutela della salute e della sicurezza non potrebbero essere utilmente svolti attraverso il servizio sanitario nazionale.

Ai lavoratori notturni, adibiti a lavorazioni, che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, comprese nell'elenco approvato con l'emanando decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono garantite, previa consultazione con il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza o, in mancanza, con le RSA/RSU, appropriate misure di prevenzione e di protezione personale e collettiva.

Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alle prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

Nell'ipotesi in cui mansioni equivalenti diurne non siano esistenti o disponibili, il Consorzio potrà adibire il lavoratore divenuto inidoneo al lavoro notturno, a mansioni inferiori, fermo restando il trattamento economico in godimento.

## Art. 54
## FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali per i pubblici uffici nonché il giorno di ricorrenza del Santo Patrono della località dove il dipendente presta servizio.

Per quanto riguarda la disciplina delle prestazioni lavorative effettuate nei giorni in cui ricadono le festività soppresse dalla L. 5 marzo 1977, n. 54, trova applicazione la normativa di cui all'accordo 20 maggio 1977, allegato D) al presente contratto, così come aggiornata a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e della L. 20 novembre 2000, n. 336, (cfr. dichiarazione a verbale in calce all'allegato D al presente contratto).

Per il personale appartenente, alle aree D, C e B con esclusione del personale ausiliario di ufficio che svolge attività esecutiva di carattere tecnico od amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti, del personale addetto a compiti di videoscrittura e di gestione di programmi informatici trova applicazione, nell'ipotesi di ricorrenza festiva coincidente con la domenica, la norma di cui all'articolo 1 della legge 31 marzo 1954, n. 90 e successive modifiche.

### CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che il trattamento economico, previsto dall'art. 5, ultimo comma, ultimo periodo, della legge 27 maggio 1949, n. 260, in favore dei "salariati in misura fissa", nelle ipotesi in cui le ricorrenze della

festa nazionale (2 giugno), dell'anniversario della Liberazione (25 aprile), della festa del lavoro (1 maggio), e dell'unità nazionale (4 novembre), cadano di domenica, spetta, oltre che agli operai, anche al personale appartenente alle categorie degli impiegati e dei quadri.

## Art. 55
## REPERIBILITÀ

I dipendenti possono, a rotazione, essere chiamati a rendersi reperibili fuori dell'orario ordinario di lavoro nel caso in cui il Consorzio ne faccia richiesta in relazione alle esigenze dei servizi. I Consorzi indicheranno, con comunicazione scritta, i lavoratori tenuti a rendersi reperibili fuori dal normale orario di lavoro.

Tenuto conto delle esigenze di cui al precedente comma, i Consorzi informeranno preventivamente le R.S.A./R.S.U. dei turni di reperibilità.

I lavoratori cui viene richiesta la reperibilità dovranno fornire un recapito che consenta al Consorzio di rintracciarli in modo che possano prestare immediatamente la loro opera, ove questa sia necessaria.

La reperibilità può essere richiesta anche per singole giornate ma per non più di 6 giorni consecutivi, fatta eccezione per il periodo di esercizio irriguo e di accentuata attività degli impianti idrovori.

Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità viene corrisposta, durante il periodo di reperibilità, un'indennità giornaliera del seguente importo:

- reperibilità richiesta nei giorni feriali: Euro 15,00;
- reperibilità richiesta in giorni festivi: Euro 20,00;

Le prestazioni eventualmente effettuate oltre il normale orario di lavoro dal personale cui è stata richiesta la reperibilità vanno compensate con il trattamento previsto per le ore straordinarie (diurne, notturne, festive, festive notturne).

NOTA A VERBALE

Gli eventuali maggiori importi in godimento e già definiti con accordi specifici continuano ad essere conservati.

CAPO III
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

## Art. 56
## DISPOSIZIONI GENERALI

Le norme relative alle sanzioni disciplinari, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alla procedura di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il Consorzio non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente e specificamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione dell'addebito al dipendente deve essere effettuata entro 30 giorni dalla completa conoscenza del fatto mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, assegnando al dipendente stesso un termine di 15 giorni per la presentazione delle deduzioni e discolpe per iscritto e per l'audizione personale dello stesso.

Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato. Dell'incontro tra le parti deve essere redatto apposito verbale in cui risulti la rispettiva posizione delle parti stesse in ordine alla sussistenza e alla gravità della infrazione contestata.

In tale ipotesi i provvedimenti disciplinari, da adottarsi dal competente organo collegiale del Consorzio, non possono essere applicati prima che sia reso noto al dipendente il verbale di cui al precedente comma.

Nell'ipotesi in cui, decorso il termine di 15 giorni di cui al terzo comma, il dipendente non si sia comunque presentato per essere ascoltato, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi venti giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'Organizzazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o,

in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora il Consorzio non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il Consorzio adisce l'Autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

## Art. 57
## SANZIONI DISCIPLINARI

Il dipendente che non adempia ai propri doveri è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari:

a) censura scritta;
b) sospensione dal servizio;
c) licenziamento in tronco;
d) licenziamento di diritto.

## Art. 58
## CENSURA SCRITTA

La censura scritta è una dichiarazione di biasimo che viene inflitta nei seguenti casi:

a) per negligenza o per lievi mancanze in servizio;
b) per ingiustificato ritardo nell'inizio o per anticipazione nella cessazione del lavoro ovvero per allontanamento arbitrario dal lavoro;
c) per abuso di fiducia che non abbia recato danno al Consorzio;
d) per insufficiente rendimento;
e) in genere per lievi trasgressioni all'osservanza dei regolamenti, delle istruzioni particolari o degli ordini di servizio.

## Art. 59
## SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

La sospensione dal servizio consiste nell'allontanamento dal posto con privazione della retribuzione per un periodo:

1) sino a tre giorni:

   a) per maggiori gravità nelle infrazioni previste all'articolo precedente;
   b) per recidiva nelle mancanze commesse nello stesso anno, per le quali fu inflitta la sanzione della censura scritta;
   c) per simulazione di malattia;
   d) per contegno scorretto verso l'Amministrazione consortile, i colleghi, i dipendenti, il pubblico;
   e) per insubordinazione;
   f) per inosservanza del segreto d'ufficio che non abbia prodotto conseguenze dannose al Consorzio;
   g) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi da parte del personale dipendente;
   h) per denigrazione dell'Amministrazione consortile o dei superiori;
   i) in genere per mancanze che, senza rivestire carattere di particolare gravità, siano lesive del decoro, della funzione o della disciplina;

2) da quattro a dieci giorni:

   l) per maggiori gravità o per recidiva entro due anni, nelle infrazioni previste alle lettere da c) ad i);
   m) per ripetizione entro l'anno della recidiva di cui alla lettera b);
   n) per uso dell'impiego a fini personali;
   o) per abuso di autorità o di fiducia che abbia recato danno al Consorzio;
   p) per inosservanza del segreto d'ufficio che abbia recato danno al Consorzio.

La condanna a pena detentiva, qualora non dia luogo a licenziamento, comporta la sospensione di diritto dal servizio fino a quando non sia stata scontata la pena, prescindendosi dal limite di dieci giorni.

## Art. 60
## LICENZIAMENTO IN TRONCO

Il licenziamento in tronco viene inflitto:

a) per notevoli gravità o per recidiva nelle infrazioni previste alle lettere da n) a p) dell'art. 59;
b) per reiterazione, rispettivamente, entro il biennio o entro l'anno della recidiva prevista alle lettere l) e m) dell'art. 59;
c) per atti che rivelino mancanza del senso dell'onore o del senso morale e che arrechino grave pregiudizio al prestigio del Consorzio;
d) per violazione dolosa dei doveri d'ufficio con grave pregiudizio del Consorzio o di privati ovvero per perturbazione della sicurezza pubblica;
e) per illecito uso o distrazione di somme amministrate o tenute in deposito o per connivente tolleranza di tali abusi commessi dai dipendenti;
f) per furto o danneggiamento doloso, anche se soltanto tentati, alle opere od ai materiali di pertinenza del Consorzio;
g) per accettazione o richiesta di compensi, partecipazione a benefici in relazione agli affari trattati per ragioni d'ufficio;
h) per reiterato insufficiente rendimento.

Il licenziamento in tronco è adottato dall'Amministrazione consortile, esperita la procedura di contestazione degli addebiti di cui al 3° comma dell'art. 56, sulla base del parere di un'apposita Commissione composta da:

- un rappresentante del Consorzio designato dal Consorzio stesso;
- un rappresentante del dipendente, designato a pena di decadenza entro il termine di 15 giorni, decorrenti dalla data di ricezione della richiesta del Consorzio effettuata con lettera raccomandata A.R., dall'Organizzazione sindacale territoriale aderente all'Organizzazione nazionale firmataria del presente contratto cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato;
- un terzo membro, con funzioni di Presidente designato dall'Assessorato regionale al lavoro della Regione ove ha sede il Consorzio ovvero, in mancanza di tale designazione, dalla Prefettura della Provincia ove ha sede il Consorzio.

Nell'ipotesi di mancata designazione nei termini di cui al precedente comma del rappresentante del dipendente, tale designazione è devoluta all'Organizzazione sindacale nazionale cui il dipendente sia iscritto od abbia conferito mandato, su richiesta del Consorzio e con gli stessi termini di cui al precedente comma.

Il licenziamento in tronco non comporta la perdita del trattamento di quiescenza maturato.

## Art. 61
## LICENZIAMENTO DI DIRITTO

Il licenziamento di diritto viene inflitto:

a) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la moralità pubblica ed il buon costume previsti agli articoli da 519 a 521 del codice penale, all'art. 3 della L. 20-2-1958, n. 75 e all'art. 537 del codice penale;
b) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di rapina, estorsione, millantato credito, furto, truffa, appropriazione indebita;
c) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di peculato, malversazione, concussione, corruzione e per i delitti contro la fede pubblica esclusi quelli di cui agli artt. 457, 495, 498 del codice penale;
d) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la personalità dello Stato, esclusi quelli previsti dal titolo I capo IV del libro II del codice penale;
e) in genere per condanna, passata in giudicato, che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'applicazione di una misura di sicurezza detentiva o della libertà vigilata.

Il licenziamento di diritto è inflitto dall'Amministrazione subordinatamente all'esperimento di apposito procedimento disciplinare secondo le forme e con le modalità previste all'art. 56 del presente contratto.

Il licenziamento di cui al presente articolo non dà diritto a preavviso e non comporta la perdita del trattamento di fine rapporto maturato.

## Art. 62
## SOSPENSIONE CAUTELARE OBBLIGATORIA

Ove sia emesso mandato di cattura il Consorzio sospende il dipendente dal servizio.

## Art. 63
## SOSPENSIONE CAUTELARE FACOLTATIVA

Il Consorzio, nelle ipotesi di cui all'art. 60, può sospendere il dipendente dal servizio, con conseguente sospensione della retribuzione, anche prima che sia esaurito od iniziato il procedimento ivi previsto.

Nella seconda ipotesi, la sospensione perde ogni effetto con conseguente diritto del dipendente alla riammissione in servizio ed alla corresponsione degli emolumenti non percepiti, se la contestazione scritta degli addebiti non viene effettuata entro 30 giorni dalla data di notifica del provvedimento di sospensione.

Se alla sospensione cautelare non segue il provvedimento di licenziamento in tronco, la sospensione cautelare perde ogni effetto, con conseguente applicazione del disposto di cui al precedente comma.

Tranne l'ipotesi di pendenza del procedimento penale, qualora il procedimento disciplinare instaurato non si concluda entro 6 mesi dalla data della contestazione degli addebiti, il dipendente viene riammesso in servizio con diritto alla retribuzione da tale data, fermo restando il prosieguo del procedimento disciplinare in corso ed i conseguenti provvedimenti.

## Art. 64
## SOSPENSIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN PENDENZA DI GIUDIZIO PENALE

Qualora per il fatto addebitato al dipendente sia stata iniziata azione penale, il procedimento disciplinare non può essere promosso fino al termine di quello penale e, se già iniziato, deve essere sospeso, salve le sospensioni cautelari di cui agli articoli precedenti.

## Art. 65
## EFFETTI DEL GIUDICATO PENALE SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Quando il procedimento penale si concluda con sentenza di proscioglimento o di assoluzione passata in giudicato, perché il fatto non sussiste o perché il dipendente non lo ha commesso, il procedimento disciplinare non può essere instaurato né proseguito venendo meno ogni effetto degli atti posti in essere, compreso il provvedimento di sospensione cautelare eventualmente emanato, con conseguente applicazione del disposto del 2° comma dell'art. 63**.**

Qualora il procedimento penale si concluda con sentenza di proscioglimento o di assoluzione, passata in giudicato, per motivi diversi da quelli indicati nel comma precedente, il procedimento disciplinare può essere iniziato o proseguito entro un mese dalla data in cui il dipendente abbia notificato al Consorzio la sentenza anzidetta, con la conseguenza che la sospensione cautelare dal servizio, eventualmente già disposta, rimane ferma, salva diversa determinazione del Consorzio.

La notifica della sentenza di cui al precedente comma deve essere effettuata dal dipendente entro un mese dalla data di pubblicazione della sentenza stessa.

Scaduto infruttuosamente il termine di cui al 2° comma del presente articolo, l'azione disciplinare si estingue e la sospensione dal servizio eventualmente già disposta perde ogni effetto, con conseguente applicazione del disposto del 2° comma dell'art. 63.

## Art. 66
## ASSEGNO ALIMENTARE

Nell'ipotesi di adozione del provvedimento di sospensione della retribuzione di cui all'art. 63 va contestualmente disposta la corresponsione mensile, ai familiari del dipendente che continuano a fruire del diritto agli assegni familiari in dipendenza del rapporto di lavoro in atto con il Consorzio, di un assegno alimentare di ammontare pari alla metà della retribuzione che sarebbe spettata al dipendente.

Le somme corrisposte a questo titolo vanno detratte dagli emolumenti eventualmente spettanti al dipendente in applicazione del 2° comma

dell'art. 63 e delle altre disposizioni che fanno rinvio a questa norma.

## Art. 67
## OPPOSIZIONE AVVERSO IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Nelle ipotesi di cui all'art. 60, entro 20 giorni dalla data di notifica a mezzo lettera raccomandata A.R. del provvedimento assunto, può essere proposta opposizione davanti lo stesso Organo collegiale che lo ha emanato.

Salvo il ricorso alla competente autorità giurisdizionale e, limitatamente ai dipendenti dai Consorzi di bonifica, il ricorso ai competenti organi di tutela e vigilanza previsti dalla legge, sulla opposizione, che non ha effetto sospensivo, si decide entro 2 mesi dalla data di notifica della medesima, mediante provvedimento definitivo.

## Art. 68
## PREMORIENZA DEL DIPENDENTE ALLA DECISIONE DEL RICORSO

Se il dipendente decede prima della sentenza di assoluzione in sede di revisione del giudicato penale, o prima del proscioglimento da ogni addebito in sede di revisione del provvedimento disciplinare, ai familiari del dipendente aventi diritto a fruire degli assegni familiari spettano tutti gli assegni non percepiti durante il periodo della sospensione o del licenziamento, nonché gli eventuali aumenti periodici di stipendio successivamente maturati sino alla data del decesso del dipendente stesso.

A tale data deve essere altresì ricalcolato il trattamento di quiescenza eventualmente già corrisposto.

## CAPO IV
## DIRITTI DEL PERSONALE

### Art. 69
### ELEMENTI COSTITUTIVI DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

La retribuzione mensile, pagabile in via posticipata, è costituita dal minimo di stipendio base, dagli aumenti periodici di cui al successivo art. 75 e, per gli operai fissi già appartenenti alla categoria 4ª C di cui al precedente contratto 8 novembre 1972, dall'eventuale residua quota di indennità integrativa personale non riassorbita ai sensi dell'art. 35, commi 2° e 3°, del c.c.n.l. 25 marzo 1976.

Qualora all'espletamento del servizio sia connesso il godimento di beni in natura (alloggio di servizio, riscaldamento, energia elettrica, orto e simili) il corrispondente valore in denaro viene determinato d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, tenuto anche conto delle situazioni in atto, con conseguente trattenuta di pari importo dalla retribuzione.

Gli assegni familiari, che non hanno carattere retributivo, sono corrisposti nella misura e con le modalità fissate dalla legge.

Le retribuzioni vanno corrisposte unitamente a prospetto paga nel quale devono essere chiaramente specificati: la denominazione dell'ente, l'importo lordo della retribuzione mensile distinta nei suoi elementi costitutivi, il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo lordo dell'eventuale lavoro straordinario e le ritenute previdenziali e fiscali.

### Art. 70
### MINIMI DI STIPENDIO BASE

I minimi di stipendio base sono fissati nelle tabelle Allegato A), che costituisce parte integrante del presente contratto.

Per l'individuazione delle aree, delle posizioni organizzative e dei profili professionali nei quali rientrano le diverse qualifiche, agli effetti della determinazione dei minimi di stipendio base, si fa riferimento ai criteri sanciti al precedente art. 2.

Le determinazioni in ordine a quanto previsto al precedente comma debbono essere adottate acquisito il parere dei rappresentanti sindacali aziendali nelle forme e con le modalità fissate al terz'ultimo e penultimo comma del precedente art. 18.

Per quanto riguarda i Consorzi i cui provvedimenti nella specifica materia siano soggetti a controllo, il parere di cui al precedente comma deve essere trasmesso ai competenti organi di tutela e vigilanza, unitamente alla relativa deliberazione consortile.

## Art. 71
## CUMULO DI MANSIONI

Al personale possono essere affidate, all'atto dell'assunzione o della promozione, più mansioni pertinenti a diverse qualifiche, anche ricadenti nell'ambito di diversi profili professionali. In tal caso al personale viene riconosciuto il minimo di stipendio base della qualifica corrispondente alla mansione prevalente.

## Art. 72
## CAMBIAMENTO DI MANSIONI - EFFETTI

Il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle superiori che abbia successivamente acquisite ovvero a mansioni diverse, ma equivalenti a quelle di assunzione o a quelle successivamente affidategli, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

L'assegnazione al dipendente di mansioni corrispondenti ad un profilo professionale superiore a quello in cui il dipendente risulta inquadrato comporta, dall'inizio dell'effettivo espletamento delle suddette mansioni, la corresponsione di un compenso di ammontare pari alla differenza tra lo stipendio base del parametro più alto del profilo professionale superiore e quello base corrispondente al parametro del profilo professionale assegnato prima del cambiamento di mansioni.

Qualora l'assegnazione a mansioni superiori – salvo il caso di sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto – si protragga oltre tre mesi, il dipendente ha senz'altro diritto al passaggio nella

nuova qualifica, con conseguente applicazione dell'art. 79 qualora ricorra uno dei casi ivi previsti; ovvero con il riconoscimento, nella nuova posizione retributiva, dell'intera anzianità di servizio già maturata dal dipendente nella precedente posizione agli effetti degli aumenti periodici, negli altri casi.

In via eccezionale ed in relazione ad esigenze straordinarie, per periodi limitati nell'arco dell'anno, è consentito richiedere al personale lo svolgimento, ove possibile a rotazione, di mansioni immediatamente inferiori a quelle proprie della qualifica senza alcuna diminuzione della retribuzione, previo confronto con le R.S.A./R.S.U..

## Art. 73
## PRESTAZIONI DEL QUADRO A FAVORE DI PIU' CONSORZI

Al requisito dell'esclusività delle prestazioni di cui all'art. 1 può derogarsi unicamente nell'ipotesi in cui, in seguito ad appositi accordi intercorsi tra le rispettive Amministrazioni, nonché tra queste e l'interessato, il quadro esplichi contemporaneamente le sue funzioni nell'interesse di due o più Consorzi.

In tale caso, ai soli effetti della determinazione del trattamento economico, si intende instaurato un unico rapporto ed i relativi oneri sono ripartiti tra i Consorzi sulla base degli accordi intercorsi.

## Art. 74
## PARTECIPAZIONE DEI QUADRI AD INIZIATIVE DI CARATTERE INTERCONSORTILE

I quadri, su invito del Consorzio di appartenenza, possono partecipare ad iniziative di carattere interconsortile, concernenti azioni o interventi intersettoriali, prendendo parte a gruppi di lavoro appositamente costituiti.

In tal caso le prestazioni di lavoro straordinario svolte nel gruppo di lavoro saranno retribuite, secondo quanto previsto dal presente contratto, dal Consorzio di appartenenza.

## Art. 75
## AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I dipendenti hanno diritto, per il servizio prestato dalla data di assunzione, fatti salvi gli effetti del successivo art. 79, a 6 aumenti periodici biennali della retribuzione, ciascuno di ammontare pari agli importi indicati nel successivo 3° comma per l'anzianità di servizio maturata sino al 31 ottobre 2009 e pari, per l'anzianità di servizio maturata a decorrere da 1 novembre 2009, agli importi indicati al successivo quarto comma.

Per i dipendenti con qualifica di quadro, assunti a decorrere dall'1 gennaio 1990, i primi due aumenti periodici hanno periodicità annuale.

Gli importi unitari in cifra fissa degli aumenti periodici maturati sino al 31 ottobre 2009, sono i seguenti:

| | | |
|---|---|---|
| **1^ f.f.** | | Euro 38,45 |
| **2^ f.f.** | | Euro 40,77 |
| **3^ f.f.** | 1° liv.<br>2° liv. | Euro 44,25<br>Euro 41,16 |
| **4^ f.f.** | 1° liv.<br>2° liv. | Euro 47,73<br>Euro 44,44 |
| **5^ f.f.** | 1° liv.<br>2° liv. | Euro 50,05<br>Euro 47,92 |
| **6^ f.f.** | 1° liv.<br>2° liv.<br>3° liv. | Euro 60,68<br>Euro 51,99<br>Euro 50,25 |
| **7^ f.f.** | 1° liv.<br>2° liv.<br>3° liv. | Euro 71,32<br>Euro 65,14<br>Euro 61,08 |

Gli importi unitari in cifra fissa degli aumenti periodici che matureranno a decorrere dal 1 novembre 2009, sono i seguenti:

| | | |
|---|---|---|
| Quadro preposto ad un settore organizzativo complesso con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 7ª f.f., 1° livello) | → | Area Quadri, parametro 187 aumento periodico Euro 71,32 |
| Quadro preposto ad un settore organizzativo complesso con anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 7ª f.f., 2° e 3° livello) | → | Area Quadri, parametro 164 aumento periodico Euro 65,14 |
| Quadro preposto ad un settore organizzativo semplice con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 7ª f.f., 1° livello) | → | Area Quadri, parametro 185 aumento periodico Euro 71,32 |
| Quadro preposto ad un settore organizzativo semplice con anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 7ª f.f., 2° e 3° livello) | → | Area Quadri, parametro 162 aumento periodico Euro 65,14 |
| Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti ad un Quadro adibiti, con discrezionalità operativa ed autonomia, al coordinamento ed al controllo di una semplice unità operativa alle quale siano addetti dipendenti con mansioni di concetto. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 7ª f.f., 1° livello) | → | Area A, parametro 184 aumento periodico Euro 71,32 |
| Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti ad un Quadro adibiti, con discrezionalità operativa ed autonomia, al coordinamento ed al controllo di una semplice unità operativa alle quale siano addetti dipendenti con mansioni di concetto. Anzianità di servizio nelle funzioni | → | Area A, parametro 159 aumento periodico Euro 65,14 |

inferiore a sette anni (ex 7ª f.f., 2° e 3° livello)

| | | |
|---|---|---|
| Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente e cumulativamente, attività di progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza o attività di redazione bilanci, redazione bozze di contratti, procedure espropriative,attività informatica, svolta da persona in possesso di attestati specifici, adibita alla cura del centro elaborazione dati, responsabile unico del procedimento di esecuzione di opere pubbliche. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 6ªf.f., 1° livello) | → | Area A, parametro 159 aumento periodico Euro 60,68 |
| Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente e cumulativamente, attività di progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza o attività di redazione bilanci, redazione bozze di contratti, procedimento espropriativo,attività informatica, svolta da persona in possesso di attestati specifici, adibita alla cura del centro elaborazione dati, responsabile unico del procedimento di esecuzione di opere pubbliche. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 6ªf.f. 2° e 3° livello) | → | Area A, parametro 135 aumento periodico Euro 51,99 |
| Personale di concetto che svolge in via prevalente attività tecnica od amministrativa, non rientrante tra quelle che danno diritto ai parametri 159 e 135, con iniziativa ed autonomia operativa provvedendo all'istruttoria ed alla definizione delle pratiche assegnate, curandone i realativi adempimenti organizzativi | → | Area A, parametro 157 aumento periodico Euro 60,68 |

| | | |
|---|---|---|
| e funzionali. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiori a sette anni (ex 6ª f.f. 1° livello) | | |
| Personale di concetto che svolge in via prevalente attività tecnica od amministrativa, non rientrante tra quelle che danno diritto ai parametri 159 e 135, con iniziativa ed autonomia operativa provvedendo all'istruttoria ed alla definizione delle pratiche assegnate, curandone i realativi adempimenti organizzativi e funzionali. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 6ª f.f. 2° e 3° livello) | → | Area A, parametro 134 aumento periodico Euro 51,99 |
| Impiegati che svolgono attività esecutiva di carattere tecnico od amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore A due anni. (ex f.f. 5ª, 1° livello) | → | Area B, parametro 132 aumento periodico Euro 50,05 |
| Impiegati che svolgono attività esecutiva di carattere tecnico od amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni. (ex f.f. 5ª, 2° livello) | → | Area B, parametro 127 aumento periodico Euro 47,92 |
| Capi operai, preposti all'esercizio o alla manutenzione di una o più opere od impianti ai quali siano addetti stabilmente altri operai fissi gerarchicamente subordinati, tenuti a svolgere anche le mansioni operaie di competenza della squadra cui sono preposti. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex f.f. 5ª, 1° livello) | → | Area B, parametro 132 aumento periodico Euro 50,05 |
| Capi operai, preposti all'esercizio o alla manutenzione di una o più opere od impianti ai quali | → | Area B, parametro 127 |

| | | |
|---|---|---|
| siano addetti stabilmente altri operai fissi gerarchicamente subordinati, tenuti a svolgere anche le mansioni operaie di competenza della squadra cui sono preposti. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex f.f. 5ª, 2° livello) | | aumento periodico Euro 47,92 |
| Elettromeccanici impiantisti con anzianità di servizio di almeno 4 anni nelle mansioni ed in possesso di un'acquisita superiore capacità tecnico-pratica relativa alle mansioni proprie della qualifica da accertare dall'amministrazione attraverso apposita prova di idoneità (ex 4ª f.f., 1° livello). | → | Area B, parametro 132 aumento periodico Euro 47,73 |
| Operai che svolgono cumulativamente attività di escavatorista, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplate nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 4ª f.f., 1° livello) | → | Area B, parametro 132 aumento periodico Euro 47,73 |
| Operai che svolgono cumulativamente attività di escavatorista, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplate nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 4ª f.f., 2° livello) | → | Area B, parametro 127 aumento periodico Euro 44,44 |
| Operai che eseguono lavori richiedenti una provetta capacità tecnico-pratica, acquisita attraverso un necessario tirocinio, unita ad un'idonea conoscenza delle più avanzate tecnologie dello specifico campo di attività conseguita in appositi istituti di istruzione e/o formazione professionale e che sono in grado di compiere a regola d'arte i lavori di maggiore complessità relativi alla loro specializzazione (ex 4ª f.f., 1° livello). | → | Area C, parametro 127 aumento periodico Euro 47,73 |

| | | |
|---|---|---|
| Operai addetti abitualmente agli escavatori loro affidati di cui curano la manutenzione e conduttori di macchine operatrici complesse, ivi comprese le motobarche, delle quali curano anche la manutenzione e le piccole riparazioni. Meccanici di officina che effettuano riparazioni complesse di macchinari, mezzi meccanici ed impianti consortili nonché la costruzione o installazione dei relativi pezzi di ricambio e pezzi speciali. Elettromeccanici che intervengono su impianti di sollevamento anche automatizzati per eseguire riparazioni complesse e sostituzioni di parti, nonché per controllare ed assicurare il regolare funzionamento di essi. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 4ª f.f., 1° livello). | → | Area C, parametro 127 aumento periodico Euro 47,73 |
| Operai addetti abitualmente agli escavatori loro affidati di cui curano la manutenzione e conduttori di macchine operatrici complesse, ivi comprese le motobarche, delle quali curano anche la manutenzione e le piccole riparazioni. Meccanici di officina che effettuano riparazioni complesse di macchinari, mezzi meccanici ed impianti consortili nonché la costruzione o installazione dei relativi pezzi di ricambio e pezzi speciali. Elettromeccanici che intervengono su impianti di sollevamento anche automatizzati per eseguire riparazioni complesse e sostituzioni di parti, nonché per controllare ed assicurare il regolare funzionamento di essi. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 4ª f.f., 2° livello). | → | Area C, parametro 118 aumento periodico Euro 44,44 |
| Personale addetto a compiti di videoscrittura ed utilizzazione di programmi informatici. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o supe- | → | Area D, parametro 116 aumento periodico |

| | | |
|---|---|---|
| riore a due anni (ex 3ª f.f., 1° livello) | | Euro 44,25 |
| Personale addetto a compiti di videoscrittura ed utilizzazione di programmi informatici. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 3ª f.f., 2° livello) | → | Area D, parametro 112 aumento periodico Euro 41,16 |
| Operai specializzati addetti al funzionamento di impianti o all'esercizio ed alla manutenzione delle opere e degli impianti consortili in possesso di adeguata preparazione tecnica, congiunta ad un prolungato tirocinio pratico ovvero titolari di un brevetto o di un diploma richiesti come requisito per l'assunzione. (ex 3ª f.f., 1° e 2° livello) | → | Area D, parametro 116 aumento periodico Euro 44,25 |
| Personale addetto alla guida di autoveicoli adibiti al trasporto di persone e/o cose. (ex 3ª f.f., 1° e 2° livello) | → | Area D, parametro 115 aumento periodico Euro 44,25 |
| Operai qualificati addetti alla custodia, all'esercizio e alla manutenzione delle opere e degli impianti consorziali in possesso di preparazione tecnica acquisibile con un breve tirocinio pratico (ex 2ª f.f.) | → | Area D, parametro 107 aumento periodico Euro 40,77 |
| Personale ausiliario di ufficio addetto ad attività complementari e/o ausiliarie di attesa e custodia, di fatica nonché ad operazioni generiche di carattere esecutivo (ex 2ª f.f.) | → | Area D, parametro 107 aumento periodico Euro 40,77 |
| Operai comuni addetti ad attività di manutenzione delle opere ed impianti consorziali non richiedenti preparazione tecnica né tirocinio pratico. Anzianità di servizio pari o superiore a dodici mesi (ex 1ª f.f.) | → | Area D, parametro 104 aumento periodico Euro 38,45 |

| | | |
|---|---|---|
| Operai comuni addetti ad attività di manutenzione delle opere ed impianti consorziali non richiedenti preparazione tecnica né tirocinio pratico. Anzianità di servizio inferiore a dodici mesi e operai avventizi stagionali (ex 1ª f.f.) | → | Area D, parametro 100 |

In caso di passaggio automatico di parametro retributivo o di promozione vengono attribuiti gli aumenti periodici, determinati ai sensi del successivo art. 79 e calcolati sulla base dell'importo unitario previsto per il profilo professionale e parametro retributivo attribuibili a seguito della promozione o del passaggio automatico di parametro.

In deroga a quanto previsto ai precedenti commi i dipendenti in servizio alla data dell'11 luglio 2000 conservano a titolo personale il numero di aumenti periodici e la periodicità già previsti dal c.c.n.l. 6 marzo 1996. L'importo di ciascun aumento periodico è determinato in cifra fissa, di ammontare pari, per ciascuna fascia funzionale e per ciascun livello, a quello indicato al precedente 3° comma.

Per il personale in servizio alla data dell'11 luglio 2000 continuano altresì a trovare applicazione le norme di cui al 4° comma dell'art. 63 del c.c.n.l. 6 marzo 1996.

## Art. 76
## ANZIANITÀ PER BENEMERENZE BELLICHE AI FINI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Ai fini del trattamento economico trovano applicazione le benemerenze belliche che a tal fine, a norma di legge, diano luogo per il personale civile dello Stato al riconoscimento di anzianità convenzionale.

Le maggiorazioni di anzianità di cui al precedente comma debbono essere richieste con domanda scritta, corredata da certificazione della competente autorità militare.

## Art. 77
## ANZIANITÀ CONVENZIONALE AI FINI DEGLI AUMENTI PERIODICI

Il Consorzio, entro il termine di un anno dalla scadenza del periodo di prova, può, in tutto o in parte, riconoscere al dipendente, sotto forma di anzianità convenzionale computabile ai fini degli aumenti periodici, il servizio prestato, con funzioni analoghe e per congrua durata, presso Consorzi di bonifica, di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo, nonché presso Enti ed aziende similari od Amministrazioni pubbliche o, limitatamente al caso di Consorzi di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo e loro raggruppamenti, presso aziende private.

Dal limite di un anno di cui al precedente comma si prescinde per i dipendenti già in servizio al 31 dicembre 1975.

## Art. 78
## SVOLGIMENTO DELLA CARRIERA ECONOMICA

I dipendenti inquadrati in parametri di stipendio per i quali è previsto dalla tabella Allegato A) un periodo massimo di permanenza sono, alla scadenza di tale periodo, automaticamente inquadrati nel parametro immediatamente superiore, salvo quelli che, nel periodo anzidetto, entro i limiti massimi di un quadriennio, a giudizio dell'Amministrazione consortile, sulla base di parere espresso dalla Commissione disciplinare di cui all'art. 60, abbiano demeritato. In quest'ultimo caso il passaggio di livello viene ritardato di 2 anni.

## Art. 79
## EFFETTI DELLA PROMOZIONE E DELLO SVOLGIMENTO DELLA CARRIERA ECONOMICA SUGLI AUMENTI PERIODICI

In caso di promozione ad una qualifica superiore o di passaggio automatico di parametro retributivo all'interno della stessa qualifica, disposti ai sensi degli articoli, rispettivamente, 45 e 78, deve essere

assicurato al dipendente un aumento della retribuzione goduta all'atto della promozione o del passaggio di parametro, almeno pari all'importo risultante dalla differenza tra l'ammontare del minimo di stipendio base corrispondente al parametro superiore e l'ammontare del minimo di stipendio base del parametro goduto dall'interessato all'atto della promozione, o del passaggio automatico di parametro, mediante attribuzione, occorrendo, del numero di aumenti periodici all'uopo necessari.

Qualora la promozione o il passaggio automatico di parametro coincidano con la maturazione dell'aumento periodico, compete al dipendente sia l'aumento di cui al comma precedente, sia il riconoscimento dell'aumento periodico.

Nella nuova posizione, il primo aumento periodico, anche successivo a quelli eventualmente attribuiti ai sensi dei commi precedenti, compete al momento del compimento del periodo biennale o triennale decorrente dalla data dell'ultimo aumento periodico maturato nella precedente posizione.

## Art. 80
## RETRIBUZIONE ANNUA

Per ogni anno solare di servizio spettano al dipendente quattordici mensilità di retribuzione.

Le due mensilità eccedenti le prime dodici vengono corrisposte, una nel mese di giugno e l'altra nel mese di dicembre, in misura pari all'importo della retribuzione mensile spettante per i mesi anzidetti.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno solare, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare delle due mensilità previste al 2° comma quanti sono i mesi di servizio prestati e da prestarsi nell'anno medesimo.

## Art. 81
## INDENNITÀ DI FUNZIONE PER I QUADRI

Ai dipendenti con la qualifica di quadro viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione mensile ai medesimi spettante e quale elemento distin-

to della stessa, un'indennità di funzione in misura fissa pari ad Euro 140,00, da corrispondere per quattordici mensilità..

## Art. 82
## INDENNITÀ PER GLI OPERAI CON INCARICO DI CAPO DEGLI OPERAI AVVENTIZI

Agli operai addetti agli impianti, inquadrati nelle aree C e D, nonché nel terzo e quarto profilo professionale dell'area B ai quali, in aggiunta all'espletamento delle mansioni proprie della qualifica posseduta, viene affidato l'incarico di capo operaio per il coordinamento ed il controllo di operai avventizi, è riconosciuta, per tale specifico incarico e limitatamente alla durata dello stesso, un'indennità pari al 10% dello stipendio base di qualifica.

## Art. 83
## COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Può essere richiesta, in caso di particolari esigenze di servizio, prestazione di lavoro straordinario.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono eccedere, per ciascun dipendente le 225 ore annue, salvo comprovate esigenze di carattere eccezionale da concordare con le RSA/RSU.

Fatta eccezione per quanto previsto al successivo art. 84, il lavoro compiuto oltre l'orario normale è retribuito con un compenso orario pari al valore orario della retribuzione mensile, maggiorato del 25% per il lavoro diurno, del 50% per il lavoro festivo o notturno e del 75% per il lavoro festivo notturno.

Si intende per lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le ore 6 e per lavoro festivo quello compiuto nei giorni riconosciuti festivi, salva l'ipotesi di lavoro prestato di notte o di giorno festivo in conseguenza di regolare turno.

Il valore orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo della retribuzione mensile per il numero effettivo di ore ordinarie di lavoro che il dipendente è tenuto ad eseguire mensilmente.

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato; in difetto, non è dovuto alcun compenso.

Per la disciplina del trattamento economico afferente alle prestazioni effettuate nelle festività infrasettimanali legislativamente previste, trovano applicazione le norme di cui alla legge 31 marzo 1954, n. 90 e successive modifiche.

Il pagamento delle prestazioni straordinarie non può essere ritardato oltre la fine del mese successivo a quello nel quale il lavoro è stato eseguito.

## Art. 84
## BANCA DELLE ORE

I Consorzi potranno consentire, a richiesta dei dipendenti, alla trasformazione, in tutto o in parte, delle prime 50 ore annue di lavoro straordinario prestato da ciascun lavoratore in altrettante ore di riposo compensativo, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno pagate unitamente alla retribuzione del mese di effettuazione del lavoro straordinario.

La richiesta di trasformazione delle prime 50 ore di lavoro straordinario in altrettante ore di riposo compensativo dovrà essere inoltrata dai lavoratori al Consorzio entro il mese di gennaio di ciascun anno.

I riposi compensativi potranno essere goduti non prima di quindici giorni dalla data di svolgimento delle prestazioni di lavoro straordinario che hanno dato luogo al riconoscimento dei riposi medesimi e comunque non oltre il primo semestre dell'anno solare successivo.

Per il godimento dei riposi compensativi di prestazioni di lavoro straordinario, che non potranno essere cumulati con le ferie, con i permessi ordinari e con i recuperi delle festività soppresse, è inoltre necessario che non risulti contemporaneamente assente per il medesimo motivo più del 5% del personale e che, nei giorni richiesti dai lavoratori, non ostino imprescindibili esigenze organizzative e funzionali degli uffici e degli impianti consortili.

Le ore di lavoro straordinario trasformate in ore di riposo compensativo non entrano nel calcolo del numero massimo di ore di lavoro straordinario effettuabili, salvo comprovate esigenze di carattere eccezionale, nel corso dell'anno.

## Art. 85
## COMPENSO PER LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Il dipendente che, in relazione alle mansioni espletate, è tenuto a svolgere normalmente il proprio lavoro di notte per una durata non inferiore a 20 notti in un mese, ha diritto, per ogni ora di effettivo lavoro notturno, ad un compenso pari al 15% del valore orario della retribuzione mensile determinato ai sensi del precedente articolo.

Tale compenso è ridotto al 10% nell'ipotesi in cui il lavoro notturno non raggiunga la durata di cui al comma precedente.

## Art. 86
## COMPENSO PER LAVORO PRESTATO IN TURNI

Il lavoro compiuto in turni entro il normale orario settimanale dà diritto alle seguenti maggiorazioni del valore orario della retribuzione mensile di qualifica di cui al precedente art. 69:

| | | |
|---|---|---|
| a) | lavoro festivo o domenicale diurno | 10% |
| b) | lavoro feriale notturno | 15% |
| c) | lavoro festivo o domenicale notturno | 20% |

Si intende per lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le ore 6 e per lavoro festivo quello compiuto nei giorni riconosciuti festivi.

## Art. 87
## TRASFERTE E MISSIONI

Le trasferte e missioni sono disciplinate dalle disposizioni di cui all'Allegato B), che forma parte integrante ed essenziale del presente contratto o in alternativa, nell'ipotesi di opzione prevista dall'art. 13 del citato allegato, dalle regolamentazioni aziendali e/o regionali già in vigore alla data del 27 ottobre 1978.

## Art. 88
## RIMBORSO DANNI ALL'AUTOMEZZO DI PROPRIETÀ DEL DIPENDENTE

I Consorzi debbono stipulare, in favore di quei dipendenti che si impegnino ad utilizzare per ragioni di servizio l'automezzo di loro proprietà, polizze assicurative collettive, con franchigia di Euro 77,47, destinate a sollevare i dipendenti interessati dagli eventuali danni ai propri automezzi, causati da essi stessi per colpa in occasione degli spostamenti necessari allo svolgimento delle loro funzioni.

## Art. 89
## INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

Il dipendente non può essere trasferito se non per comprovate ragioni tecniche ed organizzative.

Ricorre l'ipotesi di trasferimento quando il dipendente viene destinato ad altra sede abituale di lavoro dello stesso Consorzio che renda necessario il cambiamento di residenza anagrafica.

Il trasferimento deve essere comunicato dal Consorzio al dipendente con preavviso di mesi sei.

Qualora improrogabili esigenze di trasferimento non consentano al Consorzio di concedere il preavviso di cui al precedente comma, al dipendente che deve prendere servizio presso altra sede del Consorzio prima di sei mesi, verrà corrisposto, nei limiti della minor durata del periodo di preavviso, il trattamento di trasferta.

Al dipendente trasferito spetta il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il trasporto suo, della sua famiglia e delle masserizie, con i mezzi convenuti col Consorzio, maggiorate del 10%.

Qualora il trasferimento comporti un maggior onere per la pigione, a parità di condizioni d'alloggio, al dipendente trasferito spetta il rimborso di tale maggiore spesa.

Detto rimborso compete anche in caso di trasferimento da alloggio consorziale calcolandosi in tale ipotesi il predetto maggiore onere sulla base della differenza tra l'importo della nuova pigione e l'importo dei canoni di affitto vigenti nel luogo di provenienza, a parità di condizioni di alloggio.

Il dipendente trasferito ha diritto, in tutti i casi di cessazione del rap-

porto di lavoro, escluso quello per dimissioni volontarie rassegnate entro i cinque anni successivi alla data dal trasferimento, al rimborso di cui al 5° comma per il ritorno nel luogo di provenienza, purché sia effettuato entro sei mesi dalla cessazione del rapporto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che non ricorre l'ipotesi di trasferimento in tutti i casi di cambiamento della sede degli uffici del Consorzio e che, pertanto, in tali ipotesi non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

## Art. 90
## RITENUTE

Le retribuzioni mensili e gli altri emolumenti vengono assoggettati alle ritenute che, secondo le disposizioni legislative e contrattuali, fanno carico al personale.

## Art. 91
## RESPONSABILITÀ CIVILE VERSO TERZI

In adempimento all'obbligo sancito dall'art. 5 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, i Consorzi debbono stipulare apposite polizze assicurative che sollevino i dipendenti con qualifica di quadro dalla responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali.

Analoghe polizze sono stipulate per gli altri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa.

## Art. 92
## RIMBORSO SPESE LEGALI

Ai dipendenti sottoposti a procedimenti giudiziari per fatti connessi

all'esercizio di particolari mansioni loro affidate sono rimborsate, nei limiti delle tariffe professionali medie, le spese legali sostenute e documentate con notula vistata dal Consiglio dell'Ordine professionale, sempreché risulti giudizialmente esclusa la loro responsabilità per dolo o colpa grave e purché non ci sia conflitto di interesse con il Consorzio.

Nel caso di sottoposizione a procedimento giudiziario, sia civile che penale, di un dipendente con qualifica di quadro per fatti connessi alle funzioni a lui affidate, le spese legali relative alla difesa del quadro sono anticipate dal Consorzio, sempreché non sussista conflitto di interessi.

La sentenza passata in giudicato che affermi la responsabilità del dipendente con qualifica di quadro per dolo o colpa grave comporta il diritto del Consorzio al recupero delle spese legali anticipate nei limiti delle tariffe professionali medie.

Nel caso in cui i procedimenti giudiziari siano intentati nei confronti del dipendente con qualifica di quadro in epoca successiva alla cessazione del rapporto di lavoro per fatti accaduti durante il rapporto stesso, il Consorzio è tenuto a rimborsare al quadro le spese legali sostenute sempreché risulti esclusa da sentenza passata in giudicato la responsabilità del quadro per dolo o colpa grave.

Le disposizioni di cui ai precedenti commi 2°, 3° e 4° si applicano anche per gli altri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa.

## Art. 93
## INNOVAZIONI ED INVENZIONI

È istituita in sede nazionale una Commissione tecnica avente il compito di valutare la sussistenza dei requisiti indicati dall'art. 4 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, per le innovazioni o invenzioni rivendicate dai dipendenti con qualifica di quadro, ferme restando le disposizioni di cui al libro V titolo IX del codice civile e le leggi speciali vigenti in materia.

La predetta Commissione provvede anche, qualora risulti ricorrente l'ipotesi di cui al citato art. 4 della Legge 13 maggio1985, n. 190, alla determinazione dell'entità del corrispettivo economico dell'utilizzo da parte del Consorzio delle predette innovazioni o invenzioni.

La Commissione è composta da sette membri: tre designati dallo SNEBI e tre designati dalle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, in ragione di un membro per ciascuna Organizzazione ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo fra le parti, tra i professori universitari, ordinari o associati, incaricati dell'insegnamento delle materie in cui rientra la rivendicata innovazione o invenzione.

Per la validità delle adunanze è necessaria la presenza di tutti i membri.

La Commissione si riunisce su richiesta dell'Organizzazione sindacale cui aderisce il dipendente con qualifica di quadro che intende sottoporre ad esame la propria innovazione o invenzione, entro sessanta giorni dalla richiesta della medesima.

La convocazione è in ogni caso effettuata dallo SNEBI.

La Commissione decide in via definitiva a maggioranza.

## CAPO V
## INTERRUZIONI ORDINARIE E STRAORDINARIE DEL SERVIZIO

### Art. 94
### FERIE ANNUALI

Per ogni anno solare di servizio spetta al dipendente un periodo di ferie retribuito pari, rispettivamente, a 26 giorni lavorativi nel caso in cui l'orario ordinario settimanale sia distribuito su sei giorni od a 22 giorni lavorativi nel caso in cui l'orario ordinario settimanale sia distribuito su cinque giorni.

Le ferie costituiscono un diritto inderogabile ed irrinunciabile del dipendente.

Il Consorzio, in relazione alla necessità dei servizi, con particolare riguardo, nel caso dei Consorzi di miglioramento fondiario, alle necessità dell'irrigazione, tenuto debito conto dei desideri espressi dai dipendenti, predispone appositi turni per il godimento delle ferie dandone tempestiva comunicazione agli interessati, i quali sono tenuti ad usufruirne nei periodi stabiliti.

In linea di massima l'Amministrazione, compatibilmente con le esigenze dei servizi, terrà conto dell'opportunità di assicurare, salvo contraria richiesta dell'interessato, il godimento della metà del periodo di ferie in coincidenza con i mesi da giugno a settembre.

Il Consorzio può, per esigenze di servizio, sospendere od interrompere le ferie. In tal caso viene effettuato, a favore del dipendente, il rimborso delle spese eventualmente sostenute per il viaggio o per altro titolo (caparra, pigione, ecc.), salvo il diritto del dipendente al godimento del rimanente periodo di ferie.

Il godimento delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia o di infortunio, purché ne sia data immediata comunicazione seguita dal tempestivo invio della debita certificazione al Consorzio, salva rimanendo la facoltà di controllo da parte di quest'ultimo.

Il periodo di ferie non godute a causa di sopravvenuta malattia o di infortunio sarà concesso dal Consorzio nel corso dell'anno, salvo quanto previsto al successivo 9° comma.

Nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno solare, spetta il rateo di ferie proporzionale al periodo di servizio prestato e da prestarsi nell'anno medesimo.

Qualora eccezionali esigenze di servizio, ovvero interruzioni delle

ferie per sopravvenuti malattia od infortunio, non consentano al dipendente il godimento completo delle ferie nel corso dell'anno cui si riferiscono, ne deve essere consentito il godimento entro il 1° semestre dell'anno successivo.

## Art. 95
## PERMESSI ORDINARI

Vengono riconosciute ai dipendenti trentotto ore annue di permessi retribuiti.

I permessi di cui al precedente comma non sono cumulabili con le ferie ordinarie annuali.

Le domande di godimento dei permessi di cui al presente articolo devono essere inoltrate con il preavviso di almeno 24 ore.

I permessi di cui ai precedenti commi devono essere accordati nei giorni richiesti dai dipendenti, a meno che a ciò ostino imprescindibili esigenze organizzative e funzionali degli uffici e degli impianti consortili.

La nascita di un figlio o il perfezionamento della pratica di adozione o dell'affido preadottivo danno diritto al padre dipendente consortile di fruire di un giorno di permesso.

## Art. 96
## PERMESSI STRAORDINARI

Possono accordarsi al personale, in circostanze speciali e subordinatamente alle esigenze del servizio, permessi straordinari, non computabili nelle ferie, della durata non superiore a 2 giorni all'anno anche consecutivi, con la corresponsione dei normali emolumenti.

## Art. 97
## CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Ai sensi dell'art. 4 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000, i dipendenti consortili hanno diritto a 3 giorni di permesso retribuito all'anno in caso di

decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità dei soggetti di cui al precedente comma, i dipendenti interessati possono concordare con il Consorzio diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I dipendenti consortili possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni.

Durante tale periodo il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

Per l'assistenza al minore con handicap grave spettano i permessi previsti dalla L. 5 febbraio 1992, n. 104, come modificata dalla L. 8 marzo 2000, n. 53.

## Art. 98
## CONGEDO MATRIMONIALE

Al dipendente che contrae matrimonio spetta un congedo straordinario retribuito di 15 giorni non computabile nelle ferie.

## Art. 99
## CHIAMATA O RICHIAMO ALLE ARMI

Al personale chiamato o richiamato alle armi, oltre alla conservazione del posto, spetta il trattamento previsto dalle leggi 10 giugno 1940, n. 653, 13 settembre 1946, n. 303 e 3 maggio 1955, n. 370 e successive modifiche ed integrazioni.

Il periodo trascorso sotto le armi per servizio obbligatorio in seguito alla chiamata od al richiamo va computato agli effetti degli aumenti periodici di anzianità, del passaggio di livello di cui all'art. 78 e del trattamento di fine rapporto secondo le modalità indicate nell'Allegato L al presente contratto.

Il periodo di cui al precedente comma va altresì computato agli effetti dell'anzianità utile per il calcolo della pensione prevista agli articoli 101 e 110.

Al dipendente chiamato o richiamato alle armi viene conservato, compatibilmente con le esigenze del servizio ed in particolare con quelle della sostituzione, l'alloggio di proprietà del Consorzio di cui fruisca insieme con i familiari conviventi ed a suo carico all'atto della chiamata o del richiamo. In caso contrario deve essere corrisposta una indennità di ammontare pari al valore locativo dell'alloggio, già determinato ai sensi dell'art. 69.

## Art. 100
## INFORTUNIO E MALATTIA EXTRAPROFESSIONALI

Nei casi di infortunio o di malattia non ascrivibili a causa di servizio, ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, deve essere garantita, mediante integrazione delle somme a tale titolo corrisposte dagli Istituti previdenziali e assistenziali, l'intera retribuzione per i primi dieci mesi di assenza e la metà di essa per i successivi cinque mesi.

Qualora lo stato di malattia o di infortunio si protragga oltre il quindicesimo mese di cui al primo comma e sempreché sussista – a seguito dei relativi accertamenti sanitari effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni legislative ovvero in caso di contestazione, dal Collegio medico di cui agli ultimi due commi del presente articolo – prognosi di guarigione con possibilità di efficiente ripresa del servizio, al dipendente viene, a sua richiesta, conservato il posto per un ulteriore periodo di dodici mesi.

Durante tale periodo, che non viene computato ad alcun effetto, non spettano emolumenti di sorta.

Trascorso il termine di cui al 2° comma del presente articolo senza che il dipendente abbia potuto riprendere servizio, ovvero anteriormente a tale scadenza, qualora, in seguito a nuova prognosi, risulti che lo stesso non possa efficacemente riprendere il servizio, il rapporto si risolve di diritto.

Qualora entro tre mesi dalla fine di un periodo di malattia se ne verifichi un'altra, l'assenza relativa a quest'ultima malattia viene considerata come prosieguo della prima a tutti gli effetti.

Dello stato di malattia e di infortunio deve essere data immediata comunicazione al Consorzio, seguita dall'invio della documentazione relativa entro tre giorni dalla data dell'insorgenza.

Il Consorzio ha facoltà di fare eseguire visite di controllo delle assenze per infermità attraverso i servizi ispettivi dei competenti organi pubblici preposti al servizio sanitario.

Le contestazioni che dovessero eventualmente sorgere sono devolute ad un Collegio medico composto da un sanitario di fiducia del Consorzio, da uno di fiducia del dipendente e da un terzo designato dall'Ordine dei medici della Provincia ove ha sede il Consorzio, su richiesta di uno dei due anzidetti sanitari.

Qualora una delle parti, debitamente invitata dall'altra, non provveda entro quindici giorni dalla ricezione di tale invito alla designazione del sanitario di sua fiducia, la nomina di quest'ultimo spetta allo stesso Ordine dei medici.

## Art. 101
## INFORTUNIO E MALATTIA PER CAUSE DI SERVIZIO

In caso di infortunio o malattia ascrivibili a causa di servizio ed in relazione diretta ed immediata con l'esercizio delle mansioni commesse al dipendente, si fa luogo al seguente trattamento:

a) se al dipendente sia derivata invalidità temporanea che non gli consenta l'espletamento delle mansioni commesse, al dipendente medesimo deve essere garantita, per tutto il periodo dell'inabilità, la conservazione del posto nonché, mediante integrazione delle somme a tale titolo corrisposte dagli Istituti previdenziali ed assistenziali, l'intera retribuzione percepita all'atto del verificarsi della malattia o dell'infortunio.
   Il dipendente ha diritto altresì all'anticipo o al rimborso delle spese di cura e di degenza preventivamente autorizzate dal Consorzio, ed in caso di contestazione, determinate dal Collegio medico di cui all'art. 100;

b) se al dipendente sia derivata invalidità permanente che lo renda inabile all'espletamento delle mansioni già svolte od altre che possano essere assegnate allo stesso e da quest'ultimo accettate, il rapporto si risolve di diritto con decorrenza dalla data di accertamento dello stato di invalidità permanente e, oltre all'anticipo o al rimborso di quanto pre-

visto all'ultimo comma della precedente lettera a), al dipendente è corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui al successivo articolo 120.
Nell'ipotesi in cui sia derivata invalidità permanente ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato dei Consorzi di bonifica ed enti consortili similari di diritto pubblico con anzianità di servizio effettivo pari o superiore a 20 anni viene corrisposto, in luogo del trattamento di fine rapporto, un trattamento annuo di pensione pari ai 9/10 dell'importo della retribuzione mensile, determinata ai sensi del successivo terzo comma della presente lettera b), goduta all'atto del verificarsi dell'evento, moltiplicata per quattordici.
Ai fini del calcolo del trattamento di cui al 2° comma della presente lett. b), dalla retribuzione mensile è detratto un importo pari al 34% del 3% di ISTAT non conglobata di cui all'allegato G al c.c.n.l. 17 aprile 2002 ed un importo pari al 34% della contingenza scattata dal 1° maggio 1977 al 31 dicembre 1991 di cui all'allegato H al c.c.n.l. 17 aprile 2002.
L'ammontare del trattamento annuo di pensione è corrisposto in dodici o in quattordici rate mensili a seconda della richiesta del dipendente all'atto del collocamento a riposo; le due rate eccedenti le prime dodici vengono corrisposte una nel mese di giugno e l'altra nel mese di dicembre.
L'ammontare della pensione come determinato ai sensi del presente articolo non è suscettibile di variazioni per adeguamento al costo della vita.
Ai fini della determinazione dell'importo della pensione consortile, dall'ammontare determinato ai sensi dei precedenti commi del presente articolo vengono detratti i 2/3 dell'importo annuo della pensione corrisposta dall'INPS o della pensione sostitutiva di quella INPS corrisposta da altri Enti previdenziali all'ex dipendente od ai suoi aventi causa, esclusa la parte afferente al riscatto eventualmente effettuato dal dipendente ed esclusa altresì la parte afferente ai versamenti eventualmente effettuati per il servizio prestato presso altri datori di lavoro, e non riconosciuto dal Consorzio a titolo di anzianità convenzionale agli effetti del trattamento di quiescenza.
Nell'importo annuo della pensione previdenziale detraibile non vanno calcolate altresì le quote costituenti maggiorazioni della pensione previdenziale, sia per carichi di famiglia, sia per anzianità per benemerenze belliche, ivi compresi il servizio di leva e il richiamo alle armi, non riconosciuti dal Consorzio ai fini del trattamento di quiescenza.
L'importo della quota di pensione previdenziale detraibile, determina-

to all'atto del collocamento a riposo, non subisce, successivamente a tale data, alcuna variazione, tranne l'ipotesi in cui intervenga una riliquidazione di pensione INPS o di pensione sostitutiva, determinata da accertamenti di maggiori importi retributivi e contributivi a carico del Consorzio;

c) in caso di morte del dipendente, in conseguenza dell'infortunio o della malattia riconosciuti per causa di servizio, oltre all'anticipo o al rimborso di cui all'ultimo comma della precedente lettera a), agli aventi diritto compete il trattamento di fine rapporto di cui al successivo articolo 120.
In deroga a quanto previsto al precedente primo comma della lettera c), nell'ipotesi di decesso per infortunio o malattia riconosciuti per causa di servizio ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato dei Consorzi di bonifica ed enti consortili similari di diritto pubblico con anzianità di servizio effettivo pari o superiore a 20 anni, verrà corrisposto agli aventi diritto di cui al successivo articolo 125 il trattamento di pensione di cui al secondo comma della precedente lettera b) con la detrazione di cui al 4° comma dell'art. 104 del presente contratto e con le riduzioni di cui al successivo art. 125.
Ai fini del computo delle anzianità di servizio di cui al 2° comma della precedente lettera b) e di cui alla precedente lettera c), le frazioni di anno superiori a sei mesi valgono come anno intero.
È fatta comunque salva la facoltà di opzione, sia nell'ipotesi di cui alla lettera b), sia nell'ipotesi di cui alla lettera c) del presente articolo, per il trattamento di fine rapporto maturato all'atto del verificarsi dell'evento che ha dato luogo alla cessazione del rapporto.
Gli accertamenti ed il giudizio sul grado di invalidità sono deferiti ad un Collegio medico costituito nel modo previsto al precedente art.100.

## IMPEGNO A VERBALE

A decorrere dal 15 luglio 1985 e per il restante periodo di vigenza del contratto, nell'ipotesi in cui si verifichino cessazioni di rapporti di lavoro per infortunio o malattia per cause di servizio di dipendenti dei Consorzi di bonifica i quali non abbiano i requisiti necessari per avere diritto al trattamento di pensione ai sensi della lett. b), 2° comma e della lett. c), 2°

comma del precedente articolo 101, lo SNEBI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto si incontreranno, in sede nazionale, per individuare un idoneo trattamento risarcitorio, aggiuntivo al trattamento di fine rapporto, che rientrerà tra gli obblighi contrattuali collettivi.

## Art. 102
## ACCERTAMENTI SANITARI

Il Consorzio ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dipendente da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico, di cui all'ultimo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## Art. 103
## MANTENIMENTO DELL'ALLOGGIO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio, al dipendente viene mantenuto l'alloggio consorziale eventualmente in godimento, per tutto il periodo di conservazione del posto, compatibilmente con le esigenze del servizio ed in particolare con quelle della sostituzione.

In caso contrario, deve essere corrisposta una indennità di ammontare pari al valore locativo dell'alloggio, già determinato ai sensi dell'art. 69.

## Art. 104
## ANTICIPAZIONE, CUMULO E DETRAZIONE DELLE PRESTAZIONI ASSICURATIVE E PREVIDENZIALI

Nelle ipotesi previste al primo comma dell'art. 100 e alla lettera a) dell'art. 101 il Consorzio anticipa al dipendente mensilmente, in coincidenza con la corresponsione delle quote a suo carico, le somme dovute al dipendente stesso dagli Istituti previdenziali e assicurativi. Tali somme dovranno essere rimborsate dal dipendente al Consorzio all'atto della liquidazione delle stesse da parte dei predetti Istituti.

Le somme corrisposte mensilmente al dipendente a titolo di anticipazione delle prestazioni economiche di malattia ed infortunio ai sensi del precedente comma, sono assoggettate esclusivamente alle ritenute fiscali legislativamente previste.

Le somme versate mensilmente dal Consorzio a titolo di integrazione delle prestazioni economiche di malattia ed infortunio, dovute dagli istituti previdenziali ed assistenziali sono, viceversa, assoggettate oltreché alle ritenute fiscali anche alle trattenute per contributi previdenziali ed assistenziali secondo le disposizioni legislative vigenti.

In caso di infortunio o di malattia per causa di servizio, l'importo delle spese di cura e di degenza liquidato dagli Enti previdenziali, viene, nei limiti dell'anticipo o del rimborso di cui alla lettera a) dell'art. 101, detratto dal trattamento corrisposto dal Consorzio.

Le somme liquidate e le prestazioni erogate al dipendente da Istituti previdenziali o assicurativi presso i quali esso sia iscritto tanto in forza di legge che di altre disposizioni obbligatorie per la copertura dei rischi di infortunio o per l'istituzione di fondi di previdenza, rimangono a beneficio del dipendente, salvo l'ipotesi di cui alla lettera a) dell'art. 101.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti si impegnano a prendere contatto con l'INPS al fine di verificare la possibilità di chiarire, in apposito accordo, che le somme corrisposte dai Consorzi a titolo di anticipazione delle prestazioni assicurative e previdenziali non costituiscono imponibile previdenziale e di ottenere che le prestazioni anticipate dai Consorzi vengano restituite dall'INPS agli aventi diritto mediante assegno recapitato presso la sede del Consorzio.

## Art. 105
## GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza o di puerperio trova applicazione il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante il T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità.

A parziale deroga di quanto stabilito nelle disposizioni di legge richia-

mate al precedente comma, alle lavoratrici madri verrà corrisposto, per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dall'art. 16 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, l'importo globale della retribuzione ordinaria mensile goduta per il periodo di paga immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro.

Lo stesso trattamento economico di cui al precedente comma verrà corrisposto ai lavoratori padri durante l'astensione dal servizio nei primi 3 mesi dalla nascita del figlio in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono del figlio da parte della madre nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Qualora durante il periodo di gravidanza o di puerperio considerato dalle disposizioni richiamate al 1° comma, intervenga una malattia, alla dipendente spetta, a decorrere dall'inizio della malattia, il trattamento di cui all'art. 100 se risulti ad essa più favorevole.

## Art. 106
## ASPETTATIVA SENZA DIRITTO A RETRIBUZIONE

È in facoltà del Consorzio concedere al dipendente che abbia compiuto almeno tre anni di servizio effettivo, un periodo di aspettativa la cui durata non può, in un quinquennio, essere complessivamente superiore a dodici mesi.

Durante il periodo di aspettativa, che non viene computato ad alcun effetto, al dipendente non spettano emolumenti di sorta.

## CAPO VI
## PRESTAZIONI SANITARIE E PREVIDENZIALI INTEGRATIVE

### Art. 107
### PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE

Ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato sono garantite le prestazioni sanitarie di cui all'Allegato O) del presente contratto, alle condizioni e con le modalità ivi indicate.

### Art. 108
### PREVIDENZA INTEGRATIVA

Il fondo contrattuale di previdenza complementare di riferimento del settore consortile è AGRIFONDO.

In caso di adesione dei propri dipendenti ad AGRIFONDO i Consorzi verseranno, con decorrenza dalla data di adesione, un contributo di importo pari all'1% della retribuzione lorda annua spettante a ciascun dipendente che aderisce. Analogo contributo sarà versato dal dipendente tramite trattenuta, sulla retribuzione mensile, effettuata dal Consorzio.

Il contributo di cui al precedente comma, sia per la parte a loro carico, sia per la parte a carico dei lavoratori, sarà versato dai Consorzi ad AGRIFONDO nei tempi e con le modalità previste dallo statuto e dal regolamento di AGRIFONDO.

Nessun contributo è dovuto dai Consorzi nel caso in cui il lavoratore decida di iscriversi ad una forma di previdenza complementare diversa da AGRIFONDO.

L'individuazione di AGRIFONDO come fondo di previdenza complementare del settore consortile è stabilita dall'a.c.n.l. 20 giugno 2007 che, allegato al presente contratto collettivo nazionale di lavoro, ne costituisce parte integrante ed essenziale.

## CAPO VII
## CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 109
### CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Sono cause di cessazione del rapporto:

a) la morte del dipendente;
b) la perdita della cittadinanza italiana per provvedimento delle competenti Autorità;
c) la revoca dell'assunzione alla scadenza del periodo di prova;
d) la malattia e l'infortunio, nei modi e nei termini previsti agli artt. 100 e 101;
e) la dispensa nell'interesse del servizio;
f) il licenziamento di cui all'art. 60;
g) il licenziamento di diritto di cui all'art. 61;
h) le dimissioni volontarie rassegnate o dichiarate di ufficio;
i) il raggiungimento dei limiti di età previsti dal successivo art. 113;
l) il recesso del Consorzio dal rapporto a tempo indeterminato nei limiti e con le modalità stabilite dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, e 11 maggio 1990, n. 108;
m) la scadenza del termine prefissato per il rapporto a tempo determinato.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti contraenti, nell'intento di evitare future controversie interpretative, espressamente si obbligano ad applicare, per il personale con rapporto a tempo indeterminato, la legge 15 luglio 1966, n. 604, anche nell'ipotesi di una pluralità di licenziamenti individuali intimati coevamente, fermo restando in ogni caso il disposto di cui al 2° comma dell'art. 11 della citata legge.

Presso i Consorzi rientranti nella sfera di applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, trovano applicazione le disposizioni della legge medesima e successive modificazioni.

## Art. 110
## DISPENSA NELL'INTERESSE DEL SERVIZIO

Il dipendente può essere dispensato dal servizio per sopravvenuta inabilità determinata da motivi di salute o per accertata incapacità all'adempimento delle sue funzioni.

Il provvedimento di dispensa dal servizio per sopravvenuta inabilità determinata da motivi di salute, è adottato dal Consorzio sulla base del parere espresso da un Collegio medico costituito nel modo previsto all'art. 100.

Acquisito il parere del Collegio medico e prima di adottare il relativo provvedimento, il Consorzio, su richiesta del lavoratore interessato, dovrà valutare la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse da quelle in precedenza svolte e ad esse equivalenti o, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori, fermo restando il trattamento economico in godimento, purché la prestazione da rendere nelle nuove mansioni sia proficuamente utilizzabile nell'ambito della struttura organizzativa consortile.

Il provvedimento di dispensa per incapacità deve essere preceduto dal conforme parere di una Commissione composta da cinque membri, nominati come segue:

- uno, con funzioni di Presidente, dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e dei Procuratori nel cui circondario ha sede la Prefettura della Provincia ove ha sede il Consorzio;
- due dal Sindacato Nazionale dei Consorzi;
- due dal Sindacato al quale il dipendente è iscritto od ha conferito mandato nell'ambito delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Qualora entro trenta giorni dalla data di ricezione della richiesta i Sindacati non abbiano provveduto ad effettuare le nomine di loro spettanza, queste sono devolute all'Assessorato regionale al lavoro o, in caso di mancata designazione di quest'ultimo nello stesso termine, all'Ufficio provinciale del lavoro competente per la provincia ove ha sede il Consorzio.

In caso di dispensa dal servizio al dipendente con almeno venti anni di anzianità effettiva di servizio, è corrisposto un trattamento annuo di pensione pari a tanti trentacinquesimi dei 9/10 dell'ultima retribuzione mensile, calcolata secondo quanto disposto al 3° comma della lett. b) del

precedente articolo 101 moltiplicata per quattordici, quanti sono gli anni di anzianità di servizio effettiva e convenzionale, conseguita dal dipendente all'atto della cessazione del rapporto, con il massimo di trentacinque trentacinquesimi, detratta la pensione previdenziale secondo quanto disposto ai commi 7 e 8 della lettera b) del precedente articolo 101.

Per gli impiegati con funzioni direttive e per i quadri, il calcolo di cui al precedente comma viene effettuato sulla base di trentesimi, con il massimo di trenta trentesimi.

L'ammontare del trattamento annuo di pensione è corrisposto in dodici o in quattordici rate mensili a seconda della richiesta del dipendente all'atto del collocamento a riposo; le due rate eccedenti le prime dodici vengono corrisposte una nel mese di giugno e l'altra nel mese di dicembre.

L'ammontare della pensione come determinato ai sensi del presente articolo non è suscettibile di variazioni per adeguamento al costo della vita.

È fatta comunque salva la facoltà di opzione per il trattamento di fine rapporto maturato alla data del provvedimento di dispensa dal servizio.

## Art. 111
## DIMISSIONI VOLONTARIE

Il dipendente che intenda rassegnare le dimissioni deve notificarle con lettera raccomandata A.R., rispettando i termini di preavviso di cui al successivo art. 117, ridotti a metà.

## Art. 112
## DIMISSIONI D'UFFICIO

Vengono dichiarate le dimissioni d'ufficio qualora il dipendente, quantunque diffidato dal Consorzio con lettera raccomandata A.R.:

a) contravvenga al divieto sancito dall'ultimo comma dell'art. 50;
b) rifiuti di assumere servizio nel posto in cui sia stato trasferito;
c) rimanga ingiustificatamente assente dall'ufficio per un periodo superiore a dieci giorni;
d) non riassuma servizio – salvo comprovato motivo di impedimento – entro

dieci giorni dal termine prestabilito, nei casi di sospensione del rapporto per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa.

Il provvedimento di cui al presente articolo va adottato previa contestazione dell'addebito e concessione di un termine per deduzioni, non inferiore a 15 giorni, nonché sulla base di parere di apposita Commissione costituita in conformità al disposto di cui al 4° comma dell'art. 110.

## Art. 113
## LIMITI DI ETÀ

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello nel corso del quale il dipendente compie il sessantacinquesimo anno di età. Qualora alla predetta data il dipendente non abbia ancora maturato il diritto a pensione di vecchiaia, ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. B, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, il rapporto di lavoro si risolve automaticamente con decorrenza dalla data di maturazione del diritto a pensione di vecchiaia.

IMPEGNO A VERBALE

Nell'ipotesi in cui, successivamente alla sottoscrizione del presente contratto, vengano emanate norme di legge che prevedano la facoltà del datore di lavoro e del lavoratore di convenire la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il compimento del 65° anno di età del lavoratore, le parti si incontreranno per esaminare gli effetti di tali norme sulla disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti consortili.

## Art. 114
## DIVIETO DI CONTRATTI D'OPERA CON EX DIPENDENTI CONSORZIALI

Agli ex dipendenti consorziali, il cui rapporto di lavoro sia cessato per raggiunti limiti di età e/o di servizio o per le altre cause indicate alle let-

tere da d) ad l) dell'art. 109, non possono essere conferiti incarichi professionali da parte dei Consorzi, rimanendo quindi esclusa la facoltà di stipulare con i predetti ex dipendenti contratti d'opera.

## Art. 115
## CERTIFICATO DI SERVIZIO

All'atto della cessazione del rapporto, viene rilasciato, al dipendente che ne faccia richiesta, un certificato di servizio con le indicazioni relative alla durata del servizio stesso, alla qualifica e alle mansioni disimpegnate.

## Art. 116
## CONSEGNE

Alla cessazione del servizio, è fatto obbligo al dipendente di consegnare senza indugio quanto gli fosse stato affidato, ivi compresi i fascicoli delle pratiche in sospeso in suo possesso e di rilasciare a libera disposizione del Consorzio gli immobili eventualmente avuti in godimento.

Verificata la regolarità della riconsegna e del rilascio, è data ricevuta a discarico.

Se il dipendente non rilascia, anche per sua colpa o negligenza, a libera disposizione del Consorzio gli immobili avuti in godimento, è tenuta sospesa la liquidazione delle somme spettantigli fino all'avvenuto rilascio, senza pregiudizio di ogni altra azione nei suoi confronti.

## Art. 117
## PREAVVISO

Nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, per le cause indicate alle lettere e) ed l) dell'art. 109**,** è dovuto dal Consorzio il preavviso, osservati i seguenti termini in relazione all'anzianità di servizio effettivo:

- per il personale appartenente all'area quadri e per gli impiegati direttivi di cui all'area A:

a) quattro mesi per anzianità di servizio fino a cinque anni;
b) sei mesi per anzianità superiore a cinque e fino a dieci anni;
c) otto mesi per anzianità superiore a dieci e fino a quindici anni;
d) dieci mesi per anzianità superiore a quindici e fino a venti anni;
e) dodici mesi per anzianità superiore a venti anni;

- per il personale con mansioni di concetto appartenente all'area A:

a) due mesi per anzianità di servizio fino a cinque anni,
b) quattro mesi per anzianità superiore a cinque e fino a dieci anni,
c) sei mesi per anzianità superiore a dieci e fino a venti anni;
d) otto mesi per anzianità superiore a venti anni.

- per il rimanente personale:

a) due mesi per anzianità di servizio fino a cinque anni;
b) tre mesi per anzianità superiore a cinque e fino a dieci anni;
c) quattro mesi per anzianità superiore a dieci e fino a venti anni;
d) sei mesi per anzianità superiore a venti anni.

NORMA TRANSITORIA

Per il personale con rapporto a tempo indeterminato con anzianità di servizio al 31 luglio 1994 superiore a 10 anni e fino a 20 anni, nell'ipotesi di cessazione del rapporto ai sensi della lettera l) dell'art. 109, i termini di preavviso indicati al precedente art. 111 sono prolungati di ulteriori due mesi.

## Art. 118
## INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

In caso di morte del dipendente, nel caso di cessazione del rapporto di cui alla lettera d) dell'art. 109 nonché nell'ipotesi d'inosservanza dei termini di cui all'articolo precedente, il Consorzio è obbligato a corrispondere ai sensi degli articoli 2118 e 2122 c.c., indipendentemente dal trattamento di quiescenza da corrispondere, una indennità pari all'importo

della retribuzione spettante per il periodo di preavviso.

Lo stesso obbligo incombe al dipendente nel caso di mancato rispetto dei termini di preavviso ai sensi dell'art. 111.

## Art. 119
## COMPUTO DEL PERIODO DI PREAVVISO

Tranne il caso di morte, il periodo di preavviso, sostituito dalla corrispondente indennità, è considerato come servizio effettivo per il calcolo dell'anzianità utile ai fini del trattamento di pensione spettante in caso di cessazione del rapporto per infortunio o malattia per causa di servizio.

CAPO VIII
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

## Art. 120
## DIRITTO AL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, fatta eccezione per le ipotesi di cui agli articoli 101, lett. b) e c), e 110 del presente contratto, spetta al dipendente il trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e successive modificazioni.

## Art. 121
## ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Ai fini della determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata al 31 maggio 1982, l'anzianità di servizio è determinata dalla durata del servizio ininterrottamente prestato, in via continuativa ed esclusiva, dalla data di inizio del rapporto alla data del 31 maggio 1982, ivi compreso il periodo di prova seguito da conferma e quelli di interruzione che, per disposizioni di legge e del presente contratto, siano considerati come servizio effettivo.

Va altresì considerato, a tutti gli effetti, servizio effettivo quello prestato con le stesse caratteristiche di cui al comma precedente in qualità di giornaliero o straordinario presso lo stesso Consorzio, senza che sia intervenuta interruzione nel rapporto di lavoro.

Le anzianità convenzionali già riconosciute al 31 maggio 1982 ai fini del trattamento di quiescenza vengono considerate in aggiunta alla anzianità suddetta, nei casi e nei limiti previsti dalle norme contrattuali vigenti all'epoca in cui sono state assunte le delibere che le hanno accordate.

## Art. 122
## ARROTONDAMENTO DELLE FRAZIONI DI MESE

Ai fini della determinazione della quota di trattamento di fine rappor-

to maturata fino al 31 maggio 1982, le frazioni di anno vanno computate in dodicesimi, calcolandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

## Art. 123
## ANZIANITÀ PER BENEMERENZE BELLICHE AI FINI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO MATURATO DAI DIPENDENTI DEI CONSORZI DI BONIFICA FINO AL 31 MAGGIO 1982

Ai fini del computo degli anni di servizio utili per la determinazione della quota di T.F.R. maturata sino al 31 maggio 1982 dai dipendenti dei Consorzi di bonifica trovano applicazione le benemerenze belliche già riconosciute che, in base alle leggi vigenti per il personale civile dello Stato, diano luogo al riconoscimento ai dipendenti statali di anzianità convenzionale per il trattamento di pensione. Dette benemerenze si applicano in ragione di un ventesimo dell'anzianità convenzionale complessiva per ogni anno di effettivo servizio prestato, alle dipendenze del Consorzio, fino al 31 maggio 1982 con un massimo di 20 ventesimi.

Le anzidette benemerenze belliche vengono anche computate in aumento dell'anzianità utile per il calcolo del trattamento di pensione nei casi previsti agli articoli 101, lettere b) e c), e 110 del presente contratto.

Le stesse benemerenze non valgono invece per il conseguimento dell'anzianità di servizio minima per avere diritto al trattamento di pensione nei casi previsti ai sopra citati articoli.

## Art. 124
## ANZIANITÀ PER BENEMERENZE BELLICHE AI FINI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO MATURATO DAI DIPENDENTI DEI CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO FINO AL 31 MAGGIO 1982

Ai fini del computo degli anni di servizio utili per la determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata sino al 31 maggio

1982 dai dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario trovano applicazione le benemerenze belliche già riconosciute a norma della legislazione sugli ex combattenti antecedente alla L. 24 maggio 1970, n. 336, e successive modifiche che diano luogo per il personale civile dello Stato al riconoscimento di anzianità convenzionale per il trattamento di quiescenza.

Le anzidette benemerenze si applicano ai fini del computo degli anni di servizio utili per la determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata sino al 31 maggio 1982, in ragione di un ventesimo dell'anzianità convenzionale complessiva per ogni anno di effettivo servizio prestato alle dipendenze del Consorzio, dall'inizio del rapporto sino al 31 maggio 1982, fino ad un massimo di venti ventesimi.

## Art. 125
## REVERSIBILITÀ DEI TRATTAMENTI DI PENSIONE LIQUIDATI FINO AL 31 MAGGIO 1982 O SPETTANTI NEI CASI SPECIALI DI CUI AGLI ARTICOLI 101 E 110

Alla morte del pensionato, nonché nell'ipotesi in cui il dipendente dei Consorzi di bonifica ed enti consortili similari di diritto pubblico con rapporto a tempo indeterminato ed anzianità di servizio pari o superiore a 20 anni, deceda per infortunio o malattia riconosciuti per causa di servizio, la pensione è reversibile:

a) al coniuge fino a quando non contragga nuove nozze;
b) ai figli legittimi, legittimati, adottivi, naturali, riconosciuti e agli affiliati durante il periodo di minore età, salvo che trattandosi di figlie nubili contraggano matrimonio;
c) ai figli di cui alla precedente lettera b) anche se maggiorenni, purché inabili al lavoro;
d) ai figli di cui alla precedente lettera b) fino al conseguimento del diploma di laurea e comunque non oltre il compimento del 26° anno di età.

La pensione di reversibilità compete nelle seguenti misure:

a) il 60% al coniuge;

b) il 20% a ciascun figlio se ha diritto a pensione anche il coniuge oppure il 40% se hanno diritto a pensione soltanto i figli.

La pensione ai superstiti non può in ogni caso essere complessivamente né inferiore al 60% né superiore all'intero ammontare della pensione diretta.

Il coniuge non ha diritto a pensione quando sussista separazione personale per sua colpa, in virtù di sentenza passata in giudicato.

I figli adottivi e gli affiliati nonché gli adottanti e gli affilianti non hanno diritto a pensione se l'adozione e l'affiliazione hanno effetto dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora non vi siano né coniuge né figli superstiti la pensione spetta ai genitori superstiti di età superiore ai 65 anni che alla data della morte del pensionato risultino a suo carico.

In mancanza anche dei genitori, la pensione spetta ai fratelli celibi e alle sorelle nubili superstiti, sempreché al momento della morte del dante causa risultino permanentemente inabili al lavoro ed a suo carico.

La pensione spettante ai genitori ed ai fratelli e sorelle è dovuta nella misura del 15% per ciascuno.

Nel caso di concorso di più aventi diritto, fermo rimanendo il limite inferiore del 15%, la pensione non può essere complessivamente superiore all'intero importo della pensione diretta.

TITOLO IV
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE E TELELAVORO

## Art. 126
## RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

I Consorzi, ove ritengano di avvalersi della facoltà di ricorrere a rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dall'art 46 del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276, con esclusione dei dipendenti con qualifica di quadro, si attengono alle seguenti modalità.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale prevede un orario di lavoro ridotto, non inferiore ad un terzo né superiore ai due terzi di quello normale, considerato nella sua consistenza settimanale, con distribuzione giornaliera antimeridiana o pomeridiana, di regola uniforme. In casi particolari, qualora la tipologia del rapporto a tempo parziale lo richieda (es. servizi di pulizia) la percentuale del 33% può essere ridotta fino al 30%.

Le frazioni di ora risultanti dall'applicazione delle percentuali di cui al precedente comma si arrotondano per eccesso o per difetto all'ora intera.

Per esigenze connesse alla funzionalità dei servizi i Consorzi possono costituire rapporti di lavoro "part-time" di tipo verticale, quando sia previsto che l'attività lavorativa sia svolta ad orario normale ma limitatamente a giorni predeterminati nell'arco della settimana e per tutte le settimane dell'anno ovvero che sia svolta a periodi predeterminati nell'arco dell'anno, con copertura dell'intero orario normale giornaliero e settimanale.

Presso ciascun Consorzio il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non potrà superare il 15% del personale fisso con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale vale il principio della parità di trattamento per cui tutti gli istituti del presente contratto applicabili ai lavoratori a tempo pieno devono essere applicati al personale a tempo parziale in misura proporzionale alla minor durata dell'attività svolta, sempreché siano compatibili con la speciale natura del rapporto.

In particolare:

a) gli elementi costitutivi della retribuzione vanno corrisposti in misura proporzionale alla durata della prestazione;

b) in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno l'anzianità di servizio maturata ai fini degli aumenti periodici di anzianità durante il rapporto di lavoro a tempo parziale viene valutata nella stessa misura percentuale in cui è stato prestato il lavoro a tempo parziale;
c) ai lavoratori con rapporto di lavoro, a tempo parziale di tipo orizzontale, spetta lo stesso numero di giorni di ferie dei lavoratori a tempo pieno (con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliere effettuate);
d) ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale che preveda lo svolgimento dell'attività lavorativa a giorni predeterminati della settimana lungo tutto l'arco dell'anno spettano, per ciascun anno di servizio, tanti giorni lavorativi di ferie quanti sono i giorni lavorativi settimanali previsti nel contratto a tempo parziale, moltiplicato 4,33;
e) ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale che preveda lo svolgimento di attività lavorativa in periodi predeterminati nell'arco dell'anno per l'intero orario di lavoro giornaliero e settimanale spettano, per ciascun anno di servizio, tanti giorni lavorativi di ferie quanti ne risultano dal rapporto tra il numero delle settimane lavorate e le 52 settimane annue;
f) l'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata con riferimento alla retribuzione (intera o ridotta) in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

I rapporti di lavoro a tempo parziale di cui ai commi 2 e 4 del presente articolo possono essere costituiti anche a tempo determinato, ai sensi e nei limiti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere, nel caso di part-time orizzontale, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementari rispetto a quelle concordate nel contratto individuale. Il numero massimo di ore di lavoro supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è di una.

Il lavoro supplementare può essere richiesto nei periodi di accentuata operatività degli impianti idrovori e/o irrigui ed ogni qual volta sia necessario all'ente compiere un'opera od un servizio collegati a termini di scadenza improrogabili.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie.

In caso di superamento del limite massimo delle ore di lavoro supplementare, richiedibili nell'arco della settimana, è dovuta, sul compenso

relativo ad ogni ora di lavoro supplementare eccedente, una maggiorazione del 25%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario in relazione alla giornata di attività lavorativa. Le prestazioni di lavoro straordinario rese dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono compensate così come previsto all'art. 83 del presente contratto.

L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie è consentita anche nel caso in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo determinato nelle ipotesi previste dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

I limiti alle prestazioni di lavoro straordinario rispettivamente di 225 ore e di 250 ore all'anno, previsti per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 83 e per gli operai avventizi dall'art. 140 del presente contratto, sono riproporzionati in relazione al minor orario di lavoro pattuito con il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Su accordo scritto tra lavoratore, assistito da un componente della RSA/RSU da lui designato e Consorzio potrà essere prevista l'inserzione nel contratto a tempo parziale di:

- clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- clausole elastiche, esclusivamente per il part-time di tipo verticale, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa del lavoratore a tempo parziale potrà avvenire soltanto in caso di comprovate ragioni tecniche ed organizzative.

La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore a tempo parziale con un preavviso scritto, non inferiore a tre giorni, recante l'indicazione delle ragioni tecniche ed organizzative che rendono necessarie la variazioni medesime.

La durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita potrà essere variata in aumento fino al 20%, arrotondandosi per eccesso o per difetto le frazioni di ora.

La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa comporta, in favore del lavoratore, una maggiorazione della retribuzione del 10%, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi, contrattuali e legali indiretti e differiti.

Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con le modalità elastiche o flessibili senza il rispetto delle condizioni previste nei precedenti commi, comporta, a favore del lavoratore, il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento, a titolo di risarcimento del danno, pari al 25% della retribuzione dovuta per il periodo di violazione delle norme contrattuali collettive concernenti le modalità elastiche o flessibili di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, stabilite nei commi 15, 16, 17, e 18 del presente articolo.

Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto che consente la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata non costituisce infrazione disciplinare né può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno non costituisce infrazione disciplinare né può integrare in alcun caso giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore può negare la propria disponibilità alla variazione dell'orario qualora sopravvengano le seguenti documentate ragioni:

a) necessità di assistere i genitori od il coniuge od il convivente, i figli od altri famigliari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito famigliare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
b) precedente trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, attuato ai sensi dell'articolo 46, comma 1, lettera T, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, a favore di lavoratori affetti da malattie oncologiche.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la

trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

Nell'ipotesi in cui il Consorzio intenda procedere ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il Consorzio medesimo è tenuto a darne preventiva informazione al personale già in servizio con rapporto di lavoro a tempo pieno, anche mediante comunicazione scritta, esposta in luogo accessibile a tutti presso la sede consortile e a prendere in considerazione eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro a tempo pieno, inoltrate dai dipendenti in servizio. Qualora il Consorzio ravvisi l'opportunità di accogliere le domande dei dipendenti in servizio, di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, darà la precedenza alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri che devono accudire bambini di età inferiore ai sei anni ed ai lavoratori che prestano assistenza a famigliari portatori di handicap in situazione di gravità, non ricoverati a tempo pieno, o che prestano assistenza al coniuge o ad un parente entro il secondo grado o al convivente, ammalati in condizioni di gravità, accertata dal servizio sanitario nazionale e stabilmente conviventi con il lavoratore.

I Consorzi informeranno annualmente le RSA/RSU, mediante consegna del modulo Allegato V al presente contratto, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla loro tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare richiesto nell'anno precedente.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

## Art. 127
## DISCIPLINA SPERIMENTALE DEL TELELAVORO

I Consorzi hanno la facoltà di definire progetti per la sperimentazione del telelavoro e di attuarli, d'intesa con i lavoratori con le modalità e nei limiti stabiliti nell'allegato a al presente contratto collettivo.

TITOLO V
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI OPERAI AVVENTIZI

## Art. 128
## CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Gli operai avventizi stagionali sono quelli addetti ai lavori stagionali di manutenzione ed esercizio delle opere e degli impianti consorziali (taglio delle erbe, sia acquatiche che di sponda, diserbo e spurgo dei canali, irrigazione, riordino delle scoline, ecc.) nonché gli operai avventizi addetti alla esecuzione delle opere eseguite in amministrazione diretta.

Gli operai di cui al precedente comma sono classificati nelle aree e profili professionali di cui all'art. 2 ed in conformità ai criteri sanciti dallo stesso art. 2.

I predetti operai sono assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi e con le norme di cui alla D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 ed all'art. 23, 1° comma, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che i lavori di esecuzione indicati al 1° comma sono costituiti da opere di miglioramento fondiario – volontarie e coattive – d'interesse di un singolo fondo o comuni a più fondi e che pertanto trattasi di interventi distinti dalle opere, i cui addetti rientrano nella sfera di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria.

## Art. 129
## REQUISITI PER L'ASSUNZIONE

Gli operai sono assunti in base alle norme di legge vigenti.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti requisiti:

a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati della Comunità Europea;
b) godimento dei diritti civili e politici;

c) inesistenza di condanne per reati che comportino la perdita dell'elettorato attivo e passivo o il licenziamento di diritto ai sensi del precedente art. 61;
d) sana costituzione fisica ed immunità da imperfezioni o difetti fisici incompatibili con le funzioni da esplicare, da accertarsi attraverso i competenti organi pubblici preposti al servizio sanitario.

In caso di avviamento al lavoro, a seguito di chiamata al collocamento, di lavoratori extracomunitari o apolidi, regolarmente soggiornanti in Italia, si prescinde dal possesso del requisito di cui alla precedente lettera a).

## Art. 130
## PERIODO DI PROVA

L'operaio di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova della durata massima di 6 giorni.

Qualora prima della scadenza del periodo di prova non sia intervenuta determinazione del Consorzio per il recesso dal rapporto, l'operaio s'intenderà definitivamente assunto.

## Art. 131
## COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro si costituisce, salve le deroghe previste dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, con l'accettazione della lettera di assunzione, nella quale debbono essere indicati:

a) gli estremi del provvedimento di assunzione;
b) la durata del rapporto, con espressa indicazione della data di inizio e di cessazione del rapporto stesso, ovvero mediante l'indicazione del termine finale del rapporto "per relationem" con espressa menzione dei lavori stagionali per i quali l'operaio è assunto;
c) la durata del periodo di prova;
d) la qualifica e l'area, il profilo professionale ed il parametro di inquadramento;

e) la retribuzione nei suoi elementi costitutivi;
f) l'ambito territoriale all'interno del quale devono svolgere le loro mansioni.

## Art. 132
## DOVERI DEGLI OPERAI

Gli operai hanno l'obbligo di osservare i doveri previsti dal presente contratto e dalle norme regolamentari consortili.

In particolare gli operai hanno l'obbligo di:

a) esplicare le proprie mansioni in conformità alle attribuzioni loro conferite ed attenersi alla scrupolosa osservanza dei regolamenti e delle norme in uso presso il Consorzio, sempreché non siano in contrasto con quelle del presente contratto;
b) dedicare la loro attività al Consorzio per l'intero orario di lavoro e prestarsi anche oltre il normale orario nel caso di eccezionali esigenze di servizio; non svolgere attività che risultino comunque incompatibili con il lavoro consortile;
c) svolgere le proprie mansioni con assidue diligenza ed attività, tenere il segreto d'ufficio, non trarre in alcun modo benefici dallo svolgimento delle mansioni attribuite, usare con la dovuta cura oggetti o strumenti o macchine loro affidati;
d) giustificare le assenze entro il giorno successivo, salvo comprovato motivo di impedimento.

## Art. 133
## ORARIO DI LAVORO - FESTIVITÀ

La durata dell'orario ordinario settimanale non può superare le 38 ore settimanali di media nell'arco della durata del rapporto.

La ripartizione dell'orario normale nei vari mesi in modo che sia rispettata la media, viene effettuata d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le R.S.A./R.S.U..

Nell'effettuare tale ripartizione le parti potranno fissare, per un periodo corrispondente alla metà della durata del rapporto, orari normali di lavoro

compensativi, ai fini della media, dei minori orari fissati per il restante periodo, con un massimo, in ogni caso, di un orario settimanale di 44 ore.

Per le occupazioni che, a norma del r.d.l. 15 marzo 1923, n. 692 e tabelle annesse ai r.d. 6 dicembre 1923, n. 2657 e 10 settembre 1923, n. 1957, richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, la durata massima del lavoro ordinario settimanale non può superare le 50 ore e la durata massima giornaliera di lavoro ordinario non può superare le 10 ore.

La durata dell'orario di lavoro dei dipendenti addetti alle occupazioni di cui al precedente comma è ridotta, per un periodo pari al 30% della durata dell'intero rapporto di lavoro, da 50 a 44 ore settimanali.

Per quei dipendenti i quali siano adibiti durante il rapporto di lavoro per alcuni periodi a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia e per altri a lavori continui, dovrà essere previsto un orario differenziato pari a 50 ore settimanali nei periodi di svolgimento di lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, e a 38 ore settimanali nei periodi di svolgimento di lavoro continuo.

Nei periodi di svolgimento di lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario di lavoro settimanale dei dipendenti di cui al precedente comma è ridotto, per un periodo pari al 30% della durata complessiva dei periodi suddetti, da 50 a 44 ore.

L'individuazione e la durata del periodo di applicazione di ciascuno dei due orari indicati al 6° comma saranno determinate d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le R.S.A./R.S.U..

La durata e la distribuzione dell'orario ordinario giornaliero e settimanale per tutto il personale contemplato nel presente articolo vengono fissate d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le R.S.A./R.S.U., al fine di rispettare le esigenze di idoneo funzionamento dei servizi e del migliore soddisfacimento delle esigenze degli utenti.

Qualora non si raggiunga l'intesa di cui al precedente comma le parti azioneranno il tentativo di conciliazione davanti la Direzione Provinciale del lavoro.

Resta ferma, per gli operai avventizi dei Consorzi di miglioramento fondiario, l'eventuale diversa disciplina dell'orario di lavoro già concordata in sede locale, purché nel rispetto della media di orario annuo di cui ai precedenti commi.

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali per i pubbli-

ci uffici nonché il giorno di ricorrenza del Santo Patrono della località ove il dipendente presta servizio.

Per quanto riguarda la disciplina delle prestazioni lavorative effettuate nei giorni riconosciuti festivi prima dell'entrata in vigore della L. 5 marzo 1977, n. 54, trova applicazione la normativa di cui all'accordo 20 maggio 1977, Allegato D) al presente contratto.

Qualora gli operai siano addetti a lavori considerati pesanti o nocivi ai sensi del CCNL. 30 luglio 1970 e relativi accordi circoscrizionali, restano in vigore le riduzioni dell'orario ordinario di lavoro contemplate dai predetti accordi circoscrizionali in vigore al 31 dicembre 1973. In mancanza di tali accordi trova applicazione la norma di cui al 17° comma dell'art. 51 del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

La durata massima giornaliera di lavoro ordinario di 10 ore distribuite secondo le intese di cui al 9° comma, deve intendersi riferita alle ore per le quali il lavoratore è obbligato a restare effettivamente a disposizione del Consorzio per l'espletamento dell'attività di cui al 4° comma, indipendentemente dalle ore di effettivo lavoro svolto. Ugualmente dicasi per l'ipotesi contemplata al 7° comma.

## Art. 134
## CAMBIAMENTO DI MANSIONI - EFFETTI

L'operaio deve essere adibito alle mansioni per le quali viene assunto o a quelle superiori che abbia successivamente acquisite ovvero a mansioni diverse, ma equivalenti a quelle di assunzione o a quelle successivamente affidategli.

L'assegnazione all'operaio di mansioni superiori comporta, dall'inizio dell'effettivo espletamento delle suddette mansioni, la corresponsione della retribuzione corrispondente alle nuove mansioni.

Qualora l'assegnazione delle mansioni superiori - salvo il caso di sostituzione di operaio assente con diritto alla conservazione del posto - si protragga oltre tre mesi, l'operaio ha senz'altro diritto all'attribuzione

della nuova qualifica, con le modalità sopraindicate per quanto attiene alla misura della retribuzione.

## Art. 135
## PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Per quanto attiene ai provvedimenti disciplinari trovano applicazione, in quanto compatibili con la natura dei rapporti di lavoro degli operai avventizi, le corrispondenti disposizioni dettate agli articoli dal 56 al 68 del presente contratto, fermo restando che relativamente ai termini per la contestazione degli addebiti e successive procedure, valgono le disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## Art. 136
## RETRIBUZIONE

La retribuzione oraria dell'operaio avventizio stagionale è composta dai seguenti elementi:

a) minimo di paga base oraria;
b) 3° elemento.

La retribuzione può essere corrisposta settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente o mensilmente a seconda della durata del rapporto.

Quando il periodo di paga sia quattordicinale o quindicinale, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% della retribuzione.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre quindici giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

Nel caso che il datore di lavoro ritardi il pagamento della retribuzione oltre il termine anzidetto, l'operaio può recedere dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento. Per comprovati particolari casi, il periodo di cui sopra può essere prorogato previo accordo tra le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Nel caso che la paga sia corrisposta in località diversa dal posto di lavoro, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter rag-

giungere il luogo in cui si corrisponde la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

La paga deve essere corrisposta immediatamente dopo il termine del lavoro o durante il periodo di sosta giornaliera.

Le retribuzioni vanno corrisposte unitamente a prospetto paga nel quale devono essere chiaramente specificati: la denominazione del Consorzio, il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, tutti gli elementi che concorrono a formare la somma globale che viene corrisposta, l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e le ritenute di cui al successivo art. 144.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative nonché sulla qualità della moneta, deve essere fatto, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

## Art. 137
## TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, 13ª MENSILITÀ, 14ª MENSILITÀ E FESTIVITÀ (3° ELEMENTO)

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie, festività nazionali e infrasettimanali, ivi comprese quelle soppresse dalla L. 5 marzo 1977, n. 54, 13ª e 14ª mensilità è assolto con la corresponsione di una percentuale complessiva, calcolata sui minimi di stipendio base, del 30,43% così suddivisa:

| | | |
|---|---|---|
| a) | ferie | 8,33% |
| b) | festività nazionali e infrasettimanali | 5,44% |
| c) | tredicesima mensilità | 8,33% |
| d) | quattordicesima mensilità | 8,33% |

## Art. 138
## TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Agli operai avventizi di cui al presente titolo compete, alla cessazione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto di cui alla legge 22 maggio 1992, n. 297 e successive modificazioni.

## Art. 139
## MINIMI DI PAGA BASE

Per la individuazione delle aree e profili professionali nei quali classificare gli operai agli effetti della determinazione dei minimi di paga base, si fa riferimento ai criteri sanciti all'art. 2.

Gli importi del minimo di paga base oraria sono quelli indicati nella tabella Allegato A) per le fasce funzionali prima, seconda e terza, divisi per 164,67.

## Art. 140
## CUMULO DI MANSIONI

All'operaio cui vengono affidate mansioni pertinenti a diverse qualifiche è riconosciuto il minimo di stipendio della qualifica corrispondente alla mansione prevalente, tenendo anche debito conto della mansione superiore qualora quest'ultima non sia la prevalente.

## Art. 141
## COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Può essere richiesta, in caso di particolari esigenze di servizio, prestazione di lavoro straordinario.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono eccedere le 250 ore annue, salvo caso eccezionali.

Non è ammesso riposo sostitutivo del lavoro straordinario prestato.

Il lavoro compiuto oltre l'orario normale è retribuito con un compenso orario pari al valore orario del minimo di paga base, maggiorato come segue:

| | | |
|---|---|---|
| 1) | lavoro straordinario diurno | 25% |
| 2) | lavoro festivo diurno | 39% |
| 3) | lavoro festivo straordinario | 50% |
| 4) | lavoro notturno ordinario non compreso in turni periodici | 27% |
| 5) | lavoro notturno ordinario compreso in turni periodici | 10% |
| 6) | lavoro notturno straordinario | 38% |

7) lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici 46%
8) lavoro festivo notturno compreso in turni periodici 15%
9) lavoro festivo notturno straordinario 66%
10) lavoro domenicale con riposo compensativo esclusi i turnisti 8%

Si intende per lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le ore 6 e per lavoro festivo quello compiuto nei giorni riconosciuti festivi.

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato; in difetto, non è dovuto alcun compenso.

Il pagamento delle prestazioni straordinarie non può essere ritardato oltre la fine del mese successivo a quello nel quale il lavoro è stato eseguito.

## Art. 142
## TRASFERTE E MISSIONI

Le trasferte e missioni sono disciplinate dalle disposizioni di cui all'Allegato B) o, in alternativa, nell'ipotesi di opzione esercitata ai sensi dell'art. 11 del punto 8 dell'Accordo nazionale 27 ottobre 1978, dalle regolamentazioni aziendali e/o regionali già in vigore alla data del 27 ottobre 1978.

## Art. 143
## INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

L'operaio non può essere trasferito se non per comprovate ragioni tecniche ed organizzative.

Ricorre l'ipotesi di trasferimento quando il dipendente viene destinato ad altra sede abituale di lavoro dello stesso Consorzio che renda necessario il cambiamento di residenza anagrafica.

Il trasferimento deve essere comunicato dal Consorzio al dipendente con preavviso di mesi 6.

Qualora improrogabili esigenze di trasferimento non consentano al Consorzio di concedere il preavviso di cui al precedente comma, al dipendente che deve prendere servizio presso altra sede del Consorzio prima di sei mesi, verrà corrisposto, nei limiti della minor durata del periodo di preavviso, il trattamento di trasferta.

All'operaio trasferito spetta il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il trasporto suo, della famiglia e delle masserizie, con i mezzi convenuti col Consorzio, maggiorate del 10%.

Qualora il trasferimento comporti un maggior onere per la pigione, a parità di condizioni di alloggio, all'operaio trasferito spetta il rimborso di tale maggiore spesa.

L'operaio trasferito ha diritto, in tutti i casi di anticipata cessazione del rapporto di lavoro che intervenga prima della scadenza del termine, escluso quello per dimissioni volontarie, al rimborso di cui al 5° comma per il ritorno nel luogo di provenienza, purché esso sia effettuato entro 1 mese dalla cessazione del rapporto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che non ricorre l'ipotesi di trasferimento in tutti i casi di cambiamento di sede degli uffici del Consorzio e che, pertanto, in tali ipotesi non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

## Art. 144
## RITENUTE

Le retribuzioni e gli altri emolumenti vengono assoggettati alle ritenute che secondo le disposizioni legislative e contrattuali fanno carico all'operaio.

## Art. 145
## IMPOSSIBILITÀ SOPRAVVENUTA DELLA PRESTAZIONE

Nell'ipotesi in cui l'operaio giunto al posto di lavoro non possa iniziare la prestazione o la stessa abbia una durata inferiore a 2 ore, l'operaio ha diritto in ogni caso al pagamento di due ore della retribuzione giornaliera di qualifica.

Nella stessa ipotesi di cui al precedente comma qualora la presta-

zione abbia una durata superiore a 2 ore e fino a 3 ore, l'operaio ha diritto al pagamento del 50% della retribuzione giornaliera di qualifica; qualora la prestazione abbia una durata superiore a 3 ore e sino a 4 ore e mezza il lavoratore ha diritto al 75% della retribuzione giornaliera di qualifica; qualora la prestazione abbia una durata superiore a 4 ore e mezza il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione giornaliera di qualifica.

## Art. 146
## ASSICURAZIONI SOCIALI E INTEGRAZIONE TRATTAMENTI

Per le assicurazioni sociali obbligatorie, per l'assicurazione contro gli infortuni, per l'assistenza malattie e per l'assegno per il nucleo familiare trovano applicazione le norme di legge.

Agli operai che godono del trattamento previdenziale previsto dalla legge per il settore dell'agricoltura compete, ad integrazione del trattamento predetto e per i periodi in cui lo stesso viene corrisposto, una indennità giornaliera di importo pari alla differenza tra il 70% o il 90% della retribuzione globale giornaliera, a seconda che si tratti di malattia o di infortunio, e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli Istituti previdenziali.

Le predette integrazioni sono corrisposte entro 15 giorni dalla presentazione da parte dell'interessato del documento attestante i pagamenti effettuati all'operaio stesso dagli Istituti previdenziali.

Le somme versate dal Consorzio a titolo di integrazione delle prestazioni economiche di malattia ed infortunio dovute dagli Istituti previdenziali ed assistenziali, sono assoggettate a ritenute previdenziali e fiscali secondo le disposizioni legislative vigenti.

Il trattamento di cui al 2° comma del presente articolo, non trova applicazione nei confronti degli operai dipendenti da quei Consorzi presso i quali si è convenuto di versare il contributo volontario alla cassa integrazione malattie e infortuni (c.d. "casse extra legem" istituite nel settore agricolo).

## Art. 147
## CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Sono cause di anticipata cessazione del rapporto:

a) la morte;
b) la perdita della cittadinanza italiana per provvedimento delle competenti autorità;
c) la revoca dell'assunzione alla scadenza del periodo di prova;
d) il licenziamento di diritto di cui all'art. 61;
e) le dimissioni volontarie;
f) la sopravvenuta impossibilità della prestazione di lavoro indipendente da fatto imputabile all'operaio o al Consorzio.

Sono cause di cessazione del rapporto:

a) la scadenza del termine prefissato;
b) la fine dei lavori per i quali l'operaio è stato assunto.

## Art. 148
## CONSEGNE

Alla cessazione del servizio, è fatto obbligo all'operaio di consegnare senza indugio quanto gli fosse stato affidato e di rilasciare a libera disposizione del Consorzio gli immobili eventualmente avuti in godimento.

Verificata la regolarità della riconsegna e del rilascio, è data ricevuta a discarico.

Se l'operaio non rilascia, anche per sua colpa o negligenza, a libera disposizione del Consorzio gli immobili eventualmente avuti in godimento, è tenuta sospesa la liquidazione delle somme eventualmente spettantigli fino all'avvenuto rilascio, senza pregiudizio di ogni altra azione nei suoi confronti.

## Art. 149
## PREAVVISO

Nell'ipotesi in cui nell'atto di assunzione il termine finale del rapporto sia indicato "per relationem" con riferimento alla durata dei lavori per i quali l'operaio è stato assunto, e sempreché il rapporto di lavoro si sia protratto per oltre 14 giorni, all'operaio, nei casi di cessazione del rapporto di cui alla lettera f) dell'art. 147 è dovuto dalla parte recedente il preavviso ed il rapporto di lavoro, tranne che per il caso di morte e di dimissioni senza preavviso lavorato, si estingue alla scadenza dei termini indicati al comma successivo.

La durata del periodo di preavviso è così determinata:

- un giorno per gli operai con anzianità ininterrotta di servizio compresa tra quindici giorni e un mese;
- tre giorni per gli operai con anzianità ininterrotta di servizio superiore a un mese e fino a tre mesi;
- cinque giorni per gli operai con anzianità superiore a tre mesi.

In caso di morte dell'operaio e nell'ipotesi di inosservanza dei termini di cui al precedente comma, il datore di lavoro è obbligato a corrispondere all'operaio o ai suoi aventi diritto di cui all'art. 2122 c.c. una indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di preavviso.

## Art. 150
## RIASSUNZIONE OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Gli operai assunti con rapporto a tempo determinato per i lavori di carattere stagionale, hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica già ricoperta presso lo stesso Consorzio, a condizione che manifestino al Consorzio ed al competente Centro per l'impiego la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

## Art. 151
## TRASFORMAZIONE RAPPORTO OPERAI AVVENTIZI

Tutti gli operai avventizi rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto che, a decorrere dal 1° gennaio 1986, effettuino per tre anni consecutivi un numero minimo di giornate di effettivo lavoro pari a duecento giorni all'anno alle dipendenze del medesimo Consorzio, saranno assunti, a decorrere dall'inizio del quarto anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto all'assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui al precedente comma, resta escluso per quegli operai i quali, pur avendo effettuato per tre anni consecutivi un numero minimo di giornate di effettivo lavoro pari a duecento giorni all'anno alle dipendenze del medesimo Consorzio, abbiano compiuto il 65° anno di età.

PARTE II
DISCIPLINA SPECIFICA

TITOLO I
DISCIPLINA SPECIFICA DEI RAPPORTI DI LAVORO
DEI DIPENDENTI DAI CONSORZI DI BONIFICA

## Art. 152
## ESTENSIONE DEL FONDO DI PREVIDENZA

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non soggetti all'assicurazione infortuni ENPAIA, il Consorzio accantonerà, con onere a suo carico, una somma annua pari al 2% della retribuzione, che verrà liquidata al dipendente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

La predetta somma potrà essere depositata a decorrere dall'1 gennaio 1985 presso l'Istituto di credito tesoriere del Consorzio, con apertura di un conto vincolato su cui saranno accreditati, a decorrere dalla predetta data, i relativi interessi che annualmente matureranno.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ai singoli dipendenti verrà liquidata sia la somma capitale di cui al primo comma, sia gli interessi di cui al secondo comma maturati a decorrere dall'1 gennaio 1985 e fino alla data di cessazione del rapporto.

Qualora non si proceda all'anzidetto accantonamento presso un istituto di credito, il Consorzio sarà ugualmente obbligato a versare ai dipendenti di cui al 1° comma sia la somma capitale determinata ai sensi del 1° comma, sia un ammontare pari agli interessi che sarebbero maturati, a decorrere dall'1 gennaio 1985, se la somma fosse stata depositata secondo quanto previsto al 2° comma. In tal caso gli interessi saranno calcolati nella misura annua corrispondente a quella riconosciuta in ciascun anno dall'Istituto di credito tesoriere del Consorzio per i conti vincolati di importi corrispondenti a quelli annualmente maturati per i singoli dipendenti.

TITOLO II
DISCIPLINA SPECIFICA DEI RAPPORTI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DAI CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO

## Art. 153
## ANTICIPAZIONE DELL'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE E DELLE INDENNITÀ PER CASSA INTEGRAZIONE SALARI OPERAI AGRICOLI (C.I.S.O.A.) AGLI OPERAI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Gli operai consorziali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono chiedere, a titolo di anticipazione, al Consorzio dal quale dipendono, l'erogazione mensile delle somme agli stessi dovute dall'INPS a titolo di assegno per il nucleo familiare, impegnandosi a restituire le stesse, nei modi e nei termini previsti nello schema di domanda di cui all'Allegato G) al presente contratto collettivo. Il Consorzio, verificata la conformità delle richieste al predetto schema, provvederà all'erogazione mensile delle somme agli stessi dovute dall'INPS a titolo di assegno per il nucleo familiare, riscontrando la sussistenza dei requisiti di legge e visto l'impegno assunto per la restituzione come sopra indicato.

Agli operai consorziali di cui al precedente comma, nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per le cause indicate nella L. 8 agosto 1972, n. 457, con conseguente intervento della Cassa integrazione, deve essere garantita dal Consorzio, mediante anticipazione ed integrazione delle somme corrisposte dalla Cassa integrazione, una retribuzione mensile pari al cento per cento di quella in atto nel periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale si è verificata la sospensione.

PARTE III
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

## Art. 154
## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Presso i Consorzi che non siano gravati da forti passività onerose è consentita la contrattazione aziendale esclusivamente per l'istituzione di un premio di risultato.

Tale premio, che sarà contrattato con riferimento al biennio, potrà essere erogato in un'unica soluzione al termine del biennio o in due soluzioni, ciascuna delle quali al termine del primo e del secondo anno del biennio. Il premio sarà strettamente correlato ai risultati conseguiti da ciascuna unità operativa (uffici, sezioni, reparti o simili) nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di miglioramento di servizi resi all'utenza.

I risultati conseguenti ai programmi devono essere economicamente quantificabili.

I criteri utili alla determinazione quantitativa del premio di risultato saranno definiti dalle parti in sede aziendale con riferimento agli obiettivi di cui al precedente secondo comma.

La legittimazione a stipulare gli accordi integrativi aziendali è delle R.S.A./R.S.U., assistite delle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali.

I contratti integrativi aziendali stipulati ai sensi del presente articolo hanno durata quadriennale. Gli incontri per la stipula dei contratti integrativi aziendali dovranno avviarsi entro il mese di settembre dell'anno di scadenza.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti chiariscono che la presenza delle Organizzazioni sindacali territoriali, aderenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, al tavolo delle trattative aziendali non può essere negata.

## Art. 155
## INCENTIVI ALL'ATTIVITÀ DI PROGETTAZIONE

Nell'ipotesi in cui il Consorzio realizzi opere pubbliche in qualità di concessionario dello Stato o della Regione e comunque con relativo finanziamento a totale carico pubblico, per ogni opera pubblica agli incaricati della redazione del progetto esecutivo cantierabile, al responsabile unico del procedimento, agli incaricati del piano di sicurezza, della direzione lavori, del collaudo nonché ai collaboratori nelle predette specifiche attività è attribuito un incentivo ripartito in sede aziendale tra i diversi soggetti, non superiore all'1,5% dell'importo posto a base di gara della relativa opera, al netto dell'IVA.

L'individuazione delle specifiche prestazioni da svolgere, e la graduazione della percentuale effettiva, nel predetto limite massimo dell'1,5%, sono stabilite dalle parti in sede aziendale in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare.

Ugualmente in sede aziendale è fissata dalle parti la ripartizione di detta percentuale sulla base delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.

L'importo, derivante dalla percentuale di cui ai precedenti commi, è comprensivo di oneri fiscali, previdenziali e assicurativi sia a carico del datore di lavoro che del lavoratore.

Occorrerà inoltre, in sede di riparto, tener conto delle prestazioni che non sono svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno al Consorzio. Le quote corrispondenti a tali prestazioni costituiranno economie.

Le specifiche prestazioni che determinano l'erogazione degli incentivi di cui al presente articolo non possono essere prese in considerazione ai fini del riconoscimento del premio risultato di cui all' art. 154.

PARTE IV
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

TITOLO I
DISPOSIZIONI TRANSITORIE

## Art. 156
## MANTENIMENTO A TITOLO PERSONALE DELLA STABILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

I dipendenti in servizio, con rapporto di ruolo, alla data del 31 luglio 1994 mantengono a titolo personale la stabilità del rapporto che era loro garantita dal posto di ruolo nonché gli istituti concernenti la cessazione del rapporto ed i relativi trattamenti di quiescenza già in atto per il rapporto di ruolo ai sensi del CCNL. 3 agosto 1990. Tali trattamenti vengono mantenuti anche nel caso di accorpamento o fusione di Consorzi. Tali trattamenti vengono conservati a titolo personale anche dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio, alla data del 31 luglio 1994, pari o superiore a 20 anni.

## Art. 157
## DEROGA PER GLI OPERAI SPECIALIZZATI E PER GLI AUTISTI, INQUADRATI AL 31 OTTOBRE 2009 NEL SECONDO LIVELLO DELLA TERZA FASCIA FUNZIONALE, ALLA GRADUALITÀ DI APPLICAZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI CONSEGUENTI ALLA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DI CUI ALL'ART. 6 DEL PRESENTE CONTRATTO

In sede di prima applicazione del presente contratto, gli operai specializzati e gli autisti inquadrati, al 31 ottobre 2009, nel secondo livello della terza fascia funzionale sono inquadrati, a decorrere dal 1 novembre 2009, nell'area C, parametri unici, rispettivamente, 116 e 115.

In deroga alla norma dell'applicazione graduale dei nuovi stipendi base di cui al precedente art. 6, ai predetti dipendenti viene attribuito, dopo due anni decorrenti dal 1 novembre 2009, lo stipendio base previsto a regime per i sopra citati parametri.

## Art. 158
## ACCORPAMENTI O FUSIONI DI PIÙ CONSORZI

In caso di accorpamenti o fusioni di più Consorzi sono conservate a titolo personale le condizioni di miglior favore godute da ciascun dipendente presso il Consorzio di provenienza, derivanti da provvedimenti consortili formalmente assunti.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le condizioni di miglior favore di cui al precedente art. 158 sono conservate con i medesimi contenuti e caratteristiche con i quali sono state riconosciute dal Consorzio di provenienza.

TITOLO II
DISPOSIZIONI FINALI

## Art. 159
## DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra Governo e Sindacati datoriali e dei lavoratori, il contratto collettivo nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.

In sede di rinnovo biennale dei minimi di stipendio base si farà riferimento ai tassi di inflazione programmata per il biennio. Ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce dell'andamento delle retribuzioni.

Il presente contratto decorre dall'1 gennaio 2008 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2011. Per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2009.

Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta di una delle parti contraenti almeno 8 mesi prima della scadenza mediante raccomandata A.R..

In caso di disdetta il contratto continua a produrre i suoi effetti sino a che non sia intervenuta nuova regolamentazione collettiva.

## Art. 160
## DISPOSIZIONI IRRETROATTIVE

In deroga alla norma che fissa la decorrenza del presente contratto all'1 gennaio 2008, trovano applicazione dal 10 novembre 2008 le seguenti norme:

a) la modifica del primo comma dell'art. 28 sull'adesione delle parti a FOR.AGRI, quale fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura;
b) l'inclusione dei lavori che si svolgono in galleria tra i lavori disagiati di cui all'art. 51 del presente contratto;

c) l'inclusione delle cure mediche e farmacologiche di notevole onerosità e complessità tra gli eventi che danno diritto all'anticipazione del TFR ai sensi della lettera a) del punto 4 dell'allegato H al presente c.c.n.l.;
d) la modifica del secondo periodo del punto 7 dell'allegato H sulla base del quale l'anticipazione del TFR viene concessa, a determinate condizioni, anche sulla base di compromesso di vendita;
e) lo spostamento al 30 aprile di ogni anno del termine entro il quale, ai sensi del punto 8 dell'allegato H al presente c.c.n.l., i lavoratori aventi titolo possono inoltrare al Consorzio domanda di anticipazione.

Decorre dal 1 gennaio 2009 la norma sullo scorporo dalla percentuale complessiva del terzo elemento della percentuale relativa al TFR.

Derogano altresì alla norma che fissa la decorrenza del presente contratto all'1 gennaio 2008 tutte le norme per le quali è espressamente prevista una decorrenza diversa.

## Art. 161
## PROCEDURE DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

La parte che ha disdetto il CCNL ai sensi del precedente articolo presenterà le proposte per il rinnovo del contratto collettivo almeno sei mesi prima della scadenza. L'apertura della trattativa avverrà tre mesi prima della scadenza del contratto collettivo.

Durante il periodo di tre mesi di cui al precedente comma e per il mese successivo alla scadenza del contratto collettivo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Se la presentazione delle proposte per il rinnovo del contratto avviene in data successiva a quella dei tre mesi precedenti la scadenza del contratto, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali e a non procedere ad azioni dirette per un periodo di quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti, ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso annuo di inflazione programmata, applicato ai minimi di stipendio base.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso annuo di inflazione programmata applicato sulla voce retributiva di cui al precedente comma. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale di cui ai precedenti commi slitta, in caso di ritardata presentazione del documento di proposte per il rinnovo del contratto, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

La violazione del periodo di raffreddamento di cui al secondo comma del presente articolo comporterà, come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo.

Le proposte per l'adeguamento biennale dei minimi di stipendio base dovranno essere presentate almeno tre mesi prima della scadenza. Le trattative inizieranno entro i 15 giorni successivi.

## Art. 162
## ALLEGATI

Gli allegati al presente contratto costituiscono parte integrante ed essenziale del contratto stesso.

ALLEGATI

A) Tabelle dei minimi di stipendio base dei dipendenti consortili e tabelle delle retribuzioni orarie degli operai avventizi.
B) Accordo nazionale trasferte e missioni.
C) Tabella delle mensilità di retribuzione spettanti a titolo di indennità di anzianità per servizio prestato fino al 31 maggio 1982.
D) Accordo 20 maggio 1977 sulle "Festività soppresse".
E) Regolamento delle trattenute per contributi sindacali.
F) Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale.

G) Accordi 20 settembre 1983 per l'attuazione della L. 31 marzo 1979, n. 92.
H) Accordo 30 marzo 1983, come modificato dall'accordo 24 aprile 1985, per la concessione delle anticipazioni sul T.F.R. di cui all'art. 2120 cod. civ. nuovo testo.
I) Documento della commissione tecnica intersindacale in ordine all'attuazione della legge 29 maggio 1982, n. 297.
L) Accordo 24 aprile 1985 relativo all'applicazione sul T.F.R. dei benefici di cui all'art. 2 della L. 24 maggio 1970 n. 336.
M) Fac-simile contratto di inserimento.
N) Fac-simile contratto di apprendistato.
O) Prestazioni sanitarie integrative.
P) Accordo collettivo nazionale 22 gennaio 1996 recante norme per l'applicazione del nuovo regime in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal D. Lgs n. 81 dell'8 aprile 2008).
Q) Accordo collettivo nazionale 29 luglio1996 per la definizione degli indirizzi di attuazione della contrattazione integrativa aziendale.
R) Accordo collettivo nazionale 27 luglio 1999 per l'elezione della RSU.
S) Accordo collettivo nazionale 24 aprile 2001 sulla determinazione dei minimi di stipendio base spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, assunto successivamente al 15 luglio 2000.
T) Accordo 18 giugno 2001 e successive modificazioni per l'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, recante norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.
U) Fac-simile di lettera di informazione alle RSA/RSU sull'assunzione di lavoratori a tempo parziale e sullo svolgimento di lavoro supplementare.
V) Disciplina sperimentale del telelavoro:
Z) Molestie sessuali e "mobbing".
α) Protocollo d'intesa sulla previdenza integrativa.
β) Sistema di classificazione del personale già in vigore fino al 31 ottobre 2009.
γ) Contratto a tempo determinato.
Avviso comune per l'individuazione della durata dell'ulteriore contratto a termine stipulabile, per attività non stagionali, oltre il limite di 36

mesi previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 6 settembre 2001. n. 368.

δ) Attività stagionali.
Avviso comune per l'individuazione delle attività stagionali nei confronti delle quali non trovano applicazione le disposizioni del comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

# ALLEGATI

**Allegato A**

**TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO**
Dipendenti dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario
in servizio al 15 luglio 2000

**decorrenza 01/01/2008**

| fascia funzionale | | Minimi di stipendio | Tempo di permanenza |
|---|---|---|---|
| 1^ f.f. | | 1083,30 | illimitato |
| 2^ f.f. | | 1145,71 | illimitato |
| 3^ f.f. | 1°l | 1239,04 | illimitato |
| | 2°l | 1156,76 | 2 anni |
| 4^ f.f. | 1°l | 1333,20 | illimitato |
| | 2°l | 1244,56 | 2 anni |
| 5^ f.f. | 1°l | 1395,15 | illimitato |
| | 2°l | 1337,01 | 2 anni |
| 6^ f.f. | 1°l | 1682,04 | illimitato |
| | 2°l | 1448,40 | 4 anni |
| | 3°l | 1400,78 | 3 anni |
| 7^ f.f. | 1°l | 1970,27 | illimitato |
| | 2°l | 1804,49 | 4 anni |
| | 3°l | 1694,26 | 3 anni |

**TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO**
Dipendenti dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario
in servizio al 15 luglio 2000

**decorrenza 01/09/2008**

| fascia funzionale | | Minimi di stipendio | Tempo di permanenza |
|---|---|---|---|
| 1^ f.f. | | 1099,31 | illimitato |
| 2^ f.f. | | 1162,68 | illimitato |
| 3^ f.f. | 1°l<br>2°l | 1257,29<br>1173,89 | illimitato<br>2 anni |
| 4^ f.f. | 1°l<br>2°l | 1352,89<br>1262,97 | illimitato<br>2 anni |
| 5^ f.f. | 1°l<br>2°l | 1415,80<br>1356,86 | illimitato<br>2 anni |
| 6^ f.f. | 1°l<br>2°l<br>3°l | 1707,02<br>1469,85<br>1421,59 | illimitato<br>4 anni<br>3 anni |
| 7^ f.f. | 1°l<br>2°l<br>3°l | 1999,57<br>1831,39<br>1719,40 | illimitato<br>4 anni<br>3 anni |

**TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO**
Dipendenti dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario
in servizio al 15 luglio 2000

**decorrenza 01/06/2009**

| fascia funzionale | | Minimi di stipendio | Tempo di permanenza |
|---|---|---|---|
| 1^ f.f. | | 1123,88 | illimitato |
| 2^ f.f. | | 1188,72 | illimitato |
| 3^ f.f. | 1°l | 1285,30 | illimitato |
| | 2°l | 1200,18 | 2 anni |
| 4^ f.f. | 1°l | 1383,11 | illimitato |
| | 2°l | 1291,23 | 2 anni |
| 5^ f.f. | 1°l | 1447,50 | illimitato |
| | 2°l | 1387,33 | 2 anni |
| 6^ f.f. | 1°l | 1745,35 | illimitato |
| | 2°l | 1502,77 | 4 anni |
| | 3°l | 1453,53 | 3 anni |
| 7^ f.f. | 1°l | 2044,53 | illimitato |
| | 2°l | 1872,67 | 4 anni |
| | 3°l | 1757,97 | 3 anni |

**TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO**
Dipendenti dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario
in servizio al 15 luglio 2000

**decorrenza 01/11/2009**

| fascia funzionale | | Minimi di stipendio | Tempo di permanenza |
|---|---|---|---|
| 1^ f.f. | | 1138,88 | illimitato |
| 2^ f.f. | | 1203,72 | illimitato |
| 3^ f.f. | 1°l | 1300,30 | illimitato |
| | 2°l | 1215,18 | 2 anni |
| 4^ f.f. | 1°l | 1398,11 | illimitato |
| | 2°l | 1306,23 | 2 anni |
| 5^ f.f. | 1°l | 1462,50 | illimitato |
| | 2°l | 1402,33 | 2 anni |
| 6^ f.f. | 1°l | 1760,35 | illimitato |
| | 2°l | 1517,77 | 4 anni |
| | 3°l | 1468,53 | 3 anni |
| 7^ f.f. | 1°l | 2059,53 | illimitato |
| | 2°l | 1887,67 | 4 anni |
| | 3°l | 1772,97 | 3 anni |

**TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO**
Dipendenti dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario
in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato assunti dal 16 luglio 2000

**decorrenza 01/01/2008**

| fascia funzionale | | Minimi di stipendio | Tempo di permanenza |
|---|---|---|---|
| 1^ f.f. | | 1104,38 | illimitato |
| 2^ f.f. | | 1169,28 | illimitato |
| 3^ f.f. | 1°l | 1266,43 | illimitato |
| | 2°l | 1180,77 | 2 anni |
| 4^ f.f. | 1°l | 1364,37 | illimitato |
| | 2°l | 1272,14 | 2 anni |
| 5^ f.f. | 1°l | 1428,84 | illimitato |
| | 2°l | 1368,39 | 2 anni |
| 6^ f.f. | 1°l | 1727,31 | illimitato |
| | 2°l | 1484,22 | 4 anni |
| | 3°l | 1434,67 | 3 anni |
| 7^ f.f. | 1°l | 2027,13 | illimitato |
| | 2°l | 1854,61 | 4 anni |
| | 3°l | 1739,96 | 3 anni |

**TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO**
Dipendenti dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario
in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato assunti dal 16 luglio 2000

**decorrenza 01/09/2008**

| fascia funzionale | | Minimi di stipendio | Tempo di permanenza |
|---|---|---|---|
| 1^ f.f. | | 1120,39 | illimitato |
| 2^ f.f. | | 1186,25 | illimitato |
| 3^ f.f. | 1°l<br>2°l | 1284,68<br>1197,90 | illimitato<br>2 anni |
| 4^ f.f. | 1°l<br>2°l | 1384,06<br>1290,55 | illimitato<br>2 anni |
| 5^ f.f. | 1°l<br>2°l | 1449,49<br>1388,24 | illimitato<br>2 anni |
| 6^ f.f. | 1°l<br>2°l<br>3°l | 1752,29<br>1505,67<br>1455,48 | illimitato<br>4 anni<br>3 anni |
| 7^ f.f. | 1°l<br>2°l<br>3°l | 2056,43<br>1881,51<br>1765,10 | illimitato<br>4 anni<br>3 anni |

**TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO**
Dipendenti dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario
in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato assunti dal 16 luglio 2000

**decorrenza 01/06/2009**

| fascia funzionale | | Minimi di stipendio | Tempo di permanenza |
|---|---|---|---|
| 1^ f.f. | | 1144,96 | illimitato |
| 2^ f.f. | | 1212,29 | illimitato |
| 3^ f.f. | 1°l<br>2°l | 1312,69<br>1224,19 | illimitato<br>2 anni |
| 4^ f.f. | 1°l<br>2°l | 1414,28<br>1318,81 | illimitato<br>2 anni |
| 5^ f.f. | 1°l<br>2°l | 1481,19<br>1418,71 | illimitato<br>2 anni |
| 6^ f.f. | 1°l<br>2°l<br>3°l | 1790,62<br>1538,59<br>1487,42 | illimitato<br>4 anni<br>3 anni |
| 7^ f.f. | 1°l<br>2°l<br>3°l | 2101,39<br>1922,79<br>1803,67 | illimitato<br>4 anni<br>3 anni |

**TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO**
Dipendenti dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario
in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato assunti dal 16 luglio 2000

**decorrenza 01/11/2009**

| fascia funzionale | | Minimi di stipendio | Tempo di permanenza |
|---|---|---|---|
| 1^ f.f. | | 1159,96 | illimitato |
| 2^ f.f. | | 1227,29 | illimitato |
| 3^ f.f. | 1°l<br>2°l | 1327,69<br>1239,19 | illimitato<br>2 anni |
| 4^ f.f. | 1°l<br>2°l | 1429,28<br>1333,81 | illimitato<br>2 anni |
| 5^ f.f. | 1°l<br>2°l | 1496,19<br>1433,71 | illimitato<br>2 anni |
| 6^ f.f. | 1°l<br>2°l<br>3°l | 1805,62<br>1553,59<br>1502,42 | illimitato<br>4 anni<br>3 anni |
| 7^ f.f. | 1°l<br>2°l<br>3°l | 2116,39<br>1937,79<br>1818,67 | illimitato<br>4 anni<br>3 anni |

**TABELLA EFFETTI ECONOMICI DERIVANTI DAL NUOVO SISTEMA CLASSIFICATORIO**
**dipendenti in servizio al 15/07/2000**

| | retrib. al 31/10/2009 | nuova classif. | nuovi parametri a regime | nuova retrib. con nuovi par. a regime | diff. retrib. a regime dovuto ai nuovi param. | retribuzione al 1/11/2009 (tranche 15 €) | differenza da corrisp. in tranche di 15 € annui | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 F.F. | 1.123,88 | area D | 100 | 1123,88 | | | | |
| | | | 104 | 1168,84 | 44,96 | 1.138,88 | 29,96 | |
| 2 F.F. | 1.188,72 | | 107 | 1202,55 | 13,83 | 1.203,72 | | * |
| 3 F.F. 1^liv | 1.285,30 | | 115 | 1292,46 | 7,16 | 1.300,30 | | * |
| 2^liv | 1.200,18 | | | | 92,28 | 1.215,18 | 77,28 | |
| | | | 116 | 1303,70 | 18,40 | 1.300,30 | 3,40 | |
| | | | 112 | 1258,75 | 58,57 | 1.215,18 | 43,57 | |
| 4 F.F. 1^liv | 1.383,11 | area C | 127 | 1427,33 | 44,22 | 1.398,11 | 29,22 | |
| 2^liv. | 1.291,23 | | 118 | 1326,18 | 34,95 | 1.306,23 | 19,95 | |
| | | area B | 132 | 1483,52 | 100,41 | 1.398,11 | 85,41 | |
| | | | 127 | 1427,33 | 136,10 | 1.306,23 | 121,10 | |
| | | | 132 | 1483,52 | 100,41 | 1.398,11 | 85,41 | |
| 5 F.F. 1^liv. | 1.447,50 | | 132 | 1483,52 | 36,02 | 1.462,50 | 21,02 | |
| 2^liv | 1.387,33 | | 127 | 1427,33 | 40,00 | 1.402,33 | 25,00 | |
| 6 F.F. 1^liv | 1.745,35 | area A | 157 | 1764,49 | 19,14 | 1.760,35 | 4,14 | |
| 2^liv | 1.502,77 | | 134 | 1506,00 | 3,23 | 1.517,77 | | * |
| 3^liv | 1.453,53 | | | | 52,47 | 1.468,53 | 37,47 | |
| | | | 159 | 1786,97 | 41,62 | 1.760,35 | 26,62 | |
| | | | 135 | 1517,24 | 14,47 | 1.517,77 | | * |
| | | | | | 63,71 | 1.468,53 | 48,71 | |

| | | retrib. al 31/10/2009 | nuova classif. | nuovi parametri a regime | nuova retrib. con nuovi par. a regime | diff. retrib. a regime dovuto ai nuovi param. | retribuzione al 1/11/2009 (tranche 15 €) | differenza da corrisp. in tranche di 15 € annui | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 F.F. | 1^liv | 2.044,53 | area | 184 | 2067,94 | 23,41 | 2.059,53 | 8,41 | |
| | 2^liv | 1.872,67 | A | 159 | 1786,97 | 0,00 | 1.887,67 | | * |
| | 3^liv | 1.757,97 | | | | 29,00 | 1.772,97 | 14,00 | |
| 7 F.F. | 1^liv | 2044,53 | | 185 | 2079,18 | 34,65 | 2059,53 | 19,65 | |
| | 2^liv | 1872,67 | area | 162 | 1820,69 | 0 | 1887,67 | | * |
| | 3^liv | 1757,97 | quadri | | | 62,72 | 1772,97 | 47,72 | |
| | | | | 187 | 2101,66 | 57,13 | 2059,53 | 42,13 | |
| | | | | 164 | 1843,16 | 0 | 1887,67 | | * |
| | | | | | | 85,19 | 1772,97 | 70,19 | |

Gli effetti economici derivanti dal nuovo sistema classificatorio si applicano sia ai lavoratori in servizio al 31/10/ 09 sia a quelli assunti dal 01/11/09.

N.B. Relativamente ai casi contrassegnati (*) la retribuzione risulta più elevata rispetto a quella cui il dipendente avrebbe avuto diritto applicando gli aumenti derivanti dalla nuova classificazione e conseguente riparametrazione (cfr. colonna a fianco "differenza retributive a regime dovuta ai nuovi parametri"). Il maggior importo è stato attribuito al fine di riconoscere, al 1° novembre 2009, un aumento di 15 euro uguale per tutti i dipendenti. Tale maggior importo è attribuito "ad personam" al solo personale, rientrante nei casi contrassegnati (*) in servizio al 31 ottobre 2009, in applicazione di quanto disposto nella norma contenuta nell'a.c.n.l. 10 novembre 2008 intitolata "effetti economici dell'entrata in vigore della nuova classificazione".

N.B.B. Compiuto il tempo di permanenza previsto nel parametro inferiore è attribuito al dipendente lo stipendio base che in quel momento è corrisposto al dipendente inquadrato nel parametro superiore. In conformità alla norma sull'anzianità di servizio utile per l'inquadramento nella nuova classificazione del personale di cui a pag. 16 dell'a.c.n.l. 10 nov. 2008, si computa per intero, ai fini del passaggio al parametro superiore, l'anzianità di servizio maturata dai dipendenti nella fascia funzionale di appartenenza alla data del 31 ottobre 2009.

**TABELLA EFFETTI ECONOMICI DERIVANTI DAL NUOVO SISTEMA CLASSIFICATORIO**
**dipendenti assunti dal 16/07/2000**

| | retrib. al 31/10/2009 | nuova classif. | nuovi parametri a regime | nuova retrib. con nuovi par. a regime | diff. retrib. a regime dovuto ai nuovi param. | retribuzione al 1/11/2009 (tranche 15 €) | differenza da corrisp. in tranche di 15 € annui |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 F.F. | 1144,96 | | 100 | 1144,96 | | | |
| | | | 104 | 1190,76 | 45,80 | 1159,96 | 30,80 |
| 2 F.F. | 1212,29 | area D | 107 | 1225,11 | 12,82 | 1227,29 | * |
| 3 F.F. 1^liv | 1312,69 | | 115 | 1316,70 | 4,01 | 1327,69 | * |
| 2^liv | 1224,19 | | | | 92,51 | 1239,19 | 77,51 |
| | | | 116 | 1328,15 | 15,46 | 1328,15 | 0,46 |
| | | | 112 | 1282,36 | 58,17 | 1239,19 | 43,17 |
| 4 F.F. 1^liv | 1414,28 | area C | 127 | 1454,10 | 39,82 | 1429,28 | 24,82 |
| 2^liv. | 1318,81 | | 118 | 1351,05 | 32,24 | 1333,81 | 17,24 |
| | | | 132 | 1511,35 | 97,07 | 1429,28 | 82,07 |
| | | | 127 | 1454,10 | 135,29 | 1333,81 | 120,29 |
| | | area B | 132 | 1511,35 | 97,07 | 1429,28 | 82,07 |
| 5 F.F. 1^liv. | 1481,19 | | 132 | 1511,35 | 30,16 | 1496,19 | 15,16 |
| 2^liv | 1418,71 | | 127 | 1454,10 | 35,39 | 1433,71 | 20,39 |
| 6 F.F. 1^liv | 1790,62 | | 157 | 1797,59 | 6,97 | 1805,62 | * |
| 2^liv | 1538,59 | | 134 | 1534,25 | 0,00 | 1553,59 | * |
| 3^liv | 1487,42 | area A | | | 46,83 | 1502,42 | 31,83 |
| | | | 159 | 1820,49 | 29,87 | 1805,62 | 14,87 |
| | | | 135 | 1545,70 | 7,11 | 1553,59 | * |
| | | | | | 58,28 | 1502,42 | 43,28 |

| | | retrib. al 31/10/2009 | nuova classif. | nuovi parametri a regime | nuova retrib. con nuovi par. a regime | diff. retrib. a regime dovuto ai nuovi param. | retribuzione al 1/11/2009 (tranche 15 €) | differenza da corrisp. in tranche di 15 € annui | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 F.F. | 1^liv | 2101,39 | Area | 184 | 2106,73 | 5,34 | 2116,39 | | * |
| | 2^liv | 1922,79 | A | 159 | 1820,49 | 0,00 | 1937,79 | | * |
| | 3^liv | 1803,67 | | | | 16,82 | 1818,67 | 1,82 | |
| 7 F.F. | 1^liv | 2101,39 | | 185 | 2118,18 | 16,79 | 2116,39 | 1,79 | |
| | 2^liv | 1922,79 | area | 162 | 1854,84 | 0 | 1937,79 | | * |
| | 3^liv | 1803,67 | quadri | | | 51,17 | 1818,67 | 36,17 | |
| | | | | 187 | 2141,08 | 39,69 | 2116,39 | 24,69 | |
| | | | | 164 | 1877,73 | 0 | 1937,79 | | * |
| | | | | | | 74,06 | 1818,67 | 59,06 | |



Gli effetti economici derivanti dal nuovo sistema classificatorio si applicano sia ai lavoratori in servizio al 31/10/ 09 sia a quelli assunti dal 01/11/09.

N.B. Relativamente ai casi contrassegnati (*) la retribuzione risulta più elevata rispetto a quella cui il dipendente avrebbe avuto diritto applicando gli aumenti derivanti dalla nuova classificazione e conseguente riparametrazione (cfr. colonna a fianco "differenza retributive a regime dovuta ai nuovi parametri"). Il maggior importo è stato attribuito al fine di riconoscere, al 1° novembre 2009, un aumento di 15 euro uguale per tutti i dipendenti. Tale maggior importo è attribuito "ad personam" al solo personale, rientrante nei casi contrassegnati (*) in servizio al 31 ottobre 2009, in applicazione di quanto disposto nella norma contenuta nell'a.c.n.l. 10 novembre 2008 intitolata "effetti economici dell'entrata in vigore della nuova classificazione".

N.B.B. Compiuto il tempo di permanenza previsto nel parametro inferiore è attribuito al dipendente lo stipendio base che in quel momento è corrisposto al dipendente inquadrato nel parametro superiore. In conformità alla norma sull'anzianità di servizio utile per l'inquadramento nella nuova classificazione del personale di cui a pag. 16 dell'a. c. n. l. 10 nov. 2008, si computa per intero, ai fini del passaggio al parametro superiore, l'anzianità di servizio maturata dai dipendenti nella fascia funzionale di appartenenza alla data del 31 ottobre 2009.

**OPERAI AVVENTIZI**

Retribuzioni orarie in vigore dall'1 gennaio 2008

| | A | B | C |
|---|---|---|---|
| | minimi di stipendio | 3° elemento 39,07% di A | totale di A + B |
| Operaio comune | 6,71 | 2,62 | 9,33 |
| Operaio qualificato | 7,10 | 2,77 | 9,87 |
| Operaio specializzato | 7,17 | 2,80 | 9,97 |
| Operaio di 4^ f.f. | 7,73 | 3,02 | 10,75 |

**AVVERTENZE:** le retribuzioni di cui alla presente tabella sono ricavate dividendo per 164,67 gli importi mensili dello stipendio base.

**OPERAI AVVENTIZI**

Retribuzioni orarie in vigore dall'1 settembre 2008

| | A | B | C |
|---|---|---|---|
| | minimi di stipendio | 3° elemento 39,07% di A | totale di A + B |
| Operaio comune | 6,80 | 2,66 | 9,46 |
| Operaio qualificato | 7,20 | 2,81 | 10,01 |
| Operaio specializzato | 7,27 | 2,84 | 10,11 |
| Operaio di 4^ f.f. | 7,84 | 3,06 | 10,90 |

**AVVERTENZE:** le retribuzioni di cui alla presente tabella sono ricavate dividendo per 164,67 gli importi mensili dello stipendio base.

**OPERAI AVVENTIZI**

Retribuzioni orarie in vigore dall'1 gennaio 2009

| | A | B | C |
|---|---|---|---|
| | minimi di stipendio | 3° elemento 30,43% di A | totale di A + B |
| Operaio comune | 6,80 | 2,07 | 8,87 |
| Operaio qualificato | 7,20 | 2,19 | 9,39 |
| Operaio specializzato | 7,27 | 2,21 | 9,48 |
| Operaio di 4^ f.f. | 7,84 | 2,39 | 10,23 |

**AVVERTENZE:** le retribuzioni di cui alla presente tabella sono ricavate dividendo per 164,67 gli importi mensili dello stipendio base.

**N.B.** dalla quota di 3° elemento è stato scomputato il trattamento di fine rapporto, pari all'8,64% che, ai sensi dell'a.c.n.l. 10 novembre 2008, sarà corrisposto, a decorrere dal 1° gennaio 2009, alla cessazione del rapporto di lavoro.

**OPERAI AVVENTIZI**

Retribuzioni orarie in vigore dall'1 giugno 2009

| | A | B | C |
|---|---|---|---|
| | minimi di stipendio | 3° elemento 30,43% di A | totale di A + B |
| Operaio comune | 6,95 | 2,11 | 9,06 |
| Operaio qualificato | 7,36 | 2,24 | 9,60 |
| Operaio specializzato | 7,43 | 2,26 | 9,69 |
| Operaio di 4^ f.f. | 8,01 | 2,44 | 10,45 |

**AVVERTENZE:** le retribuzioni di cui alla presente tabella sono ricavate dividendo per 164,67 gli importi mensili dello stipendio base.

**N.B.** dalla quota di 3° elemento è stato scomputato il trattamento di fine rapporto, pari all'8,64% che, ai sensi dell'a.c.n.l. 10 novembre 2008, sarà corrisposto, a decorrere dal 1° gennaio 2009, alla cessazione del rapporto di lavoro.

**OPERAI AVVENTIZI**

Retribuzioni orarie in vigore dall'1 novembre 2009

| | A | B | C |
|---|---|---|---|
| | minimi di stipendio | 3° elemento 30,43% di A | totale di A + B |
| Operaio comune | 7,04 | 2,14 | 9,18 |
| Operaio qualificato | 7,45 | 2,27 | 9,72 |
| Operaio specializzato | 7,53 | 2,29 | 9,82 |
| Operaio par. 118 | 8,10 | 2,46 | 10,56 |

**AVVERTENZE:** le retribuzioni di cui alla presente tabella sono ricavate dividendo per 164,67 gli importi mensili dello stipendio base.

**N.B.** dalla quota di 3° elemento è stato scomputato il trattamento di fine rapporto, pari all'8,64% che, ai sensi dell'a.c.n.l. 10 novembre 2008, sarà corrisposto, a decorrere dal 1° gennaio 2009, alla cessazione del rapporto di lavoro.

**Allegato B**

## ACCORDO NAZIONALE TRASFERTE E MISSIONI

(Artt. 87 e 141del contratto)

Art. 1

Si considerano in trasferta i dipendenti comandati a prestare la loro opera fuori dell'abituale sede di lavoro e del relativo centro abitato, nell'ambito del comprensorio consortile o all'esterno dello stesso, senza che i dipendenti stessi, a causa dell'incarico loro affidato, pernottino in una località diversa dal proprio domicilio.

Art. 2

Non vengono considerati in trasferta:

a) i dipendenti comandati a prestare la loro opera in località distanti meno di 8 Km dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato, sempreché la durata dell'assenza dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato non sia superiore a 4 ore.
   In ogni caso, a prescindere dalla distanza, non vengono considerati in trasferta i dipendenti comandati, durante l'orario di lavoro, a prestare la propria opera fuori dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato per l'espletamento di incarichi presso uffici, sempreché la durata dell'assenza dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato non sia superiore a 4 ore;
b) il personale comunque addetto a compiti di vigilanza, di custodia, di esercizio e di manutenzione delle opere di bonifica e irrigue, richiedenti istituzionalmente o per disposizioni regolamentari abituali spostamenti nell'ambito del comprensorio consortile ovvero nell'ambito della zona o del reparto cui il dipendente è destinato, nell'ipotesi in cui il comprensorio sia o venga suddiviso in zone o reparti.

Art. 3

Si considerano in missione i dipendenti che, comandati a prestare la propria opera fuori dell'abituale sede di lavoro, nell'ambito del comprensorio consortile o all'esterno dello stesso, pernottino, a causa dell'incarico loro affidato, in una località diversa dal proprio domicilio.

Art. 4

Il trattamento di trasferta non si applica ai dipendenti addetti in via esclusiva alla guida di automezzi di proprietà del Consorzio (autisti di ufficio).

I dipendenti di cui al precedente comma hanno diritto al rimborso delle spese per il pasto consumato fuori sede entro gli importi massimi fissati dall'art. 5. In caso di pernottamento in località diverse dal proprio domicilio, ai dipendenti di cui al precedente comma compete il trattamento contemplato per la missione dal successivo art. 6.

Art. 5

Al personale considerato in trasferta ai sensi del precedente art. 1 e con le esclusioni di cui al precedente art. 2, in aggiunta alla normale retribuzione, compete il seguente trattamento:

a) Euro 1,50 per servizi prestati in trasferta entro l'arco della mezza giornata sia antimeridiana che pomeridiana;
b) Euro 2,00 per servizi prestati in trasferta per tutta la giornata in riferimento all'intero orario d'obbligo.

La previsione di cui alla precedente lettera b) ricorre nell'ipotesi in cui il dipendente debba, per lo svolgimento dei compiti affidatigli, consumare il pasto in trasferta con prosecuzione della sua attività successivamente alla consumazione del pasto.

Nei Consorzi presso i quali sia in vigore l'orario unico, il trattamento di Euro 2,00 compete nell'ipotesi che i servizi prestati in trasferta coincidano con l'intero orario d'obbligo; in ogni altro caso compete il trattamento di Euro 1,50.

Nel calcolo della durata delle prestazioni in trasferta non deve essere computato il tempo necessario per il viaggio di andata e ritorno dalla pro-

pria abitazione all'abituale sede di lavoro.

Nel calcolo della durata delle prestazioni in trasferta, deve essere computato il tempo necessario per il viaggio di andata e ritorno dalla sede abituale di lavoro alla destinazione assegnata al dipendente.

Nella durata della trasferta resta escluso il tempo di interruzione del servizio per il consumo del pasto ed altri motivi convenuti in sede aziendale.

Qualora le modalità di svolgimento della trasferta siano affidate all'iniziativa del dipendente, resta escluso il diritto alla corresponsione, in aggiunta alla indennità di cui al 1° comma, di qualsiasi compenso per prestazioni di lavoro straordinario.

È fatta eccezione a quanto previsto dal comma precedente nel solo caso in cui, in base a indilazionabili esigenze di servizio, il personale in trasferta sia preventivamente autorizzato, con apposita richiesta scritta dell'Ente, ad effettuare prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo.

Qualora i dipendenti in trasferta ai sensi dell'art. 1, con l'esclusione di cui all'art. 2, rientrino nella sede abituale di lavoro dopo le 7 ore di assenza o dopo le ore 14, agli stessi compete, dietro esibizione del relativo documento, il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per il pasto consumato fuori sede presso esercizi pubblici, ristoranti, trattorie e simili di media categoria.

In alternativa al rimborso a piè di lista di cui al precedente comma i dipendenti comandati in trasferta possono chiedere, per il pasto consumato fuori sede, sempre nelle ipotesi indicate al precedente comma, un rimborso forfettario, che viene fissato nella misura di Euro 5,16.

Art. 6

Al dipendente comandato in missione è corrisposto il seguente trattamento:

a) il rimborso a piè di lista, dietro esibizione della relativa documentazione, delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, pernottamento in alberghi di 2ª categoria e per la consumazione dei pasti in esercizi pubblici di media categoria;
b) in alternativa al trattamento di cui alla precedente lett. a), il dipendente comandato in missione può chiedere un rimborso forfettario delle spese sostenute, che viene fissato nella misura di Euro 41,32 giorna-

lieri per missioni effettuate entro il territorio nazionale e di Euro 61,97 giornalieri per missioni effettuate all'estero.

Nel caso in cui si faccia luogo a trattamento forfettario e la missione prosegua oltre le 24 ore e per una durata inferiore ad altre 24 vengono corrisposti, per le ore successive alle prime 24, tanti ventiquattresimi del trattamento forfettario di missione quante sono le ore in eccedenza.

Il trattamento di missione esclude il diritto alla corresponsione di qualsiasi ulteriore compenso per prestazione di lavoro straordinario.

Art. 7

Ai dipendenti in trasferta od in missione compete, per gli spostamenti effettuati utilizzando i mezzi di trasporto ferroviari, il rimborso delle tariffe di 2ª classe per gli spostamenti sino a 200 Km di percorrenza complessiva e di 1ª classe per quelli di distanza superiore.

Art. 8

Il Consorzio, qualora la località da raggiungere non sia collegata col servizio ferroviario o con altri mezzi di linea, deve mettere a disposizione del personale, comandato in trasferta od in missione, il mezzo di trasporto necessario.

Nell'ipotesi in cui non venga messo a disposizione il mezzo di proprietà del Consorzio, i Consorzi possono richiedere ai dipendenti, con apposita domanda scritta, di utilizzare, per l'espletamento delle mansioni inerenti al posto occupato, i mezzi di trasporto di proprietà dei dipendenti medesimi.

L'accettazione dei dipendenti interessati dovrà pervenire al Consorzio entro quindici giorni dalla ricezione della domanda.

La domanda e l'accettazione devono redigersi secondo il modello Allegato A) al presente accordo trasferte e missioni.

Art. 9

Nell'ipotesi, prevista dal precedente articolo 8, di utilizzazione del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, quest'ultimo ha diritto, per

ogni Km percorso, ad un rimborso così determinato:

a) 19% del prezzo della benzina per autovetture di cilindrata fino a 900 c.c.;
b) 21% del prezzo della benzina per autovetture di cilindrata da 901 a 1100 c.c.;
c) 22% del prezzo della benzina per autovetture di cilindrata oltre 1100 c.c.;
d) 8% del prezzo della benzina per i motocicli;
e) 5,74% del prezzo della benzina per i ciclomotori.

Il prezzo della benzina su cui calcolare le predette percentuali è quello in vigore al momento dell'utilizzazione del mezzo proprio.

I rimborsi di cui sopra competono anche al personale di cui all'art. 2 lett. a) e b) del presente accordo, per gli spostamenti effettuati con mezzi propri nelle ipotesi riguardate da tale norma.

Per il personale di cui al precedente comma, può essere individuata, d'intesa tra il Consorzio e le R.S.A./R.S.U., una percorrenza media mensile, su cui determinare l'importo della indennità chilometrica.

Art. 10

Per il personale operaio di cui alla lett. b) dell'art. 2 le Amministrazioni dei Consorzi provvederanno a determinare, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali, la località costituente il punto iniziale di computo della percorrenza chilometrica, ai fini della corresponsione della relativa indennità.

Art. 11

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, tramite le loro Organizzazioni territoriali, ad intervenire presso i competenti organi pubblici perché venga assicurato il collegamento, con mezzi pubblici, tra i centri abitati più importanti ricadenti nel comprensorio e le sedi abituali di lavoro.

Art. 12

Il pagamento delle indennità e rimborsi previsti dal presente accordo deve essere effettuato entro il mese successivo a quello nel quale sono

state effettuate le singole prestazioni lavorative.

Art. 13

I dipendenti consorziali che, a norma del punto 8, articolo 11 dell'accordo 27 ottobre 1978, hanno optato per il mantenimento del trattamento economico e normativo per le trasferte e missioni, loro complessivamente attribuito dalle regolamentazioni aziendali e/o regionali in vigore al 27 ottobre 1978, possono, tramite comunicazione raccomandata A.R., da inviare al Consorzio dal quale dipendono, optare per il complessivo trattamento economico e normativo previsto per le trasferte e missioni dal presente contratto.

**ALLEGATO "A" ALL'ACCORDO NAZIONALE TRASFERTE E MISSIONI**

Il Consorzio di Bonifica ..... richiede al Sig. .....alle dipendenze del Consorzio medesimo con la qualifica di ..... di utilizzare, per l'espletamento delle mansioni affidategli, il mezzo di trasporto di proprietà del medesimo Sig. .....

Con la presente il Sig. ..... dipendente del Consorzio ..... con la qualifica di ..... dichiara di accettare la proposta del Consorzio medesimo di utilizzare, per l'espletamento delle mansioni inerenti alla qualifica rivestita, il mezzo di trasporto di sua proprietà.
Con un preavviso di tre mesi, il dipendente potrà, mediante comunicazione scritta da inviare al Consorzio, recedere dall'impegno di utilizzare per l'espletamento delle sue mansioni l'automezzo di sua proprietà.

**Allegato C**

TABELLA DELLE MENSILITÀ DI RETRIBUZIONE
SPETTANTI A TITOLO DI INDENNITÀ DI ANZIANITÀ
PER SERVIZIO PRESTATO FINO AL 31 MAGGIO 1982

| Anni di servizio utile | Mensilità di retribuzione spettanti | Anni di servizio utile | Mensilità di retribuzione spettanti |
|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 21 | 29 ½ |
| 2 | 2 | 22 | 31 ½ |
| 3 | 3 | 23 | 33 ½ |
| 4 | 4 | 24 | 35 ½ |
| 5 | 5 | 25 | 37 ½ |
| 6 | 6 | 26 | 39 ½ |
| 7 | 7 | 27 | 41 ½ |
| 8 | 8 | 28 | 43 ½ |
| 9 | 9 | 29 | 45 ½ |
| 10 | 10 | 30 | 47 ½ |
| 11 | 11 ½ | 31 | 50 |
| 12 | 13 | 32 | 52 ½ |
| 13 | 14 ½ | 33 | 55 |
| 14 | 16 | 34 | 57 ½ |
| 15 | 17 ½ | 35 | 60 |
| 16 | 19 ½ | 36 | 62 ½ |
| 17 | 21 ½ | 37 | 65 |
| 18 | 23 ½ | 38 | 67 ½ |
| 19 | 25 ½ | 39 | 70 |
| 20 | 27 ½ | ecc. | ecc. |

**Allegato D**

## ACCORDO NAZIONALE SULLE "FESTIVITÀ SOPPRESSE"
20 MAGGIO 1977

Art. 1

A tutti i dipendenti di ruolo e a tempo indeterminato, rientranti nella sfera di applicazione del CCNL cui è allegato il presente accordo, che prestino la loro opera nelle cinque festività soppresse con legge 5 marzo 1977, n. 54 (art. 1, 1° comma), sono concessi 5 giorni di riposo compensativo.

Qualora in alcune delle predette festività soppresse non venga effettuata prestazione lavorativa, il numero dei giorni di riposo compensativo sarà proporzionalmente ridotto in relazione al numero dei giorni di omessa prestazione lavorativa.

Il periodo di godimento del predetto riposo compensativo, non cumulabile con le ferie ordinarie annuali, sarà concordato tra gli interessati assistiti dalla R.S.A. ed il Consorzio, in relazione alle esigenze funzionali ed organizzative degli uffici e degli impianti consortili e tenuto anche conto, per quanto possibile, delle richieste dei lavoratori.

Art. 2

Qualora alla concessione del riposo compensativo ostino esigenze di produttività, funzionali ed organizzative, può concordarsi tra il Consorzio e le R.S.A. che, in luogo del riposo compensativo di cui al precedente articolo, ad alcune categorie di lavoratori o a tutti i dipendenti, di cui al precedente articolo, si attribuisca il seguente trattamento economico: per le prestazioni lavorative effettuate nelle cinque festività soppresse con legge 5 marzo 1977, n. 54 (art. 1 - 1° comma), viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una giornata di retribuzione ordinaria (costituita da stipendio base, aumenti periodici, ISTAT ed indennità integrativa) per ogni giorno di lavoro effettuato in occasione di festività soppresse.

Art. 3

Nei confronti di tutto il personale trova applicazione per le due festività nazionali (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata, rispettivamente, alla prima domenica di giugno e di novembre, la norma di cui all'art. 1 della legge 31 marzo 1954, n. 90 e successive modifiche che disciplina l'ipotesi di festività nazionale coincidente con la domenica.

Qualora le festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre non ricadano di domenica e ci sia prestazione lavorativa, è riconosciuto a tutto il personale il corrispondente giorno di riposo compensativo in aggiunta e con le stesse modalità stabilite ai precedenti articoli 1 e 2.

Art. 4

Per gli operai con rapporto a tempo determinato, rientranti nella sfera di applicazione del CCNL cui è allegato il presente accordo, il trattamento economico per le feste nazionali e per le festività, soppresse e vigenti, è soddisfatto con la percentuale di maggiorazione della retribuzione (c.d. 3° elemento) di cui all'art. 137 del CCNL cui è allegato il presente accordo, quando non vi sia prestazione lavorativa. Conseguentemente la predetta percentuale viene confermata nella misura vigente.

Qualora gli operai di cui al precedente comma prestino la loro opera nelle cinque festività soppresse e nei giorni 2 giugno e 4 novembre, agli stessi sarà corrisposta la retribuzione ordinaria per le ore di lavoro svolte, senza la maggiorazione del lavoro festivo.

Art. 5

Le norme contenute nel presente accordo trovano applicazione anche per i dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario.

Art. 6

Le norme contenute nel presente accordo decorrono dall'8 marzo 1977 e hanno validità fino al 31 dicembre 1977, e sono automaticamente prorogate di anno in anno qualora non intervenga disdetta da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta l'accordo continua a produrre i suoi effetti sino a che non sia intervenuta nuova regolamentazione collettiva.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti riconoscono che, a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 28 dicembre1985, n. 792, che ha ripristinato gli effetti civili dell'Epifania, e della L. 20 novembre 2000, n. 336, che ha ricollocato la Festa della Repubblica nel giorno 2 giugno, le norme dell'accordo collettivo di lavoro 20 maggio 1977 sulle "Festività soppresse" non riguardano più le festività dell'Epifania e del 2 giugno, Festa della Repubblica.

**Allegato E**

**REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE PER CONTRIBUTI SINDACALI**
(Art. 34 del contratto)

Art. 1

Le trattenute per contributi sindacali, da effettuarsi qualora sia stata rilasciata apposita delega da parte dell'interessato, vengono operate dal Consorzio nei confronti dei dipendenti tanto in servizio quanto in pensione nonché degli eventuali aventi causa da questi ultimi, beneficiari di pensione di reversibilità, il cui rapporto di lavoro, ovvero trattamento di pensione, sia disciplinato dal contratto cui è allegato il presente regolamento.

Art. 2

La delega di cui all'articolo precedente deve essere redatta su apposito modulo, conforme all'accluso fac-simile, predisposto dalle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori, firmatarie del contratto cui è allegato il presente regolamento.

Art. 3

L'importo delle trattenute da operarsi mensilmente, in quote posticipate, deve essere unico per ciascuna delle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo precedente e viene calcolato in ragione dell'1% della paga base in vigore nel mese considerato e dell'indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'importo di tali trattenute indicato nella delega rilasciata dal dipendente subirà le variazioni derivanti dagli accordi all'uopo stipulati tra le Organizzazioni nazionali sindacali dei lavoratori firmatarie del contratto cui è allegato il presente regolamento.

Art. 4

Il Consorzio, con periodicità trimestrale, dispone il versamento, entro il mese successivo a ciascun trimestre solare, delle quote sindacali a favore delle Organizzazioni interessate, mediante accredito su apposito conto corrente che le Organizzazioni stesse provvederanno a precisare tempestivamente ai singoli Consorzi.

Art. 5

La delega ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e fino al 31 dicembre di ogni anno, e s'intende tacitamente rinnovata per ogni anno solare ove non venga revocata dall'interessato entro la stessa data, salvo le ipotesi di cessazione del rapporto senza corresponsione della pensione consorziale.

La revoca può essere contenuta anche in una nuova delega.

In caso di revoca della delega, la trattenuta viene a cessare dall'inizio dell'anno successivo a quello in cui la revoca è stata validamente esercitata.

Art. 6

Il rilascio e la revoca della delega, nonché la cessazione dal servizio con la corresponsione dell'intera indennità di anzianità, debbono essere comunicati nominativamente e trimestralmente dai Consorzi alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori interessati, firmatarie del contratto cui è allegato il presente regolamento.

Art. 7

Le deleghe già rilasciate alla data di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 89 del CCNL. 7 agosto 1969, conservano integralmente la propria validità ed efficacia sempreché non revocate dagli interessati ai sensi del precedente articolo 5.

**Fac-simile**

**DELEGA PER LA TRATTENUTA DEL CONTRIBUTO SINDACALE**

Spett.le CONSORZIO
DI BONIFICA
.....
.....
.....

Io sottoscritto ..... con la presente delego codesto Consorzio, ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro a trattenere sulla mia (1) ..... in quote mensili posticipate coincidenti col pagamento delle retribuzioni o ratei di pensione, la somma mensile indicata, ai sensi del regolamento delle trattenute per contributi sindacali allegato all'anzidetto contratto, dalle Organizzazioni nazionali dei lavoratori, e ad effettuarne il versamento, entro il mese successivo a ciascun trimestre solare, per mio conto, quale mio contributo sindacale, a favore della Organizzazione sindacale

..... a partire dal mese .....

dell'anno.....

La presente annulla e sostituisce ogni altra delega precedentemente rilasciata a tale titolo dal sottoscritto.

In fede .....
(Firma)

Data .....

---

[1] *Retribuzione o pensione*

**Allegato F**

## REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE PER IL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 1

Il contributo di assistenza contrattuale che i dipendenti in servizio dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo, ecc., intendono versare alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del contratto cui è allegato il presente regolamento sarà corrisposto a tali Organizzazioni, unitariamente, tramite ritenuta sulla retribuzione da effettuarsi dai singoli Consorzi nella misura e con le modalità indicate nei successivi articoli del presente regolamento.

Art. 2

Le ritenute saranno effettuate dai Consorzi, salva sempre la volontà contraria dei singoli dipendenti da manifestare, in ogni momento, attraverso l'inoltro al Consorzio dal quale dipendono di una espressa dichiarazione conforme all'allegato fac-simile, che sarà a cura dei Consorzi medesimi consegnato a ciascun dipendente che ne faccia espressa richiesta, a seguito di apposita comunicazione scritta del Consorzio da consegnarsi nel mese antecedente a quello in cui si inizia ad effettuare la prima ritenuta.

Resta comunque salva per il dipendente la possibilità di manifestare la volontà contraria alle ritenute in una forma equipollente a quella indicata nel comma precedente.

Art. 3

L'importo delle ritenute, da effettuarsi sull'ammontare netto delle retribuzioni, viene fissato in L. 400 mensili per i dipendenti fissi e L. 15 giornaliere per i dipendenti avventizi.

Le ritenute saranno effettuate dai Consorzi mensilmente o a più brevi

intervalli in coincidenza col pagamento della retribuzione ai singoli dipendenti.

Art. 4

Mensilmente il Consorzio dispone il versamento delle relative somme a favore delle Organizzazioni sindacali, mediante accredito sull'apposito conto corrente intestato unitariamente alle Organizzazioni medesime.

**Fac-simile**

AL CONSORZIO
.....
.....
.....

Il sottoscritto ..... con la presente dichiara espressamente che non intende effettuare alcun versamento per contributo di assistenza contrattuale a favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

In conseguenza, nessuna ritenuta sulla retribuzione deve essere effettuata (o proseguita) da codesto Consorzio, per il titolo sopra specificato dalla data di ricezione della presente dichiarazione la quale deve intendersi anche, per quanto di ragione, quale revoca espressa di ogni e qualsiasi assenso al riguardo prestato dal sottoscritto.

In fede.

.....
(Firma)

Data .....

**Allegato G**

## ACCORDO 20 SETTEMBRE 1983 PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE 31 MARZO 1979 N. 92

Il giorno 20 settembre 1983, in Roma

tra

lo SNEBI, rappresentato dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli e dal Dott. Antonio Pocci

e

la Federbraccianti - C.G.I.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Gioacchino Assogna e dal Segretario del Settore bonifica Sig. Achille Capelli;

la FISBA - CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Franco Orsomando e dai Segretari Nazionali della Consulta degli Impiegati e Tecnici Agricoli Sigg. Giovanni Afelici, Sergio De Cosmo e Giancarlo Gilardi;

la FILBI - UIL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Pierluigi Bertinelli, dai Segretari Generali Aggiunti Sigg. Gesualdo Alparone e Gualtiero Barbieri, e dai Segretari Nazionali Sigg. Stefano Mantegazza, Demetrio Latella, Vittorio Miserocchi e Francesco Possenti, si stipula quanto segue:

premesso

- che gli operai consorziali vanno inquadrati a fini previdenziali nel settore dell'agricoltura;
- che, peraltro, fino all'entrata in vigore della legge 54/1982, il predetto inquadramento non ha trovato piena ed incondizionata applicazione

su tutto il territorio nazionale, per gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di ruolo e non di ruolo;

- che, inoltre, anche allo stato attuale, nonostante l'entrata in vigore della citata legge, si riscontra che non tutti i predetti operai consorziali sono inquadrati a fini previdenziali nel settore dell'agricoltura, con notevole disparità di trattamento fra dipendenti svolgenti analoghe mansioni;
- che la predetta legge 54/1982 ha, con decorrenza 1-1-1982, arrecato rilevanti e positive innovazioni in materia di prestazioni assicurative e previdenziali, con il conseguente venir meno di quasi tutte le differenze esistenti tra i settori industria e agricoltura in tema di prestazioni previdenziali ed assicurative per gli operai con rapporto a tempo indeterminato, sia di ruolo che non di ruolo;
- che, con l'accordo raggiunto in data odierna in materia di erogazione anticipata degli assegni familiari e di trattamento garantito in caso di sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione, vengono eliminate le residue differenze;
- che, nonostante ciò, il passaggio, al momento attuale, dal settore industria a quello dell'agricoltura presso quei Consorzi che non hanno dato puntuale applicazione alla citata legge sin dal 1979 incontra notevoli resistenze;
- che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, pur non potendo misconoscere il carattere imperativo delle disposizioni contenute nei citati provvedimenti legislativi, frappongono ostacoli all'applicazione della citata legge in relazione alle istanze in tal senso avanzate dagli operai tuttora inquadrati nel settore industria;
- che, peraltro, tale atteggiamento è collegato alla posizione previdenziale di tali operai per cui, da un lato, si chiede per gli operai inquadrati nel settore agricolo in data successiva all'1.1.1982 la irretroattività di tale inquadramento, dall'altro che in ogni caso sia garantito, all'atto del collocamento a riposo degli operai attualmente in servizio, il calcolo dell'intera pensione sulla base della legge 54/1982 che garantisce la parità di trattamento previdenziale tra settore agricolo e settore industriale;
- che lo SNEBI contesta la legittimità e la fondatezza di tale richiesta, atteso che le norme previdenziali sono disposizioni di ordine pubblico non derogabili con atti dispositivi tra le parti;

- che, peraltro, dopo lungo e approfondito dibattito, tenuto conto delle situazioni in atto, al solo scopo di favorire un'immediata, piena ed incondizionata applicazione su tutto il territorio nazionale dell'inquadramento nel settore agricolo di tutti gli operai consorziali, di ruolo e non di ruolo, addetti alla manutenzione (sia ordinaria che straordinaria) nonché all'esercizio delle opere e degli impianti consortili,

  le parti ravvisano l'opportunità di convenire quanto segue:

1) le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente atto;
2) ai sensi dell'art. 6 lett. b) della legge 31 marzo 1979, n. 92 gli operai consorziali di ruolo e non di ruolo, addetti alla manutenzione (sia ordinaria che straordinaria) ed all'esercizio delle opere e degli impianti consortili sono inquadrati, a fini previdenziali, nel settore agricolo;
3) nell'ambito di applicazione della citata legge 54/1982, le parti rinverranno in sede sindacale l'individuazione delle soluzioni che consentano, per gli operai consorziali attualmente in servizio, inquadrati nel settore industria prima dell'applicazione della legge 92/1979, il perseguimento dell'obiettivo che la retribuzione su cui è calcolata la contribuzione previdenziale nei cinque anni precedenti la data di risoluzione del rapporto, che si verifichi successivamente all'entrata in vigore del presente accordo, sia quella effettivamente percepita: tale finalità potrà essere raggiunta o consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre i limiti di età ovvero, per gli operai il cui inquadramento nel settore agricolo è intervenuto in data successiva all'1-1-1982, non aderendo a richieste di retroattività della modifica d'inquadramento, ovvero con altre diverse modalità che saranno definite in sede sindacale tra le R.S.A., assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, ed i Consorzi, assistiti dalle Circoscrizioni SNEBI. Qualora entro sei mesi dall'inizio dell'esame in sede territoriale non sia rinvenuta una soluzione, la questione sarà deferita in sede nazionale ove le relative determinazioni saranno assunte entro i quattro mesi successivi.
   Ai fini di un sicuro e valido conseguimento delle intese sopra indicate le parti convengono che, nelle ipotesi sopra indicate, il proseguimento del rapporto oltre il 60° anno d'età deve essere dal Consorzio accordato a prescindere dalla sussistenza dei requisiti di cui al 2°

comma dell'art. 85 del CCNL. 16 novembre 1982.
La disposizione di cui al precedente comma ha efficacia fino al 31.12.1986;

4) resta comunque inteso che con il presente accordo nulla si intende modificare o rinunciare per quanto attiene ai diritti degli operai in materia pensionistica previdenziale obbligatoria.

F.to S.N.E.B.I

F.to Federbraccianti-C.G.I.L.
F.to F.I.S.B.A.-C.I.S.L.
F.to F.I.L.B.I.-U.I.L.

Il giorno 20 settembre 1983, in Roma

tra

lo S.N.E.B.I., rappresentato dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli e dal Dott. Antonio Pocci

e

la Federbraccianti - C.G.I.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Gioacchino Assogna e dal Segretario del Settore Bonifica Sig. Achille Capelli;

la F.I.S.B.A.-C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Franco Orsomando e dai Segretari Nazionali della Consulta degli Impiegati e Tecnici Agricoli Sigg. Giovanni Afelici, Sergio De Cosmo e Giancarlo Gilardi;

la F.I.L.B.I.-U.I.L., rappresentata dal Segretario Generale Sig. Pierluigi Bertinelli, dai Segretari Generali Aggiunti Sigg. Gesualdo Alparone e

Gualtiero Barbieri, e dai Segretari Nazionali Sigg. Stefano Mantegazza, Demetrio Latella, Vittorio Miserocchi e Francesco Possenti;

si stipula quanto segue:

premesso

- che, ai sensi dell'art. 6 lett. b) della L. 92/1979, gli operai consorziali, di ruolo e non di ruolo, addetti alla manutenzione (ordinaria e straordinaria) e all'esercizio delle opere e degli impianti di bonifica vanno inquadrati a fini previdenziali nel settore dell'agricoltura;
- che, a seguito dell'emanazione della citata legge 54/1982, avente decorrenza dall'1.1.1982, la regolamentazione vigente in tema di prestazioni assicurative e previdenziali nel settore dell'agricoltura ha subito rilevanti positive innovazioni, con conseguente venir meno delle differenze esistenti tra i settori industria e agricoltura in tema di prestazioni agli operai con rapporto a tempo indeterminato, di ruolo e non di ruolo;
- che peraltro rimane ancora vigente, per gli anzidetti operai inquadrati a fini previdenziali nel settore dell'agricoltura, la regola della corresponsione degli assegni familiari da parte dell'INPS, che li eroga con notevole ritardo rispetto alla scadenza mensile;
- che l'intervento della Cassa integrazione nei casi previsti dalla L. 8-8-1972, n. 457 e successive modifiche ed integrazioni, è limitato all'80% della retribuzione in atto nel periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale si è verificata la sospensione;
- che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, viste le regolamentazioni già in atto in altri settori in tema di garanzia del salario ed in virtù dell'elevato tasso inflazionistico, hanno richiesto che anche agli anzidetti operai consorziali sia garantita la puntuale percezione degli assegni familiari, nonché la garanzia del cento per cento della retribuzione nell'ipotesi in cui gli stessi siano posti in Cassa integrazione;
- che lo SNEBI, d'intesa con le predette Organizzazioni, ha già chiesto, con nota 10-1-1983, all'INPS un incontro per la soluzione del problema relativo alla corresponsione degli assegni familiari, dichiarando la propria disponibilità per una cessione ai Consorzi del credito vantato dai dipendenti nei confronti dell'INPS medesimo, in modo che i

Consorzi corrispondano direttamente gli assegni familiari, detraendo tali somme da quelle dovute per contributi previdenziali allo stesso INPS;

- che, peraltro, finora non è stato possibile definire in seno all'INPS tale problema per cui si rende necessario, in relazione alle attese della categoria ed alla volontà manifestata dai Consorzi, di trovare una soluzione transitoria volta a risolvere momentaneamente il problema;
- che si è ritenuto, quindi, di procedere provvisoriamente ed in attesa che la questione sia risolta in seno all'INPS, attraverso una richiesta dei dipendenti interessati predisposta secondo lo schema che, allegato al presente accordo, ne costituisce parte integrante ed essenziale;
- che, tenuto conto delle disposizioni già vigenti in altri settori dove ricorrono le sospensioni dal lavoro, con conseguente erogazione dei trattamenti da parte della Cassa integrazione, si è convenuto di garantire agli operai, il cui rapporto sarà sospeso per i casi previsti dalla L. 8-8-1972, n. 457 e successive modificazioni, una retribuzione pari al cento per cento di quella in atto nel periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale si è verificata la sospensione e per tutta la durata della stessa;

tutto ciò premesso

le parti convengono quanto segue:

1) le premesse fanno parte integrante ed essenziale del presente accordo;
2) in attesa che il problema venga definitivamente risolto in via amministrativa in seno all'INPS, gli operai consorziali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia di ruolo che non di ruolo, inquadrati a fini previdenziali nel settore agricoltura, possono chiedere, a titolo di anticipazione, al Consorzio dal quale dipendono l'erogazione mensile delle somme agli stessi dovute dall'INPS a titolo di assegni familiari, impegnandosi a restituire le stesse, nei modi e nei termini di cui all'allegato schema di domanda, che costituisce parte integrante ed essenziale del presente accordo. Il Consorzio, verificata la conformità delle richieste al predetto schema, provvederà all'erogazione mensile delle

somme agli stessi dovute dall'INPS a titolo di assegni familiari, riscontrando la sussistenza dei requisiti di legge e visto l'impegno assunto per la restituzione come sopra indicato;

3) agli operai consorziali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche se con garanzia di stabilità, nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per le cause indicate nella L. 8.8.1972, n. 457 e successive modificazioni, con conseguente intervento della Cassa integrazione, deve essere garantita dal Consorzio, mediante anticipazione ed integrazione delle somme corrisposte dalla Cassa integrazione, una retribuzione mensile pari al cento per cento di quella in atto nel periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale si è verificata la sospensione.

F.to S.N.E.B.I.

F.to Federbraccianti-C.G.I.L.
F.to F.I.S.B.A.-C.I.S.L.
F.to F.I.L.B.I.-U.I.L.

SCHEMA DI DOMANDA DI ANTICIPAZIONE DEGLI ASSEGNI FAMILIARI

Il sottoscritto .....

nato a .....il.....……..……

dipendente dal Consorzio.....….....

con la qualifica di.....…

e con rapporto di lavoro[1] .....

chiede, ai sensi dell'accordo collettivo nazionale.....……

che il Consorzio voglia provvedere, a titolo di anticipazione, all'erogazione mensile delle somme spettanti al sottoscritto secondo l'allegata certificazione, a titolo di assegni familiari, e a tal fine cede al Consorzio stesso il credito vantato nei confronti dell'INPS allo stesso titolo.

Peraltro in attesa di poter definire con l'intervento dell'INPS medesimo tale cessione di credito, in forza della quale possa aver luogo il pagamento diretto delle predette somme dell'INPS al Consorzio, si impegna a restituire direttamente al Consorzio stesso le somme percepite a titolo di erogazione anticipata degli assegni familiari, effettuata dal Consorzio in luogo dell'INPS. Tale restituzione avverrà non appena il sottoscritto riceverà dall'INPS le predette somme e comunque entro e non oltre cinque giorni dalla data di ricezione dell'assegno dell'INPS, quale risulta dal timbro postale apposto sulla relativa raccomandata spedita dall'INPS.

L'inadempimento nei termini di cui sopra di tale obbligo di restituzione, determina automaticamente la sospensione da parte del Consorzio, dell'erogazione delle predette somme, salva la trattenuta legale della retribuzione, sin d'ora dal sottoscritto autorizzata, delle somme già riscosse e non restituite.

Nel caso di cessazione del rapporto che intervenga in data in cui il sottoscritto non abbia potuto procedere alla restituzione di tutte le somme anticipate dal Consorzio a titolo di assegni familiari per mancata erogazione da parte dell'INPS, il sottoscritto autorizza con il presente atto il Consorzio ad effettuare una trattenuta, d'importo pari al residuo debito, dal trattamento di fine rapporto.

Il sottoscritto s'impegna altresì a comunicare al Consorzio, tempestivamente e comunque non oltre un mese dalla data in cui l'evento si sia verificato, ogni variazione del proprio nucleo familiare che abbia rilevanza ai fini della determinazione dei soggetti per i quali il sottoscritto ha diritto alla percezione degli assegni familiari. In caso di mancato adempimento di tale comunicazione nei termini, il Consorzio è autorizzato a sospendere automaticamente l'erogazione diretta degli assegni familiari ed a trattenere dalla retribuzione mensile il corrispondente importo indebitamente erogato.

[1] *Indicare se di ruolo o non di ruolo*

**Allegato H**

## ACCORDO 30 MARZO 1983, COME MODIFICATO DALL'ACCORDO 24 APRILE 1985, DALL'A.C.N.L. 11 LUGLIO 2000 E DALL'A.C.N.L. 10 NOVEMBRE 2008, PER LA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL T.F.R. DI CUI ALL'ART. 2120 COD. CIV. NUOVO TESTO

Il giorno 30 marzo 1983, in Roma presso lo SNEBI, via di S. Teresa, n. 23,

tra

- lo SNEBI rappresentato dal Presidente Dott. Giorgio Marra, dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli e dal Dott. Antonio Pocci;

e

- la Federbraccianti-CGIL rappresentata dai Sigg. Gioacchino Assogna e Achille Capelli;

- la FISBA-CISL rappresentata dai Sigg. Sergio De Cosmo, Claudio Cavaletto, Giancarlo Gilardi e Antonio Rotili;

- la FILBI-UIL rappresentata dal Sig. Stefano Mantegazza;

premesso

- che ai sensi dell'art. 1 della L. 297/1982 i dipendenti consorziali in possesso di specifici requisiti indicati nella legge stessa possono chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto, d'importo non superiore al 70% del trattamento cui avrebbero diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta;
- che la stessa legge 297/1982 prevede che su tale materia possono

intervenire accordi collettivi anche allo scopo di stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste;
- che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno avanzato una serie di richieste volte, da un lato, a stabilire i criteri d priorità per una equa applicazione della legge e, dall'altro, condizioni di miglior favore in ordine alla sfera di applicabilità;
- che dopo una attenta valutazione congiunta delle diverse richieste si è convenuto di rinvenire un accordo della durata di due anni che pone in essere una disciplina di miglior favore rispetto a quella legislativa, nei termini di seguito indicati;
- che, per un'esigenza di completezza, si è ritenuto di riportare altresì nell'accordo le disposizioni già vigenti per effetto delle norme contenute nella legge stessa, trattandosi di una regolamentazione nuova della quale è opportuno fornire un quadro completo.

Tutto ciò premesso, si stipula quanto segue:

1) le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo;
2) i dipendenti consorziali, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso Consorzio, possono chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione, non superiore al 70 per cento, sul trattamento cui avrebbero diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.
   L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto;
3) le richieste degli aventi diritto di cui al precedente numero 2) sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente numero 2) e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.
   Nel caso in cui il numero degli aventi titolo sia inferiore a 10 unità ed il numero complessivo dei dipendenti sia inferiore a 25 unità, si avrà diritto ad un'anticipazione annua;
4) nell'accoglimento delle richieste di anticipazione, nei limiti indicati al precedente numero 3), i Consorzi seguiranno il seguente ordine di priorità:

a) interventi chirurgici e cure mediche e farmacologiche di notevole onerosità e complessità in Italia o all'estero dietro presentazione di idonea documentazione medica;
b) l'acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi sul quale grava un provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente, o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
c) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente senza familiari conviventi sul quale grava un provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto;
d) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lett. b); che l'alloggio da acquistare sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro; che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
e) costruzione di prima casa di abitazione nella stessa ipotesi di cui alla precedente lett. d), a condizione che il suolo risulti nella piena proprietà e disponibilità del richiedente. In tale ipotesi la richiesta di anticipazione verrà ritenuta ammissibile solo se alla domanda sarà allegata la copia autenticata della concessione edilizia accompagnata dal preventivo di spesa per la costruzione. L'erogazione della somma oggetto di anticipazione avverrà per "tranches" sulla base degli stati di avanzamento dei lavori, e secondo le modalità in vigore per la corresponsione di mutui ipotecari per la costruzione delle case di abitazione da parte dell'ENPAIA.
   Le domande accolte ai sensi della presente lettera e) rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando, sulle quote non ancora erogate, le rivalutazioni previste dalla legge fino alla erogazione dell'intero importo richiesto;
f) costruzione in cooperativa di prima casa di abitazione nelle stesse ipotesi di cui alla precedente lett. d);

g) ristrutturazione della prima casa di abitazione, necessaria a rendere la medesima idonea alle esigenze abitative del nucleo familiare del dipendente;
h) acquisto della prima casa di abitazione per i figli o costruzione della medesima alle condizioni e nei limiti di cui alla precedente lett. e);
i) spese sanitarie per terapie ed interventi anche per i familiari a carico, non rientranti nella lett. a), la cui necessità va documentata con certificato rilasciato dalla competente Unità Sanitaria Locale all'atto della richiesta di anticipazione. La spesa dovrà risultare da regolare fattura attestante la spesa sostenuta in data successiva al 31 maggio 1982.
Sarà valido anche il preventivo di spesa, riconosciuto dall'Unità Sanitaria Locale, purché accompagnato da una dichiarazione d'impegno a presentare la regolare fattura;
l) spese per il sostentamento dei lavoratori durante i periodi di fruizione dei congedi per la formazione di cui agli articoli 5 e 6 della legge n. 53 dell'8/3/2000.
L'anticipazione sul trattamento di fine rapporto potrà essere riconosciuta, nelle ipotesi contemplate dalla lett. b) alla lett. h) comprese, anche a lavoratori che abbiano perfezionato l'acquisto dell'abitazione per sé o per i figli o ne abbiano iniziato la costruzione in un momento antecedente alla data di richiesta dell'anticipazione purché non risulti ancora saldato il prezzo od estinto il mutuo. L'anticipazione in tali ipotesi verrà riconosciuta nei limiti del residuo prezzo da saldare o delle residue rate di mutuo;

5) le domande di anticipazione per i titoli di cui alle lettere da b) ad e) del precedente numero 4) dovranno essere accompagnate da atto notorio, con dichiarazione di responsabilità attestante che il richiedente versa in una delle condizioni previste alle lettere testé citate. Farà seguito la documentazione relativa.
Nell'ipotesi di cui alla lett. f) del precedente numero 4) la domanda di anticipazione deve essere accompagnata:
- dall'atto notorio di cui al primo comma;
- dalla dichiarazione del Presidente della cooperativa, con sottoscrizione autenticata, da cui risulti: che la cooperativa è iscritta al Tribunale Civile; che il richiedente è socio della cooperativa; che la

cooperativa ha acquisito la proprietà del suolo; che la cooperativa ha ottenuto il rilascio della concessione edilizia assumendo l'impegno degli oneri concessori e risulti altresì l'entità dell'importo previsto per l'alloggio;

- dall'atto di assegnazione provvisoria comprovata dall'estratto notarile della relativa deliberazione del Consiglio di Amministrazione della cooperativa;
- da una dichiarazione resa davanti a un notaio con la quale il richiedente si impegna a presentare l'atto notarile di assegnazione definitiva dell'immobile, con trasferimento della proprietà in capo all'assegnatario entro 90 giorni dalla data della medesima.
  Il richiedente dovrà inoltre produrre annualmente una dichiarazione del Presidente della cooperativa, con sottoscrizione autenticata, attestante il permanere della qualità di socio. In caso di cessione della quota il lavoratore è obbligato a restituire le somme conseguite a titolo di anticipazione, maggiorate secondo quanto previsto al successivo numero 12).
  L'erogazione della somma oggetto dell'anticipazione avverrà nei tempi e con le modalità previste alla precedente lett. e) del precedente numero 4) e sarà effettuata a favore della cooperativa. A tale scopo l'interessato dovrà rilasciare al Consorzio apposita delegazione di pagamento;
  Nell'ipotesi di cui alla lett. l) del precedente numero 4) la domanda di anticipazione deve essere accompagnata dalle indicazioni di cui al comma 9 dell'art. 22 del c.c.n.l. cui è allegato il presente accordo.
  All'inizio del corso di studio o dell'attività formativa il lavoratore dovrà produrre al Consorzio il certificato di iscrizione al corso o all'attività formativa. Durante il corso di studio o formativo il lavoratore dovrà produrre il certificato di frequenza ed alla sua conclusione il certificato di avvenuta frequenza.

6) tutte le domande di anticipazione dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata A.R.;
7) l'accettazione della domanda di anticipazione per l'acquisto della casa nei limiti sopra indicati è subordinata alla presentazione di una copia dell'atto notarile di compravendita. L'anticipazione viene concessa anche qualora, prima dell'acquisto, sia stato stipulato compromesso di vendita, la cui copia autenticata dovrà essere allegata

alla domanda. In tale ipotesi il dipendente che riceve l'anticipazione dovrà allegare alla domanda anche un impegno scritto a restituire l'importo ricevuto qualora, entro dodici mesi dalla data del compromesso, non presenti copia dell'atto notarile di compravendita. La restituzione dell'importo ricevuto dovrà avvenire entro un mese dalla scadenza del termine di cui al precedente comma. Per i soci di cooperative l'anticipazione verrà erogata dietro presentazione dell'atto notarile di assegnazione definitiva o della documentazione di cui al precedente numero 5);

8) le domande di anticipazione, motivate e documentate come indicato agli alinea del precedente numero 5), dovranno essere presentate entro il 30 aprile di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione delle R.S.A./R.S.U., sarà formata entro i due mesi successivi ed approvata entro gli ulteriori due mesi dal Comitato appositamente istituito presso l'ENPAIA, ovvero dai competenti organi del Consorzio qualora quest'ultimo non risulti iscritto al Fondo di accantonamento gestito dall'ENPAIA.
   Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 30 aprile di ogni anno;

9) per i casi urgenti di cui alla lett. a) del numero 4) si riconoscerà, d'intesa con le R.S.A./R.S.U., l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazione previsto dalla legge.
   Nei casi urgenti è compreso il caso di richiesta di anticipazione per spese per il sostentamento delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri durante i periodi di astensione facoltativa di cui all'art. 7, 1° comma, della legge n. 1204 del 30/12/1971 come sostituito dall'art. 3, 2° comma, della legge n. 53 dell'8/3/2000.
   L'anticipazione, nel rispetto dei limiti previsti dalla L. 29/5/1982, n. 297, può essere richiesta nella misura massima necessaria a garantire, mediante integrazione dell'indennità spettante ai sensi dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, una retribuzione mensile pari a quella percepita dalla lavoratrice o dal lavoratore nel mese precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria. Resta fermo che l'interessato, qualora l'importo complessivo delle somme anticipate non raggiunga il

70% dell'accantonato, potrà, in un momento successivo, chiedere un'ulteriore anticipazione per ottenere la differenza tra quanto già percepito e il predetto 70% dell'accantonato, nelle ipotesi, alle condizioni e con le modalità previste nel presente accordo;

10) nei casi di cui al comma 2 del numero 9) ed alla lett. l) del precedente numero 4), l'anticipazione è corrisposta nel mese precedente la data di inizio del congedo;
11) fermi restando i criteri di priorità di cui al precedente numero 4), l'ordine di graduatoria, ad eccezione dell'ipotesi di cui alla lett. a) del numero 4) e al numero 9), sarà predisposto sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle domande;
12) in tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di 4 punti; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari;
13) i dipendenti consorziali, i quali abbiano percepito l'anticipazione del trattamento di fine rapporto ai sensi della L. 29/5/1982, n. 297, ed il cui rapporto di lavoro cessi per infortunio o malattia professionale (art. 89 c.c.n.l. 6/3/1996), per dispensa nell'interesse del servizio (art. 98 c.c.n.l. 6/3/1996) o per collocamento in disponibilità nell'ipotesi di godimento, a titolo personale, della stabilità di impiego (cfr. art. 144 c.c.n.l. 6/3/1996), possono optare per il trattamento di pensione consortile, sempreché sussistano le condizioni previste dal citato c.c.n.l. 6/3/1996, previa restituzione delle somme ottenute come anticipazione, maggiorate degli interessi legali;
14) il presente accordo ha validità fino al 31-12-1984. S'intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

    In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

**Allegato I**

**DOCUMENTO DELLA COMMISSIONE TECNICA INTERSINDACALE COMPOSTA DALLO SNEBI E DALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI FEDERBRACCIANTI-CGIL, FISBA-CISL E UISBA-UIL**

premesso

- che l'entrata in vigore della L. 29-5-1982, n. 297, recante "Norme sulla disciplina del trattamento di fine rapporto e in materia pensionistica" ha posto, con riferimento al settore consorziale, numerosi problemi applicativi collegati all'incidenza che il citato testo legislativo ha dispiegato sulla disciplina contrattuale previgente in materia;
- che le parti hanno ritenuto necessario effettuare una serie di incontri di studio allo scopo di verificare le rispettive posizioni in ordine ai problemi sollevati dalla L. 29 maggio 1982, n. 297 e possibilmente pervenire a valutazioni comuni, in ordine alla sua interpretazione, che consentissero di diramare al riguardo direttive concordate volte ad eliminare onerose conflittualità;
- che a tale scopo, durante i numerosi incontri effettuati, è stato condotto un approfondito esame del testo dell'intera L. 29 maggio 1982, n. 297.
- Da tali incontri sono emersi gli orientamenti comuni sui punti di seguito indicati.

**1) Nozione di retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto**

- Visto il 2° comma dell'art. 1 della L. 29 maggio 1982, n. 297 che impone di computare ai fini del trattamento di fine rapporto, a decorrere dall'1 giugno 1982, "tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese";
- esaminate, alla luce di tale criterio, le varie voci retributive contrattuali previste dalla vigente disciplina collettiva;

si ritengono computabili, a decorrere dall'1 giugno 1982, ai fini del trattamento di fine rapporto:

a) lo stipendio base;
b) gli aumenti periodici;
c) l'indennità di contingenza scattata successivamente all'entrata in vigore della L. 29 maggio 1982, n. 297 (ossia a decorrere dall'1-8-1982);
d) l'indennità integrativa;
e) le mensilità aggiuntive;
f) il corrispettivo del godimento di beni in natura che non rivesta carattere occasionale (orto, energia elettrica e simili);
g) alloggio di servizio;
h) le maggiorazioni per lavoro notturno ordinario previste dall'art. 63 del CCNL 16-11-1982;
i) i compensi per lavoro straordinario corrisposti in via forfettaria;
l) i compensi per indennità di trasferta corrisposti in via forfettaria, esclusi i rimborsi spese anche se forfetizzati.

In ordine all'elencazione di cui sopra le parti precisano quanto segue.

Con riferimento alla lettera g), ed in particolare al caso di godimento dell'alloggio di servizio il cui valore non sia stato già individuato dalle parti e detratto dalla retribuzione, le parti hanno ritenuto che in tal caso o trattasi di "comodato" ossia prestito gratuito per uso senza corrispettivo di sorta, ed in tal caso non assume alcuna rilevanza ai fini del trattamento di fine rapporto, ovvero trattasi di alloggio di servizio attribuito in funzione delle particolari mansioni svolte dal dipendente e in tal caso, dovendosi riconoscere allo stesso un valore, atteso che trattasi di godimento conferito in aggiunta alla retribuzione ed in funzione del servizio svolto, occorrerà determinare l'equivalente in denaro. A tale fine le parti convengono che si faccia riferimento ai valori individuati nelle tabelle provinciali predisposte in materia per la determinazione dell'equivalente dell'alloggio per gli impiegati agricoli.
Circa le maggiorazioni per lavoro straordinario corrisposto non in via forfettaria, le parti convengono che, qualora tale straordinario venga effettuato con periodicità costante e non in via occasionale, dello stes-

so occorrerà tener conto ai fini del trattamento di fine rapporto.
Ad analoga conclusione deve pervenirsi per le indennità di trasferta corrisposte non in via forfettaria, ma con periodicità costante. Ovviamente la commutabilità è limitata alle somme corrisposte a titolo di indennità e non di rimborso spese.
Con riferimento all'esistenza di eventuali trattamenti extracontrattuali le parti, in applicazione della L. 297 del 1982, convengono che devono computarsi ai fini del trattamento di fine rapporto:

a) gli eventuali superminimi;
b) gli eventuali assegni "ad personam".

Per quanto riguarda l'indennità di contingenza scattata dall'1-2-1977 al 31-5-1982, presa visione della norma transitoria di cui al 2° comma dell'art. 5 della L. 297 del 1982, ai sensi della quale detta indennità tornerà ad essere computata nella retribuzione annua utile a scaglioni di 25 punti con periodicità semestrale decorrente dall'1-1-1983, le parti convengono che sui punti di contingenza via via reinseriti torneranno a produrre i loro effetti, anche ai fini del trattamento di fine rapporto, gli aumenti periodici, secondo la disciplina del ricalcolo prevista contrattualmente.
In ordine alla particolare situazione in materia di indennità di contingenza nel settore consortile, nell'ambito del quale l'importo della contingenza "congelata" ammonta a 166 punti anziché a 175, dato che gli aumenti del costo della vita verificatisi nel trimestre novembre 1976 - gennaio 1977 sono stati computati in parte conglobando negli stipendi una percentuale di adeguamento ISTAT pari al 135% ed in parte con una percentuale ISTAT non conglobata del 3%, le parti convengono quanto segue: la contingenza congelata verrà reinserita a scaglioni di 25 punti a semestre con decorrenza 1-1-1983. Il 3% di ISTAT non conglobata ed i residui 16 punti verranno reinseriti con decorrenza 1-1-1986.

**2) Sospensione della prestazione lavorativa**

Esaminata la disposizione di cui al 3° comma dell'art. 1 della L. 297 del 1982, le parti convengono sulla computabilità, ai fini del trattamento di fine rapporto, nei casi di sospensione del rapporto per malattia od

infortunio, per astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, per richiamo alle armi e nel caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, dell'equivalente della retribuzione, a cui il dipendente o la dipendente avrebbero avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Le parti convengono altresì che la sospensione del rapporto durante il periodo di astensione facoltativa per puerperio comporta la computabilità, ai fini del trattamento di fine rapporto, esclusivamente delle somme effettivamente corrisposte dal Consorzio.

In caso di chiamata alle armi le parti convengono di computare, ai fini del trattamento di fine rapporto, una retribuzione figurativa pari alla retribuzione percepita all'atto della chiamata.

Roma, lì 29 marzo 1983

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti contraenti espressamente riconoscono la computabilità, ai fini del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di funzione spettante ai quadri.

Roma, lì 30 luglio 1991.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti contraenti espressamente riconoscono la computabilità, ai fini del trattamento di fine rapporto dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 71.

Roma, li 6 marzo 1996

**Allegato L**

## ACCORDO RELATIVO ALL'APPLICAZIONE SUL TFR DEI BENEFICI DI CUI ALL'ART. 2 DELLA LEGGE 24 MAGGIO 1970 N. 336

Il giorno 24 aprile 1985, in Roma presso lo SNEBI, via di S. Teresa, n. 23,

tra

- lo SNEBI rappresentato dal Presidente Dott. Giorgio Marra, dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli e dal Dott. Antonio Pocci

e

- la Federbraccianti-CGIL rappresentata dal Sig. Gioacchino Assogna;

- la FISBA-CISL rappresentata dai Sigg. Sergio De Cosmo e Giancarlo Gilardi;

- la FILBI-UIL rappresentata dal Sig. Stefano Mantegazza;

premesso

- che tra i problemi sorti dopo l'entrata in vigore della L. 29-5-1982, n. 297 era rimasto irrisolto quello relativo all'applicazione dei benefici bellici previsti all'art. 2 della L. 24-5-1970, n. 336, in ordine al quale lo SNEBI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori avevano assunto posizioni divergenti;
- che, nelle more, sulla questione della sopravvivenza dei benefici combattentistici di cui all'art. 2 della citata legge, anche dopo l'entrata in vigore della L. 297 del 29-5-1982, sono stati elaborati numerosi studi che hanno permesso un maggior approfondimento del problema;
- che si è reso pertanto possibile un riesame dello stesso alla luce dei nuovi elementi di giudizio;

tutto ciò premesso

le parti convengono sulla seguente interpretazione del combinato disposto della L. 29-5-1982, n. 297 e dell'art. 2 della L. 24-5-1970, n. 336.

I benefici previsti a favore dei dipendenti pubblici ex combattenti dall'art. 2 della L. 24-5-1970, n. 336 trovano applicazione sull'ultima retribuzione utile ai fini della determinazione della quota di T.F.R. (indennità di anzianità) maturata al 31-5-1982, calcolata ai sensi degli artt. 1 e 5 della L. 29-5-1982, n. 297, ed esauriscono la loro efficacia a tale data non dispiegando effetto alcuno sulle retribuzioni percepite successivamente.

* * *

In sede di stesura definitiva del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro cui è allegato il presente accordo si è altresì convenuto quanto segue:

"I benefici di cui all'art. 2 della L. 24-5-1970, n. 336 trovano applicazione anche sull'ultima retribuzione utile ai fini della determinazione del trattamento di pensione, spettante nelle ipotesi di cessazione del rapporto per infortunio o malattia per cause di servizio, per dispensa nell'interesse del servizio e per soppressione del posto di ruolo".

**Allegato M**

**CONTRATTO DI INSERIMENTO**
**(Art. 44 del contratto)**

L'anno ..... il giorno ..... del mese di ..... presso la sede del Consorzio (indicare se di bonifica o di miglioramento fondiario) di seguito, per brevità denominato "Consorzio"..... in ..... via .....;

tra

il ..... nato a ..... il ..... che agisce in qualità di presidente[1] e legale rappresentante del Consorzio ..... C.F. ....., con sede in ..... e in quanto autorizzato al presente atto di deliberazione n. ..... del ..... della Deputazione amministrativa;

ed

il Sig. ..... nato a ..... il .....

e residente a ..... C.F. .....
premesso che il Consorzio:

---

[1] *Oppure commissario. In tal caso non è ovviamente necessaria la delibera di autorizzazione*

- ritiene di stipulare un contratto di inserimento, ai sensi del Titolo VI, Capo II, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dell'art. 44 del c.c.n.l. al quale è allegato il presente schema di contratto, con un giovane di età compresa tra diciotto ed i ventinove anni (se la persona da assumere non è un giovane occorre indicare quale degli altri soggetti rientranti nelle categorie elencate nell'art. ..... del c.c.n.l. al quale è allegato il presente schema;

- ha individuato nel Sig. .....

  nato a ..... e residente a.....
  (se il contratto è stipulato con un soggetto diverso da un giovane occorre indicare la qualità. Es. disoccupato in cerca d'occupazione da almeno 12 mesi, etc.) la persona con la quale stipulare il predetto contratto d'inserimento;

  che il testé indicato Sig. .....
  si è dichiara to disponibile alla stipula di tale contratto d'inserimento;

tutto ciò premesso

tra il Consorzio ed il Signor .....
si conviene e si stipula quanto segue.

Art. 1

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto.

Art. 2

Il Consorzio come sopra rappresentato, assume alle proprie dipendenze il Sig. ..... che accetta, con contratto d'inserimento, alle condizioni previste dai seguenti articoli.

Art. 3

Il contratto avrà la durata di mesi…….. (la durata massima del contratto d'inserimento è di 11 mesi per il conseguimento delle qualifiche rientranti nelle fasce funzionali seconda e terza; di 14 mesi per il conseguimento di qualifiche rientranti nelle fasce funzionali quarta e quinta; di 18 mesi per il conseguimento di qualifiche rientranti nelle fasce funzionali superiori alla quinta).

Art. 4

Il contratto è soggetto ad un periodo di prova della durata di …..…….. (indicare una durata pari a quella prevista dal contratto collettivo per il profilo professionale corrispondente alla qualifica per la quale è stipulato il contratto d'inserimento).

Art. 5

L'orario di lavoro è il seguente ……(indicare, se il rapporto di lavoro è a tempo pieno, la distribuzione giornaliera e settimanale delle trentotto ore settimanali contrattualmente previste. Se il rapporto di lavoro è a tempo parziale, la durata della prestazione lavorativa ridotta va individuata con riferimento sia al giorno, sia alla settimana, sia al mese. Se il rapporto part time è lungo almeno un anno va indicata anche la distribuzione dell'orario di lavoro su base annua).

Art. 6

L'area, il profilo professionale ed il parametro assegnati sono, tenuto conto delle esperienze lavorative e del grado di professionalità

posseduti, ……..... (il profilo professionale non deve essere inferiore, più di due, a quello corrispondente, a norma di contratto collettivo, alla qualifica per la quale si stipula il contratto d'inserimento).

Art. 7

Per l'intera durata del presente contratto, al Sig. .....
sarà attribuito, pertanto, il seguente trattamento economico e previdenziale:

- stipendio base (area ..... profilo professionale .....

  parametro .....);
- iscrizione all'INPS, ai fini previdenziali ed assistenziali;
- iscrizione all'ENPAIA per l'assicurazione infortuni e malattie professionali nonché per il fondo di previdenza (tale iscrizione non riguarda il personale operaio).

Art. 8

Nei casi di infortunio o malattia non ascrivibili a causa di servizio, al

Signor…..…….. assunto con contratto d'inserimento, sarà garantita, qualora abbia superato il periodo di prova, mediante integrazione delle somme a tale titolo corrisposte dagli Istituti previdenziali ed assistenziali, l'intera retribuzione per un periodo di settanta giorni di calendario.

Art. 9

Allo scopo di garantire al Signor …….....……. l'adeguamento delle competenze professionali possedute al contesto lavorativo della realtà consortile e la loro valorizzazione, le parti definiscono consensualmente il seguente progetto individuale d'inserimento:

il progetto d'inserimento è preordinato a conseguire la qualifica

di……...……. e comporta lo svolgimento delle seguenti man-

sioni……
……;

- per il conseguimento della citata qualifica verrà svolta la seguente attività formativa:
- formazione teorica n. ..... ore, (n.b. la formazione teorica non può essere inferiore a 16 ore) che avranno ad oggetto, nella prima fase del rapporto, l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, al quale saranno dedicate almeno ore……. Le residue ore di formazione saranno dedicate alle finalità istituzionali del Consorzio, alle principali disposizioni di legge applicabili al settore, all'organizzazione del lavoro, alla conoscenza del comprensorio e delle infrastrutture consortili territoriali ai metodi e processi di gestione degli impianti nonché alla conoscenza delle macchine consortili;

- formazione pratica n. ..... ore, (n.b. la formazione pratica dovrà avere durata "congrua") che avranno ad oggetto l'addestramento alle specifiche mansioni proprie della qualifica per l'acquisizione della quale è stipulato il presente contratto. L'addestramento alle specifiche mansioni sarà impartito, con modalità che comportino la crescita delle conoscenze informatiche e delle relative strumentazioni qualora esse siano necessarie allo svolgimento delle mansioni medesime. (Per i dipendenti assunti con contratto d'inserimento finalizzato all'acquisizione di una qualifica rientrante nell'area C, occorre scrivere: la formazione pratica prevede l'istruzione nell'utilizzo pratico

  delle seguenti macchine: …….....……).

La formazione teorica sarà impartita dal responsabile del settore nell'ambito del quale il lavoratore, assunto con contratto d'inserimento, è chiamato a collaborare.

La formazione pratica sarà impartita dal dipendente consortile

Signor ……..…….

tecnico esperto in materia di……, inquadrato nella fascia profilo professionale nel quale rientrano le mansioni oggetto della formazione. (In caso di funzioni amministrative occorre scrivere:

La formazione pratica sarà impartita dal Signor…….....……

esperto in materia di…….....……, inquadrato nel profilo professionale nel quale rientrano le funzioni oggetto della formazione).

Art. 10 - Al termine dell'esecuzione del presente contratto, il Consorzio, nelle more dell'istituzione del "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, annoterà la formazione impartita e le attività formativa e lavorativa svolte e le competenze professionali acquisite dal

Signor…….....……su libretti eventualmente predisposti da istituzioni pubbliche regionali o provinciali o, in mancanza, su idoneo registro appositamente istituito. Il Consorzio conserverà, inoltre, agli atti, la documentazione dalla quale risultano le attività formativa e lavorativa svolte e le competenze professionali acquisite.

Art. 11 - Per quanto non previsto dal presente atto, si fa rinvio al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, alle disposizioni del D.Lgs. 6 settembre 2001,

n. 368 ed all'art. 44 del c.c.n.l. 25 marzo 2010

**Allegato N**

**CONTRATTO DI APPRENDISTATO**
**(Art. 43 del contratto)**

L'anno ..... il giorno ..... del mese di ..... presso la sede del Consorzio ……..di seguito, per brevità denominato "Consorzio"..... in ..... via .....;

tra

il ..... nato a ..... il ..... che agisce in qualità di presidente[1] e legale rappresentante del Consorzio .....

C.F. ....., con sede in ..... e in quanto autorizzato al presente atto di deliberazione n. ..... del ..... della Deputazione amministrativa;

ed

il Sig. ..... nato a ..... il ..... e residente a .....

[1] *Oppure commissario. In tal caso non è ovviamente necessaria la delibera di autorizzazione*

C.F. .....

premesso che il Consorzio:

- ritiene di stipulare un contratto d'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dell'art. 43 del c.c.n.l., al quale è allegato il presente schema di contratto, con un giovane di età compresa tra diciotto ed i ventinove anni;

- ha individuato nel Sig. .....

  nato a ..... e residente a.……;

- che il testé indicato Sig. ..... si è dichiarato disponibile alla stipula di tale contratto d'apprendistato professionalizzante;

tutto ciò premesso

tra il Consorzio ed il Signor ……..…….....…… si conviene e si stipula quanto segue.

Art. 1

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto.

Art. 2

Il Consorzio, come sopra rappresentato, assume alle proprie dipendenze il Sig. ..... che accetta, con contratto d'apprendistato professionalizzante, alle condizioni previste dai seguenti articoli.

Art. 3

Il contratto avrà la durata di anni…….. (indicare una durata compresa tra anni tre ed anni uno).

Art. 4

Il contratto è soggetto ad un periodo di prova della durata di …….. (indicare una durata pari a quella prevista dal contratto collettivo per profilo professionale corrispondente alla qualifica per la quale è stipulato il contratto d'apprendistato professionalizzante).

Art. 5

L'orario di lavoro è il seguente ……(indicare la distribuzione giornaliera e settimanale delle trentotto ore settimanali contrattualmente previste).

Art. 6

L'area, il profilo professionale ed il parametro assegnati sono .....……..…….. (indicare il profilo professionale immediatamente inferiore a quello corrispondente, a norma di contratto collettivo, alla qualifica per la quale si stipula il contratto d'apprendistato).

Art. 7

In esecuzione del presente contratto, al Sig. ..... verrà attribuito, pertanto, il seguente trattamento economico iniziale:

- stipendio base (area ..... profilo professionale ..... parametro ….....);

Il Signor…….....……sarà iscritto all'INPS, ai fini previdenziali ed assistenziali, nonché all'ENPAIA per l'assicurazione infortuni e malattie professionali e per il fondo di previdenza (tale iscrizione non riguarda il personale operaio).

Art. 8

Nei casi di infortunio o malattia non ascrivibili a causa di servizio, al

Signor……..... assunto con contratto d'apprendistato, sarà garantita, qualora abbia superato il periodo di prova, mediante integrazione delle somme a tale titolo corrisposte dagli Istituti previdenziali ed assistenziali, l'intera retribuzione per un periodo di settanta giorni di calendario.

Art. 9

In forza del presente contratto il Signor …….....…… ha diritto di ricevere, in conformità al piano formativo individuale di seguito specificato, una formazione sul lavoro di carattere teorico-pratico, non inferiore a 120 ore l'anno, per ciascuno degli anni di durata del contratto, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

Il piano formativo individuale è preordinato a conseguire la qualifica

di……. e comporta lo svolgimento delle seguenti mansioni……..……;

Per il conseguimento della citata qualifica, sarà svolta la seguente attività formativa:

- formazione teorica n. ..... ore, che avranno ad oggetto, nella prima fase del rapporto, l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, al quale saranno dedicate almeno ore……. Le residue ore di formazione saranno dedicate alle finalità istituzionali del Consorzio, alle principali disposizioni di legge applicabili al settore, all'organizzazione del lavoro, alla conoscenza del comprensorio e delle infrastrutture consortili ai metodi e processi di gestione degli impianti nonché alla conoscenza delle macchine consortili;

- formazione pratica n. ..... ore, che avranno ad oggetto l'addestramento alle specifiche mansioni proprie della qualifica per l'acquisizio-

ne della quale è stipulato il presente contratto. L'addestramento alle specifiche mansioni sarà impartito, con modalità che comportino la crescita delle conoscenze informatiche e delle relative strumentazioni qualora tali conoscenze siano necessarie allo svolgimento delle mansioni medesime. (Per i dipendenti assunti con contratto d'apprendistato finalizzato all'acquisizione di una qualifica rientrante nei profili professionali operai delle aree C e D, occorre scrivere: la formazione pratica prevede l'istruzione nell'utilizzo pratico delle seguenti macchine

od attrezzi: ….....……).

Sia la formazione teorica, sia la formazione pratica saranno impartite

al Sig. …….....……. dal tutore aziendale

Signor……..... (oppure dai tutori azien-

dali Signori…….....……..)
in possesso di tre anni d'esperienza lavorativa ed inquadrato nel profilo

professionale…..…….., parametro ….....
(occorre indicare un profilo professionale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo d'apprendistato) ed esperto nelle mansioni proprie della qualifica per l'acquisizione della quale è stipulato il presente contratto.

Qualora esigenze tecniche, produttive od organizzative del Consorzio impedissero, in determinati periodi, lo svolgimento dell'attività formativa all'interno dell'ente, la formazione sarà impartita attraverso il ricorso a soggetti esterni specializzati nella formazione di apprendisti.

Art. 10

Il Consorzio ha la facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, al termine del periodo d'apprendistato, dando preavviso ai sensi dell'art. 111 del presente contratto.

Fatta eccezione del periodo di prova, nel corso del periodo d'apprendistato il Consorzio non potrà recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Art. 11

Al termine dell'esecuzione del presente contratto, il Consorzio, nelle more dell'istituzione del "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, rilascerà al

Sig. ..... un'attestazione riguardante l'attività formativa e lavorativa svolte e le competenze professionali acquisite e la relativa qualifica. Il Consorzio conserverà, inoltre, agli atti, la documentazione dalla quale risultano le attività formativa e lavorativa svolte, le competenze professionali acquisite e la relativa qualifica.

Art. 12

Per quanto non previsto dal presente atto, si fa rinvio al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ed all'art. 43 del c.c.n.l. 25 marzo 2010.

**Allegato O**

**ACCORDO NAZIONALE SULLE PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE**
**(Art. 107 del contratto)**

In attuazione dell'impegno assunto dalle parti con l'accordo collettivo nazionale di lavoro 2 giugno 1987, di rinnovo del c.c.n.l. 18 luglio 1985, è istituito e gestito, in Roma, dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del c.c.n.l. cui è allegato il presente Regolamento, il Fondo Integrativo Sanitario (F.I.S.), attraverso il quale le medesime Organizzazioni sindacali s'impegnano a garantire, ai lavoratori iscritti, prestazioni sanitarie integrative di quelle del servizio sanitario nazionale.

Tali prestazioni sono le seguenti:

A) IDENTIFICAZIONE DEGLI ISCRITTI.

Si conviene che per "nucleo familiare" si intende l'iscritto, il coniuge o il convivente "more uxorio" ed i figli fino a 26 anni, risultanti, al momento del sinistro, dallo "stato di famiglia" dell'iscritto stesso. Peraltro tale "stato di famiglia" dovrà essere allegato alla relativa denuncia di sinistro.

Per l'iscritto, il coniuge o il convivente "more uxorio" l'assicurazione vale per le persone di età non superiore ai 70 anni e cessa dalla successiva scadenza annuale del premio per quelle che raggiungono tale limite di età.

B) GARANZIE OBBLIGATORIE.

1. In caso di intervento chirurgico effettuato in Istituto di cura pubblico o privato, in conseguenza di infortunio, di malattia o di parto, il rimborso:
   - delle spese per i relativi accertamenti diagnostici (compresi gli onorari medici) effettuati anche al di fuori dell'Istituto di cura o in ambulatorio nei 90 giorni precedenti il ricovero;
   - delle spese per gli onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento,

per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento (ivi compresi gli apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento);
- delle spese per l'assistenza medica, per le cure, per trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami effettuati durante il periodo di ricovero;
- delle spese per la retta di degenza;
- delle spese di trasporto in ambulanza all'istituto di cura e viceversa;
- delle spese rese necessarie dalla malattia o infortunio che hanno determinato l'intervento, sostenute dopo la cessazione del ricovero, per esami, per acquisto di medicinali, per prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, nonché per trattamenti fisioterapici o rieducativi e per cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera), effettuati nei 90 giorni successivi al ricovero stesso.

Tali garanzie sono prestate fino alla concorrenza della somma di euro 6.200,00 (seimiladuecento/00) da ritenersi come disponibilità unica per ciascun anno assicurativo e per nucleo familiare assicurato.
Qualora l'iscritto si avvalga del Servizio Sanitario Nazionale, la garanzia varrà per le eventuali spese o eccedenze di spese rimaste a carico dell'iscritto nella misura del 100%.
Nel caso in cui l'iscritto ritenga di non avvalersi del Servizio Sanitario Nazionale o di ricoverarsi in Istituto di cura non convenzionato (o in branca non convenzionata di Istituto convenzionato), il Fondo rimborserà le spese sopraelencate nella misura del 75% di quelle effettivamente sostenute e documentate.

2. Qualora, in caso di intervento chirurgico o di "grande intervento chirurgico" effettuato in Istituto di cura, gli iscritti non abbiano sostenuto alcuna spesa, avranno diritto ad una indennità giornaliera per ogni giorno di ricovero di euro 26,00 con un massimo di 60 giorni per anno assicurativo, e qualora non sia stato richiesto alcun rimborso in base al precedente punto 1.

3. Il rimborso, fino alla concorrenza della somma di euro 1.050,00 (millecinquanta/00) da intendersi come disponibilità unica per ciascun

anno assicurativo e per nucleo familiare assicurato, delle spese sostenute per le seguenti prestazioni sanitarie, domiciliari o ambulatoriali, rese necessarie da malattia o infortunio:

- onorari medici per visite specialistiche, escluse comunque le visite pediatriche, odontoiatriche e ortodontiche;
- analisi ed esami diagnostici di laboratorio, purché pertinenti alla malattia o all'infortunio denunciati.

Il rimborso di tali spese è effettuato con l'applicazione di uno scoperto del 25% con un minimo di euro 26,00 (ventisei/00) per ogni visita, analisi od esame e con il massimo risarcimento di euro 105,00 (centocinque/00) per ogni visita e di euro 520,00 (cinquecentoventi/00) per ogni analisi od esame diagnostico, fermo il limite massimo annuo di euro 1.050,00 (millecinquanta/00).

Le visite specialistiche sono rimborsabili se dalla documentazione inviata risulta inequivocabilmente il titolo di specializzazione del medico che ha effettuato la visita. Nessun rimborso è quindi previsto per le prestazioni di medicina generica.

Delimitazione dell'assicurazione

Sono esclusi dall'assicurazione:

a) il rimborso delle spese:
   - per la cura delle malattie mentali e dei disturbi psichici in genere, ivi compresi i comportamenti nevrotici;
   - per la cura di intossicazioni conseguenti ad abuso di alcoolici od uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti;
b) il rimborso delle spese relative ad infortuni:
   - derivanti da sport aerei, dalla partecipazione a corse e gare motoristiche ed alle relative prove di allenamento (salvo che si tratti di gare di regolarità pura);
   - sofferti in conseguenza di azioni delittuose compiute dolosamente dall'iscritto intendendosi invece compresi quelli sofferti in conseguenza di imprudenza o negligenza anche grave dell'iscritto stesso.

Sono inoltre esclusi dall'assicurazione:

- le cure e gli interventi per la eliminazione o correzione di difetti fisici o malformazioni preesistenti alla stipulazione del contratto;
- le applicazioni di carattere estetico (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da infortunio);
- le cure dentarie e delle paradontopatie non rese necessarie da infortunio e, in ogni caso, le protesi dentarie;
- le malattie professionali così definite dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modifiche;
- le spese per l'acquisto, la manutenzione e la riparazione di apparecchi protesici o terapeutici, salvo quanto previsto al punto 2.1 – lettera A;
- le conseguenze dirette o indirette della trasmutazione del nucleo dell'atomo, come pure di radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche e di esposizione a radiazioni ionizzanti;
- le conseguenze di guerra, insurrezioni, movimenti tellurici.

c) Adesione

Con decorrenza 1.1.2005, salvo rinuncia, sono iscritti al Fondo Integrativo Sanitario tutti i dipendenti consortili con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La facoltà di rinuncia all'adesione tacita prevista nel precedente comma del presente punto C) deve essere comunicata dal Consorzio a ciascun dipendente in servizio entro novanta giorni dalla data d'entrata in vigore dell'accordo medesimo. La medesima facoltà di rinuncia sarà comunicata ai dipendenti di nuova assunzione con la lettera d'assunzione.

I dipendenti consortili in servizio sono tenuti a manifestare la loro rinuncia, mediante lettera raccomandata A.R., non oltre sessanta giorni dalla ricezione della comunicazione del Consorzio. I dipendenti consortili di nuova assunzione sono tenuti a manifestare la loro rinuncia, mediante lettera raccomandata A.R., non oltre sessanta giorni dalla data d'assunzione.

Ai fini del rispetto del termine per la rinuncia fa fede il timbro postale dell'ufficio accettante.

Successivamente al compimento del termine previsto per la rinuncia sorge per il Consorzio, qualora il lavoratore non abbia rinunziato, l'ob-

bligo di versare, alla data del 31 dicembre dell'anno d'iscrizione, con validità dell'iscrizione per l'anno successivo, la quota di contribuzione a suo carico nell'importo annuo di euro 108,50.
Tale quota di contribuzione sarà versata direttamente al Fondo, unitamente alla quota di pari importo a carico del lavoratore che non abbia rinunciato, nelle forme di cui al precedente comma 3), all'iscrizione al Fondo Integrativo Sanitario.

**Allegato P**

## NORME PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO REGIME IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81)

Le parti:

- visto il D.Lgs. il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori in materia di tutela della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;
- considerato che le parti intendono definire tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;
- ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio e la formazione di detta rappresentanza;
- ritenuto che la logica sulla quale il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 fonda i rapporti tra le parti nella materia è diretta a superare posizioni di conflittualità e si ispira a criteri di partecipazione;

hanno convenuto quanto segue:

### PARTE PRIMA

1°) Modalità di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato di norma dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali.

Sono eleggibili come Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza anche i lavoratori a tempo determinato, purché sia presente nel Consorzio almeno un RLS con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In assenza di rappresentanze sindacali aziendali il rappresentante per

la sicurezza è eletto dai lavoratori nel loro interno.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero dei voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Il verbale è comunicato al Consorzio entro cinque giorni dalla data della elezione.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori in servizio presso il Consorzio alla data in cui si svolgono le elezioni. Possono essere eletti rappresentanti per la sicurezza tutti i lavoratori titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova, alla stessa data.

La durata dell'incarico è di tre anni.

L'elezione del rappresentante per la sicurezza dovrà svolgersi in ore corrispondenti alle ultime dell'orario giornaliero di lavoro per il periodo di tempo strettamente necessario agli adempimenti elettorali.

2°) Numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e tempo di lavoro retribuito dedicabile allo svolgimento della funzione

In ciascun Consorzio il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sarà di:

- 1 rappresentante nei Consorzi che occupano sino a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nei Consorzi che occupano più di 200 dipendenti.

Per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ciascun rappresentante per la sicurezza può dedicare le seguenti ore di lavoro retribuito, nell'ambito dell'orario ordinario di lavoro contrattualmente previsto:

- 20 ore annue nei Consorzi che occupano fino a 50 dipendenti;
- 25 ore annue nei Consorzi che occupano da 51 a 100 dipendenti;
- 30 ore annue nei Consorzi che occupano oltre 101 dipendenti;

Le predette ore di lavoro retribuite da dedicare alle funzioni previste all'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, non vengono utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dalle lettere b), c), d), g), i) ed l) del citato art. 50.

Ai fini del computo dei dipendenti di cui al presente punto 2°) i dipendenti da prendere in considerazione sono quelli titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quelli a tempo determinato e quelli avventizi, nei confronti dei quali trova applicazione il c.c.n.l. al quale è allegato il presente accordo. Per i lavoratori a tempo determinato e per gli avventizi, il computo dei dipendenti su base annua è fatto con il meccanismo del *pro rata* in ragione dei mesi di durata del rapporto di lavoro.

CHIARIMENTO A VERBALE

Tenuto conto della definizione che il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 dà all'art. 2, comma 1, lett. t, e successive modificazioni danno dell'unità produttiva, le parti si danno atto che nell'ambito dei Consorzi non è dato ravvisare l'esistenza di unità produttive per le quali sorga problema di nomina di rappresentanti per la sicurezza.

3°) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha diritto d'accesso ai luoghi di lavoro.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si svolgono di norma congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

3.2 Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo tempestivo e preventivo all'assunzione di una decisione o di un orientamento.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le pro-

poste formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

### 3.3 Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il documento sulla valutazione dei rischi di cui all'art.28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, custodito presso il Consorzio ai sensi dell'art. 29, comma 4 del citato D.Lgs..

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto del segreto d'ufficio.

## 4°) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50 comma 1, lett. g, del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e nei contenuti minimi individuati dall'art. 37 del D.Lgs. medesimo.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà durante l'orario ordinario di lavoro.

Il programma formativo deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, provvede ad una integrazione della formazione del rappresentante per la sicurezza.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti si adopereranno affinché i Consorzi facciano ricorso alla formazione finanziata dall'INAIL e/o da altri organismi.

5°) Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 la riunione periodica prevista dal comma 1 del predetto art. 35 è convocata con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere, anche prima della scadenza annuale, la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

## PARTE SECONDA
## Organismi paritetici territoriali

Vengono istituiti, a livello regionale, organismi paritetici cui sono affidati i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- conciliazione delle eventuali controversie che dovessero insorgere presso i Consorzi sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e dal presente accordo.

Gli organismi paritetici regionali sono composti da 6 membri: tre designati dalla Unione Regionale dei Consorzi su richiesta dello SNEBI e tre designati dalle Organizzazioni sindacali regionali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente accordo, in ragione di un membro per ogni Organizzazione.

## PARTE TERZA
## Uso di attrezzature munite di videoterminali

Fermo restando quanto previsto al Titolo VII del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il lavoratore che utilizza attrezzature munite di videoterminale per almeno 4 ore giornaliere consecutive, ha diritto ad interrompere la sua attività mediante pause di 10 minuti ogni sessanta minuti di applicazione continuativa.

Le pause sono considerate a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tali, non sono riassorbibili all'interno di eventuali accordi che prevedano riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

È vietata la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

## PARTE QUARTA
## Decorrenza e durata

Il presente accordo ha decorrenza dalla data della sua sottoscrizione ed ha durata fino al 31 dicembre 2010. Il presente accordo si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta l'accordo continua a produrre i suoi effetti sino a che non sia intervenuta nuova regolamentazione collettiva.

IMPEGNO A VERBALE

Qualora successivamente alla stipula del presente accordo vengano approvate disposizioni di legge modificative delle disposizioni del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, cui si riferisce il presente accordo, le parti si impe-

gnano ad incontrarsi per adeguare le norme dell'accordo medesimo alle innovazioni legislative.

SNEBI

FLAI-CGIL
FISBA-CISL
FILBI-UIL

**Allegato Q**

## ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEGLI INDIRIZZI DI ATTUAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE (art. 154 del contratto).

1. Il premio di risultato viene riconosciuto in funzione dei risultati, economicamente quantificabili, conseguiti da ciascuna unità operativa nella realizzazione degli obiettivi concordati tra le parti.
   Le parti, allo scopo di promuovere una maggiore produttività dell'organizzazione, convengono sulla necessità di individuare, in ogni Consorzio, una serie di obiettivi per il miglioramento dei servizi resi all'utenza, che coinvolgano il maggior numero possibile di unità operative.

2. Una volta individuati gli obiettivi ed i risultati dei programmi, è opportuno che l'importo del premio relativo venga predeterminato, in modo da poter prevedere l'apposita voce di bilancio. Ovviamente l'effettiva corresponsione del premio rimane subordinata al raggiungimento dei risultati.
   Tale corresponsione può essere, in termini predeterminati, graduata in proporzione a parziali risultati conseguiti.
   Per una migliore realizzazione degli obiettivi concordati le parti, ogni sei mesi, effettueranno il monitoraggio del meccanismo concordato verificandone l'andamento ed introducendo eventuali correttivi ritenuti utili a garantire l'efficacia dei programmi.

3. La valutazione circa i risultati raggiunti e la conseguente erogazione del premio di risultato deve avvenire al termine del biennio in una riunione congiunta tra le parti nella quale il Consorzio esporrà gli obiettivi conseguiti, quelli non realizzati o realizzati solo parzialmente. In tale occasione le parti ricercheranno correttivi utili alla realizzazione degli obiettivi nel biennio successivo. Nella medesima occasione saranno altresì individuati i nuovi obiettivi per il biennio successivo.

4. Elenco esemplificativo di obiettivi relativamente ai quali possono determinarsi incrementi di produttività:

a) efficienza funzionamento specifici servizi (catasto, espropri, sistema informatico, ecc.) determinata attraverso comparazione con risultati anni pregressi;
b) riscossione dei contributi (con particolare riguardo al problema della identificazione e reperibilità contribuenti);
c) efficienza servizio irriguo e/o di scolo (con riferimento ottimizzazione utilizzo acqua, turni, piani in relazione alle colture, regolarità interventi manutentori);
d) risparmi di consumi (energia, carburante, telefono, cancelleria, ecc.);
e) riduzione prestazioni lavoro straordinario a parità di risultato;
f) risparmi costi di manutenzione di mezzi meccanici;
g) riduzione appalti a conto terzisti, fermo rimanendo il numero dei dipendenti;
h) miglioramento rapporti con altri enti operanti sul territorio;
i) miglioramento rapporti con i consorziati;
l) censimento scarichi per dare attuazione all'art. 27 della L. n. 36 del 1994;
m) concessioni;
n) altri obiettivi di altra natura che potranno essere individuati in sede aziendale.

5. Il premio di risultato di cui al punto 1 può essere individuato attraverso un importo percentuale riferito alle retribuzioni degli appartenenti al settore. Oppure in cifra fissa che viene poi ripartita secondo i parametri.

6. Le parti si danno reciprocamente atto che i Consorzi rientrano in quanto previsto dal comma 2 del D.L. 27/5/1996 n. 295.

SNEBI

FLAI - CGIL
FISBA - CISL
FILBI - UIL

**Allegato R**

## ACCORDO PER L'ELEZIONE DELLE RSU

Il giorno 27 luglio 1999, in Roma, presso la sede dello SNEBI, in via di S. Teresa, n. 23

tra

lo SNEBI, rappresentato dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli, assistita dal Dott. Antonio Pocci, dal Dott. Giuseppe Manzari e dal Dott. Riccardo Fornelli;

la FILBI-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Giuseppe Vito e dal Sig. Guido Majrone;

la FISBA-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Pietro Massini;

la FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Antonio Carbone e dal Sig. Claudio Sala;

in applicazione dell'impegno a verbale all'art. 8 del vigente CCNL, si è raggiunto il seguente accordo per la elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU).

### PARTE PRIMA
### Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le RSU vengono costituite in ogni Consorzio che occupi più di 15 dipendenti ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993 e che siano firmatarie di CCNL applicato ed abbiano espresso adesione formale al presente accordo ovvero delle Organizzazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali

ai sensi del punto 4, parte 2° , a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo e siano firmatarie di CCNL applicato.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nei Consorzi che occupino più di 15 dipendenti, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA.

Nei Consorzi che occupino meno di 15 dipendenti, continueranno ad applicarsi le normative previste dal CCNL in materia di RSA.

Per i successivi rinnovi, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla RSU.

2. Composizione della RSU

La RSU è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Organizzazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie di CCNL applicato e che abbiano espresso adesione formale al presente accordo, e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione.

La ripartizione dei posti nella RSU avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie di CCNL applicato e che abbiano espresso adesione formale al presente accordo.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori in proporzione ai voti ottenuti. FISBA, FLAI e FILBI si impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora una organizzazio-

ne non superi il 10% dei consensi espressi dagli elettori non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri

La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria di personale.

4. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel prot. d'intesa del 23.7.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), la composizione numerica delle RSU è così definita:

- 3 rappresentanti nei Consorzi che occupino da 16 a 50 dipendenti;
- 6 rappresentanti nei Consorzi che occupino da 51 a 100 dipendenti;
- 9 rappresentanti nei Consorzi che occupino più di 100 dipendenti.

5. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie di CCNL i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;

- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi, per le Organizzazioni sindacali firmatarie di CCNL applicato, il diritto di convocare assemblee non retribuite fuori dall'orario di lavoro ed il diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 della L. 20/5/1970, n. 300.

6. Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

Le RSU esercitano i poteri di contrattazione collettiva secondo le modalità stabilite dal contratto.

7. Durata e sostituzione nell'incarico

Le RSU restano in carica 3 anni. Trascorso tale termine i loro poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le Organizzazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso.

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte di un numero di lavoratori aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%.

Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato, per elezione o designazione, da FILBI, FISBA e FLAI, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse Organizzazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero supe-

riore al 50% dei componenti pena la decadenza della RSU e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

8. Funzionamento della RSU

La RSU oltre che da sé medesima, può essere convocata su richiesta di almeno due Organizzazioni sindacali firmatarie di CCNL, o qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso recante l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se è presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La RSU di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di due terzi dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione. In tal caso la RSU decide all'unanimità.

9. Delegati sindacali

I delegati sindacali, eletti a norma del vigente CCNL nei Consorzi che occupino sino a 15 dipendenti, continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali e di legge vigenti.

Rinvio all'accordo quadro

Le regole dell'accordo interconfederale 20/12/1993 e del Protocollo 23/7/1993 non modificate dal presente accordo, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Clausola finale

L'applicazione del presente accordo è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Esso comporta per le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo e per quelle che comunque aderiscano alla discipli-

na in esso contenuta, di non richiedere l'applicazione degli articoli di legge attinenti le RSA, in tutti i Consorzi dove tale accordo è applicabile.

Per i Consorzi al di sotto dei 15 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le Organizzazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

## PARTE SECONDA
## Disciplina delle elezioni della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU le Organizzazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo, che il Consorzio metterà a disposizione della RSU, e da inviare alla Direzione consortile. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nel Consorzio.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, operai, impiegati e quadri che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nel Consorzio.

Sono eleggibili tutti i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, operai, impiegati e quadri con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Possono essere eletti anche i lavoratori con rapporto a tempo determinato il cui contratto di lavoro, alla data delle elezioni, abbia una durata residua di almeno tre mesi.

In ogni caso la cessazione del rapporto di lavoro comporta la cessazione della qualità di componente la RSU.

In caso di elezione a componente la RSU di un dipendente titolare di rapporto di lavoro a tempo determinato, il mandato si interrompe alla cessazione del rapporto di lavoro e si riattiva in caso di successiva riassunzione, a meno che le Organizzazioni sindacali, di cui al punto 1 del presente accordo, non decidano di sostituire il lavoratore il cui rapporto di lavoro è cessato con il primo dei non eletti della lista di appartenenza.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e di contratto collettivo nazionale di lavoro applicato;
b) Organizzazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
   1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
   2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dal Consorzio pari ad almeno il 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste. In assenza di opzione il lavoratore perde l'elettorato passivo.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti della RSU del collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nei singoli Consorzi viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore del Consorzio, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
b) verificare la valida presentazione delle liste;
c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Organizzazioni sindacali presentatrici delle liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire le segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnalando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione consortile, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Le votazioni avranno luogo comunque contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso la sede consorziale e presso gli eventuali uffici e impianti periferici, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi del Consorzio.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) – alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi. Il plico sigillato, dopo la defi-

nitiva convalida della RSU, sarà conservato secondo gli accordi intercorsi tra la Commissione elettorale e la Direzione consortile in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini, senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne da atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Organizzazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, allo SNEBI, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione al Consorzio.

19. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. all'apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante del Consorzio ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

20. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione consortile a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

21. Adempimenti del Consorzio

Il Consorzio metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

22. Clausole finali

Il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione ed ha la durata di quattro anni.

Il presente accordo si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta da una delle parti contraenti almeno 4 mesi prima della scadenza.

Nell'ipotesi in cui vengano emanate disposizioni di legge che regolino la specifica materia, i contenuti del presente accordo verranno adeguati a tali disposizioni.

per lo SNEBI
il Segretario Nazionale
(Avv. Anna Maria Martuccelli)

per la FLAI-CGIL
il Segretario Nazionale
(Sig. Antonio Carbone)

per la FISBA-CISL
il Segretario Nazionale
(Sig. Pietro Massini)

per la FILBI-UIL
il Segretario Generale
(Sig. Giuseppe Vito)

**Allegato S**

Il giorno 24 aprile 2001, presso la sede dello S.N.E.B.I., in Roma, via di S. Teresa, n. 23

tra

lo S.N.E.B.I., rappresentato dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli, assistito dal Dott. Antonio Pocci, dal Dott. Giuseppe Manzari e dal Dott. Riccardo Fornelli

e

la F.LA.I. – C.G.I.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Sig.ra Patrizia Consiglio;

la F.I.S.B.A. – C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Pietro Massini e dal Sig. Luigi Fiore;

la F.I.L.B.I. – U.I.L., rappresentata dal Segretario Generale Sig. Giuseppe Vito, dal Sig. Luigi Vecchi e dal Sig. Guido Majrone;

premesso

che in sede di applicazione dell'a.c.n.l. 11/7/2000, di rinnovo del c.c.n.l. 6/3/1996, è sorta controversia tra le parti in ordine agli importi dei minimi di stipendio base da attribuire ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato assunti a decorrere dal 15 luglio 2000;

che tale controversia è nata dalla diversa interpretazione data dalle parti alla norma che prevede un aumento del 5% dei minimi di stipendio base, aggiuntivo agli aumenti derivanti dall'applicazione di tassi di inflazione programmata, per i dipendenti assunti a decorrere dal 15/7/2000, assumendosi, da parte dello SNEBI, che l'erogazione del citato 5% dovesse essere limitata ai dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in relazione al nuovo sistema retributivo per essi

posto in essere, mentre le Organizzazioni sindacali dei lavoratori ritengono che il testo della norma sull'aumento del 5% degli importi degli stipendi base abbia portata generale, considerando la parità di trattamento retributivo sempre garantita tra il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato;

che la divergenza interpretativa sopra richiamata ha avuto riflessi in sede aziendale con l'insorgere di alcune vertenze riguardanti in particolare gli operai avventizi e rischia di divenire una fonte generale di turbativa nei rapporti tra i Consorzi e i predetti operai, suscettibile di estendersi a tutti i dipendenti con rapporto a termine;

che le parti, in tale situazione, ritengono opportuno appianare la divergenza interpretativa di cui alle premesse stipulando un accordo transattivo che elimini lo stato di tensione in atto;

tutto ciò premesso

le parti, come sopra costituite, in via transattiva, convengono quanto segue:

1) le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo;
2) l'aumento del 5%, degli importi dei minimi di stipendi base di cui alle premesse, è esteso ai dipendenti assunti con rapporto a termine, a decorrere dall'1/4/2001.

**Allegato T**

**ACCORDO PER L'ATTUAZIONE DELLA L. 12 GIUGNO 1990, N. 146, COME MODIFICATA DALLA LEGGE 11 APRILE 2000, N. 83, RECANTE NORME SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLA SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELLA PERSONA COSTITUZIONALMENTE TUTELATI E PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI, COME MODIFICATO DALL'A.C.N.L. 26 SETTEMBRE 2006.**

Il giorno 18 giugno 2001, presso la sede dello S.N.E.B.I., in Roma, via di S. Teresa, n. 23

tra

il Sindacato degli enti di bonifica, di irrigazione e di miglioramento fondiario (S.N.E.B.I.), rappresentato dal Presidente Prof. Giuseppe Lo Manto, dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli, assistito dal Dott. Antonio Pocci, dal Dott. Giuseppe Manzari e dal Dott. Riccardo Fornelli

e

la F.L.A.I. – C.G.I.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Sig.ra Patrizia Consiglio;

la F.I.S.B.A. – C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Pietro Massini e dal Sig. Giovanni Mattoccia;

la F.I.L.B.I. – U.I.L., rappresentata dal Segretario Generale Sig. Giuseppe Vito;

premesso

che la Commissione di garanzia per l'attuazione della L. 12 giugno 1990, n. 146, già da alcuni anni ed anche di recente ha rivolto alle parti reiterati inviti a stipulare un accordo nazionale che regolamenti l'esercizio del diritto di sciopero nel settore consortile;

che le parti già in passato si sono impegnate, con l'accordo collettivo di lavoro del 31 luglio 1994, a regolamentare l'esercizio del diritto di sciopero nel settore consortile contemperandolo con i diritti della persona

costituzionalmente garantiti di cui all'art. 1, comma 1, della L. 12 giugno 1990, n. 146 sopra citata;

che ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a), della L. n. 146 del 12 giugno 1990 rientrano, come riconosciuto anche dalla Commissione di garanzia con la deliberazione del 7 luglio 1994, allegato A al presente accordo, tra i servizi pubblici essenziali, le seguenti attività svolte dai Consorzi:

- scolo dei terreni e difesa del suolo e salvaguardia dell'ambiente;
- irrigazione dei terreni;
- fornitura di acqua ad uso idropotabile e presidio dei relativi impianti, comprese le dighe;

che di recente è stata emanata un'ulteriore legge, la n. 83 dell'11/4/2000, relativa all'esercizio del diritto di sciopero, che ha modificato la L. n. 146 del 12 giugno 1990;

si è stipulato il seguente accordo collettivo nazionale riguardante la regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero nel settore consortile meglio precisato al successivo art. 3.

## ARTICOLATO

### Art. 1
### Premesse

Le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo.

### Art. 2
### Diritto di sciopero

Come sancito dall'art. 40 della Costituzione, il diritto di sciopero costituisce un diritto garantito, il cui esercizio è disciplinato dalle leggi n. 146 del 12 giugno 1990 e n. 83 dell'11 aprile 2000.

## Art. 3
## Ambito di applicazione

Il presente accordo trova applicazione nel settore dei Consorzi di bonifica, enti consortili similari di diritto pubblico, Consorzi di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo e loro raggruppamento comunque denominati.

## Art. 4
## Titolarità

La titolarità a proclamare, sospendere o revocare gli scioperi è, singolarmente o congiuntamente, delle strutture nazionali, regionali e provinciali unitamente a quelle aziendali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo.

## Art. 5
## Tentativo preventivo di conciliazione e procedura di raffreddamento

Ai sensi dell'art. 2, comma 2, della L. 12 giugno 1990, n. 146, prima della proclamazione dello sciopero le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione della allegata procedura di raffreddamento e di conciliazione.

## Art. 6
## Proclamazione e preavviso

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione previsto dal precedente art. 5, i lavoratori potranno esercitare il diritto di sciopero.

L'effettuazione di ogni singola astensione dal lavoro è preceduta da una specifica proclamazione scritta, contenente le motivazioni dello sciopero, l'indicazione della data e dell'ora di inizio e termine dell'astensione nonché l'indicazione dell'estensione territoriale della stessa.

La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni rispetto alla data di effettuazione dello sciopero, sia al Consorzio sia all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della

legge n. 146 del 12 giugno 1990.

In caso di sciopero nazionale, la comunicazione scritta è fatta pervenire dalle Organizzazioni sindacali allo S.N.E.B.I. che provvede a trasmetterla ai Consorzi. In tal caso, le Organizzazioni sindacali sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 15 giorni.

## Art. 7
## Durata dello sciopero

Lo sciopero non può avere durata superiore ad un'intera giornata di lavoro.

Le azioni di sciopero non possono essere effettuate nei giorni precedenti o successivi alle giornate non lavorative o festive, fatta eccezione degli scioperi generali indetti dalle Confederazioni.

Gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa si svolgeranno per un periodo di ore continuativo.

Tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo dovrà essere assicurato un intervallo di almeno tre giorni.

Non è consentito lo sciopero ad oltranza.

Non sono ammesse forme anomale di lotta quali lo sciopero a scacchiera, la non collaborazione, l'ostruzionismo, ecc..

## Art. 8
## Revoche e sospensioni

La R.S.U. o, in mancanza, le R.S.A. aderenti alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo cureranno che le revoche o le sospensioni di scioperi già proclamati siano comunicate tempestivamente per scritto ai Consorzi.

La comunicazione della revoca o della sospensione dello sciopero deve essere data per scritto ai Consorzi almeno tre giorni prima della data fissata per l'effettuazione dello sciopero.

In caso di avvenimenti di particolare gravità tali da richiedere l'immediata ripresa del servizio nonché in caso di calamità naturali, gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi con decisione assunta dalle stesse strutture sindacali che li hanno proclamati o con i provvedimenti dell'autorità competente.

## Art. 9
## Adempimenti dei Consorzi e normalizzazione del servizio

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146 del 12 giugno 1990, i Consorzi, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvedono a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al precedente art. 6, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.

I Consorzi hanno altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni nonché le cause di insorgenza dei conflitti.

Le inadempienze di cui ai commi 1 e 2 sono sanzionate a norma dell'art. 4, commi 4 e seguenti, della legge n. 146 del 12 giugno 1990.

Al fine di permettere ai Consorzi di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero, i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero.

Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, secondo le norme del c.c.n.l., la disponibilità adeguata a consentire la pronta normalizzazione del servizio.

## Art. 10
## Individuazione delle prestazioni indispensabili

Si considerano prestazioni indispensabili, ai sensi dell'art. 2 della L. n. 146 del 12 giugno 1990:

1) per l'attività di scolo, difesa del suolo e salvaguardia dell'ambiente:
   - l'esercizio dei macchinari e degli impianti per lo scolo delle acque e lo svolgimento di quelle attività di competenza dei Consorzi indispensabili alla difesa del suolo ed alla salvaguardia dell'ambiente;
   - la custodia degli impianti di sollevamento nonché gli interventi necessari in caso di emergenza del sistema idraulico conseguenti

ad eventi meteorologici od eventi imprevedibili che impediscono la funzionalità degli impianti medesimi;

2) per l'attività di irrigazione:
   - l'esercizio di tutti gli impianti ed i manufatti per l'adduzione delle acque che permetta la captabilità dell'acqua a cura degli utenti;
3) per l'attività di fornitura di acqua per uso idropotabile e presidi dei relativi impianti comprese le dighe:
   - l'esercizio dei macchinari ed impianti e la custodia delle dighe.

**Art. 11**
**Individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili**

A) Le prestazioni indispensabili, di cui al precedente art. 10, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione.

Il Consorzio predispone il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuate, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma, entro 90 giorni dalla valutazione di idoneità del presente codice da parte della Commissione di garanzia.

Il piano, sottoposto all'esame preventivo delle RSA o RSU per la valutazione della rispondenza ai contenuti del presente accordo, resta valido fino a quando non si renda necessario modificarlo. In tal caso, il Consorzio reitera la procedura di cui ai commi 2 e seguenti.

Laddove esistano intese ed accordi collettivi relativi alla individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi, gli stessi saranno oggetto di riesame e modifica consensuale entro 30 giorni.

B) Ai fini della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i criteri di individuazione dei lavoratori da adibire alle prestazioni stesse sono i seguenti:

   a) ordine alfabetico a rotazione per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;
   b) individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti asten-

sioni, a partire dalla data di applicazione del presente codice di regolamentazione.

Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori in ferie o in riposo compensativo settimanale qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto.

Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili i rappresentanti della R.S.U. o, in mancanza, delle R.S.A. e/o delle Organizzazioni sindacali proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche del servizio e delle tutele di cui all'art. 12.

Il Consorzio rende noti tempestivamente, tramite comunicato da affiggere nei luoghi di lavoro, i nominativi dei preposti aziendali o dei loro sostituti incaricati di dare attuazione agli adempimenti del presente codice di regolamentazione.

I preposti aziendali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili almeno 5 giorni di calendario prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e dei compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui all'art. 10.

Qualora, alla data dello sciopero, i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, il Consorzio procederà a chiamare i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

Il Consorzio dà tempestiva comunicazione alla R.S.U. o, in mancanza, alle R.S.A., degli adempimenti di cui ai tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copia dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

Qualora i Consorzi, alla data del 26 settembre 2006, non abbiano ancora provveduto all'adozione dei piani dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al secondo comma del presente articolo, dovranno provvedervi nel termine di sei mesi dalla predetta data.

Nell'ipotesi in cui le RSA/RSU ritengano il piano sottoposto all'esame non rispondente ai contenuti del presente accordo, potranno attivarsi le procedure di cui all'art. 38 del presente contratto collettivo.

## Art. 12
## Tutela degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi

Il personale di cui al precedente art. 11 svolge servizio finalizzato a garantire la sicurezza degli utenti, quella dei lavoratori nonché la salvaguardia dell'integrità degli impianti, dei macchinari e dei mezzi.

## Art. 13
## Astensione collettiva dal lavoro straordinario

Ai sensi e per gli effetti della delibera n. 98/776 adottata dalla Commissione di garanzia il 19/11/1998, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per quelle relative alla durata (art. 7) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

## Art. 14
## Norme sanzionatorie

In ottemperanza all'art. 4, comma 1, della legge n. 146 del 12 giugno 1990, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente codice di regolamentazione o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurino, sono applicate le sanzioni disciplinari, di cui al vigente c.c.n.l., proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, fatti salvi i provvedimenti di competenza della Commissione di garanzia di cui agli artt. 4 e seguenti della legge n. 146 del 12 giugno 1990, come modificato dall'art. 3 della legge n. 83 dell'11 aprile 2000.

## Art. 15
## Decorrenza e durata

Il presente accordo entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione ed ha la durata di anni quattro.

Nel caso in cui non venga inoltrata, almeno sei mesi prima della sca-

denza, richiesta di riesame, l'efficacia del presente accordo è prorogata automaticamente di altri quattro anni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che l'ulteriore comma del seguente tenore: "in caso di richiesta di riesame l'accordo continua a produrre i suoi effetti sino a che non sia intervenuta una nuova regolamentazione collettiva" rimane subordinato al parere della Commissione di garanzia, ottenuto il quale le parti si incontreranno. In caso di richiesta di riesame l'accordo continua a produrre i suoi effetti sino a che non sia intervenuta una nuova regolamentazione collettiva".

Allegato: Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, in attuazione dell'art. 2, comma 2, della legge n. 146 del 12 giugno 1990.

## ALLEGATO ALL'ACCORDO NAZIONALE 18 GIUGNO 2001

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 2, COMMA 2, DELLA LEGGE N. 146 DEL 12 GIUGNO 1990.

### Art. 1

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del c.c.n.l. e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate all'art. 39 del c.c.n.l. 25 marzo 2010 le controversie collettive – con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari – sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

### Art. 2

A) Livello aziendale

La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura è riservata alla RSU, o in mancanza alle RSA, costituite nell'ambito delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente.

La richiesta di esame della questione, che è causa della controversia collettiva, è formulata dalla RSU o, in mancanza, dalle predette RSA, tramite la presentazione al Consorzio di apposita domanda scritta che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma dell'accordo collettivo aziendale in ordine alla quale è insorta la controversia.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, il Consorzio convoca la RSU o, in mancanza, le predette RSA, per l'esame della controversia di cui al comma precedente.

Questa fase è ultimata entro i sette giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, viene rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale (provinciale o regionale)

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i Consorzi convocano le competenti strutture terri-

toriali, provinciali o regionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Questa fase è ultimata entro i dodici giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale: in caso di mancato accordo, le parti possono congiuntamente decidere di accedere a livello nazionale.

C) Livello nazionale

Entro 15 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, lo SNEBI convoca le competenti Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del c.c.n.l. per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Questa fase è ultimata entro i 20 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo della intera procedura.

**Art. 3**

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulle questioni oggetto della controversia, né, da parte dei competenti livelli sindacali, si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo se da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

**Art. 4**

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lett. A), lett. B), lett. C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

**Art. 5**

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà – in

coerenza con il fine di cui all'art. 1 – di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

**Art. 6**

Fatte salve le disposizioni del c.c.n.l. relative alle procedure di rinnovo del c.c.n.l., nei casi di controversia collettiva di rilevanza nazionale, la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge n. 146 del 12 giugno 1990, è la seguente:

1. entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del c.c.n.l., lo SNEBI convoca l'incontro;
2. questa fase si esaurisce entro i 15 giorni successivi al primo incontro;
3. qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata;
4. qualora il soggetto competente ad effettuare la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.

**Art. 7**

Anche nell'ambito della stessa vertenza, decorsi novanta giorni dall'effettuazione del primo sciopero, l'Organizzazione sindacale che intenda proclamare un successivo sciopero è tenuta nuovamente ad esperire la procedura di cui ai precedenti articoli.

**Art. 8**

La parti si danno atto di aver adempiuto con il presente accordo a quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146 del 12 giugno 1990 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

**Allegato U**

Spett.li
RSA/RSU
Sede

Oggetto: informazioni sull'andamento delle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo parziale nell'anno……(inserire l'anno di competenza), sulla loro tipologia e sul ricorso a prestazioni di lavoro supplementare richieste nell'anno……..(inserire il riferimento all'anno trascorso).

Si comunica a codeste Spett.li RSA/RSU che lo scrivente Consorzio nell'anno.....…, ha fatto ricorso, per le seguenti funzioni, .....…… ……..... a numero ……. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e numero …….. lavoratori con rapporto a tempo parziale verticale. Lo scrivente consorzio, nello stesso anno, ha fatto ricorso a prestazioni di lavoro supplementari, dei lavoratori in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, nella misura complessiva di..... ore annue.

Distinti saluti.

Il Presidente

**Allegato V**

## DISCIPLINA SPERIMENTALE DEL TELELAVORO

Premessa

Considerato che il telelavoro permette ai Consorzi di modernizzare l'organizzazione del lavoro e consente ai lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette loro di conciliare maggiormente l'attività lavorativa con le proprie esigenze familiari e sociali e che, utilizzando al meglio le potenzialità insite negli strumenti propri della società dell'informazione, risultano accresciute le possibilità di coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità di impiego,

si conviene quanto segue

1. I Consorzi possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso il miglior impiego delle risorse umane.
2. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.
   In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa, nonché le informazioni relative al diretto superiore o agli altri dipendenti consortili ai quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o attinenti alla posizione lavorativa personale.
3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o rifiutare tale offerta.
4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, il Consorzio può accettare o rifiutare tale offerta.

5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.
6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile, a richiesta di una delle due parti, con preavviso di 3 mesi. La reversibilità comporta il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro.
7. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
   - telelavoro domiciliare;
   - ed altre forme di lavoro a distanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
8. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese del Consorzio, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata, presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico dei Consorzi, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.
9. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
10. I Consorzi definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede consorziale.
11. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori che svolgono analoghe funzioni nei locali del Consorzio. Non è ammessa variazione dei carichi

di lavoro e dei livelli di prestazioni di lavoro inizialmente pattuiti, salvo richiesta del Consorzio alla quale aderisca il lavoratore.

12. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente, in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno, concordati con il Consorzio nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne o festive, né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
13. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture consorziali competenti.
14. Nell'ipotesi di fermo prolungato per cause strutturali (interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa) il Consorzio può richiedere al lavoratore interessato il temporaneo rientro presso la sede fino al ripristino del collegamento telematico.
15. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione del Consorzio.
16. I Consorzi stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
    - danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelle derivanti da dolo o colpa grave;
    - danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.
17. I Consorzi sono responsabili della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore sulla postazione di lavoro, conformemente alla normativa vigente e alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro. Al fine di verificare la corretta applicazione della

disciplina in materia di salute e sicurezza, i responsabili competenti dei Consorzi e dei lavoratori dipendenti possono accedere al luogo in cui è svolto il telelavoro, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art 36, comma 3 D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

18. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità alla formazione, nei luoghi e nei tempi previsti per tutti gli altri lavoratori. Essi, inoltre ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
19. Il contratto individuale indicherà l'unità operativa di appartenenza del telelavoratore.
20. Il Consorzio garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori del Consorzio, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni del Consorzio medesimo.
21. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno del Consorzio. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
22. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.
23. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori, conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.
24. I Consorzi daranno informazione preventiva alla RSA/RSU nel caso di ricorso al telelavoro.

**Allegato Z**

## MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nei patti delle Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali della Comunità europea.

Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, in cui ciascuno è tenuto a rispettare la dignità e la personalità dell'altro e in cui ciascuno ha diritto ad essere rispettato nella propria dignità e personalità, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona di cui l'organizzazione aziendale è tenuta a farsi carico, promuovendo le iniziative opportune a vietare e contrastare le azioni lesive di tali diritti.

Costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento, verbale o di altro tipo, riconducibile a molestie, molestie sessuali, discriminazioni e mobbing.

A. MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI

Le molestie riferite al sesso di una persona e le molestie sessuali sono lesive dell'integrità della persona e contrarie al principio di non discriminazione. Le parti assumono le definizioni indicate dalla Direttiva europea 2002/73.

discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;

discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i

mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;

molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Ogni atto o comportamento che si configuri come molesto e discriminatorio è inammissibile.

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale, a denunciare atti e comportamenti molesti e le eventuali, conseguenti intimidazioni e ritorsioni. Tali comportamenti saranno valutati ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Iniziative di informazione, formazione e prevenzione saranno concordate tra le parti a livello aziendale e regionale.

B. MOBBING

Si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

In riferimento anche alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, le parti riconoscono la necessità di promuovere adeguate e opportune iniziative al fine di monitorare, contrastare, prevenire situazioni che sempre più spesso hanno gravi conseguenze sulla salute fisica e mentale del lavoratore, nonché per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Le parti si impegnano a promuovere un'adeguata informazione sui temi del presente articolo.

**Allegato α**

## ACCORDO 20 GIUGNO 2007 SULLA PREVIDENZA INTEGRATIVA

Il giorno 20 giugno 2007 in Roma, presso la sede dello SNEBI, in via di S. Teresa, 23, si sono incontrati:

lo SNEBI rappresentato dal Presidente Dott. Massimiliano Pederzoli e dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli, assistiti dal Dott. Antonio Pocci;

la Flai CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Signor Antonio Mattioli;

la Fai CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Signor Stefano Faiotto;

la Filbi UIL, rappresentata dal Segretario Generale Signor Giuseppe Vito e dal Segretario Nazionale Signor Giuseppe Sorino;

Premesso:

che la legge 27 dicembre 2006, n. 296, c.d. "legge finanziaria per il 2007", ha anticipato al 1 gennaio 2007 l'entrata in vigore del D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, di riforma della previdenza complementare;

che il TFR dei dipendenti dei Consorzi di bonifica e dei Consorzi di miglioramento fondiario che aderiscono al fondo di accantonamento del TFR istituito e gestito dalla Fondazione ENPAIA, è vincolato, stante la normativa vigente, al predetto fondo e da esso non può essere distolto per essere indirizzato a forme pensionistiche complementari;

che l'accantonamento del TFR dei dipendenti consortili presso il fondo ENPAIA è regolato da una convenzione, a suo tempo predisposta con la collaborazione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del

c.c.n.l. ed approvata con Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 1 aprile 1971;

che la gestione del fondo, è affidata ad un Comitato composto dai rappresentanti dei Consorzi e dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie dei contratti collettivi di categoria;

che il fondo di accantonamento del TFR dei dipendenti consorziali gestito dalla fondazione ENPAIA è espressamente contemplato dalla contrattazione nazionale di categoria sin dalla stipula dell'accordo collettivo nazionale di lavoro 30 marzo 1983, che è stato allegato come parte integrante a tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro dal 1984 ad oggi;

che le parti convengono sul mantenimento del citato fondo di accantonamento del TFR dei dipendenti consorziali istituito e gestito dalla Fondazione ENPAIA;

che l'art. 8, comma 1, del citato D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 prevede la possibilità che i datori di lavoro ed i lavoratori finanzino con un contributo a loro carico la previdenza complementare;

che peraltro, per i dipendenti consortili il c.c.n.l. 1 giugno 2005 prevede, all'art. 103, che la previdenza complementare sia realizzata, senza aggravio di costi a carico dei Consorzi;

che le Organizzazioni sindacali Flai CGIL, Fai CISL e Filbi UIL hanno, viceversa, richiesto che venga riconosciuto un contributo a carico dei Consorzi;

che lo SNEBI ha eccepito l'inammissibilità di tale richiesta stante lo specifico impegno contrattuale di cui all'art. 103 del citato c.c.n.l. 1 giugno 2005;

che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, pur prendendo atto della norma esistente e riconoscendo l'impegno contrattuale, hanno insistito per ottenere il contributo richiesto;

che dopo alcuni incontri ed approfonditi dibattiti sul tema le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno prospettato una soluzione che prevede l'erogazione del contributo a carico dei Consorzi a titolo di anticipazione degli oneri retributivi che deriveranno dal rinnovo del c.c.n.l. 1 giugno 2005, in scadenza al 31 dicembre 2007, con conseguente detrazione e relativi conguagli;

che lo SNEBI ha aderito a tale soluzione accogliendo quindi la richiesta che specifica il titolo di erogazione del contributo a carico dei Consorzi quale anticipazione degli aumenti retributivi derivanti dal rinnovo del c.c.n.l. 1 giugno 2005;

che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno chiesto che il fondo contrattuale di previdenza complementare di riferimento del settore consortile sia individuato in AGRIFONDO;

che lo SNEBI ha dichiarato di aderire a tale richiesta sottolineando peraltro che deve rimanere inteso che anche il settore consortile, ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, partecipi agli organi di amministrazione e di controllo del citato fondo;

che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori condividono l'esigenza prospettata dallo SNEBI;

che è comune volontà delle parti creare le condizioni che consentano ai dipendenti consortili di accedere ad un fondo contrattuale di previdenza complementare;

tutto ciò premesso, le parti, come sopra costituite, stipulano, ad integrazione delle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro, quanto segue:

1) le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2) le parti confermano la validità e l'efficacia del Fondo di accantonamento del trattamento di quiescenza dei dipendenti consortili gestito dalla Fondazione ENPAIA che continua, pertanto, ad essere regolato dalla convenzione approvata con D.M. 1 aprile 1971, con conseguen-

te permanenza del TFR in tale Fondo;

3) i Consorzi, in deroga a quanto previsto in materia di previdenza complementare dall'art. 103 del c.c.n.l. 1 giugno 2005 e nei limiti indicati al successivo punto 4, in caso di adesione dei propri dipendenti ad AGRIFONDO verseranno, con decorrenza dalla data di adesione, un contributo di importo pari all'1% della retribuzione lorda annua spettante a ciascun dipendente che aderisce. Analogo contributo sarà versato dal dipendente tramite trattenuta sulla retribuzione mensile effettuata dal Consorzio;
4) le parti convengono che l'importo di cui sopra viene erogato a titolo di anticipazione sugli aumenti retributivi da riconoscere per il biennio 2008-2009;
5) il contributo di cui al precedente punto 3 sarà versato dai Consorzi nei tempi e con le modalità previste dallo statuto e dal regolamento di AGRIFONDO;
6) nessun contributo è dovuto dai Consorzi nel caso in cui il lavoratore decida di iscriversi ad una forma di previdenza complementare diversa da AGRIFONDO;
7) Qualunque modifica od integrazione alle disposizioni contenute nel presente accordo dovrà essere definita con apposito successivo accordo fra le parti stipulanti.

Per lo SNEBI:
Il Presidente
Dott Massimiliano Pederzoli

Il Segretario Nazionale
Avv. Anna Maria Martuccelli

per la Flai CGIL
il Segretario Nazionale
Antonio Mattioli

per la Fai CISL
Il Segretario Nazionale
Stefano Faiotto

Per la Filbi UIL
Il Segretario Generale
Giuseppe Vito

Il Segretario Nazionale
Giuseppe Sorino

**Allegato β**

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE IN VIGORE FINO AL 31/10/ 2009

I dipendenti dei Consorzi di bonifica e degli enti consortili similari di diritto pubblico e dei Consorzi di miglioramento fondiario sono assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatta eccezione per gli operai avventizi assunti con rapporto a tempo determinato, la cui disciplina è contenuta nei titoli I, II e V della parte prima e nella parte IV del presente contratto, nonché per l'altro personale assunto con rapporto a tempo determinato nei limiti della legge D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni.

Agli effetti del presente contratto i dipendenti sono classificati nelle seguenti fasce funzionali:

1ª fascia funzionale

Sono inquadrati in tale fascia funzionale tutti gli operai comuni addetti alla manutenzione delle opere e degli impianti consortili.

2ª fascia funzionale

È inquadrato in tale fascia funzionale il personale addetto a mansioni inerenti il servizio telefonico; il personale addetto alla custodia dei fabbricati, al servizio anticamera, il quale provvede altresì alla pulizia minuta dei locali e alle ordinarie commissioni di ufficio; il personale ausiliario tecnico dei Consorzi di bonifica, il personale salariato dei Consorzi di miglioramento fondiario, nonché il personale operaio dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario, avente una specifica qualificazione professionale, addetto alla custodia, all'esercizio e alla manutenzione delle opere e degli impianti consortili.

3ª fascia funzionale

Sono inquadrati in tale fascia funzionale il personale specializzato dei Consorzi di bonifica e i salariati specializzati dei Consorzi di migliora-

mento fondiario addetti al funzionamento di impianti o all'esercizio e alla manutenzione delle opere e degli impianti consortili, capaci di eseguire lavori che richiedono specifica competenza, nonché il personale ausiliario di ufficio non rientrante nella 2ª fascia funzionale.

È inoltre inquadrato in tale fascia funzionale il personale addetto a compiti di videoscrittura e di gestione di programmi informatici.

4ª fascia funzionale

Sono inquadrati in tale fascia funzionale:

- gli operai addetti abitualmente agli escavatori loro affidati di cui curano altresì la manutenzione, nonché i conduttori di macchine operatrici complesse delle quali curano anche la manutenzione e le piccole riparazioni;
- i meccanici di officina che effettuano riparazioni complesse di macchinari, mezzi meccanici ed impianti consortili nonché la costruzione o installazione dei relativi pezzi di ricambio e pezzi speciali;
- gli elettromeccanici che intervengono su impianti di sollevamento anche automatizzati per eseguire riparazioni complesse e sostituzioni di parti, nonché per controllare ed assicurare il regolare funzionamento di essi;

5ª fascia funzionale

È inquadrato in tale fascia funzionale il personale addetto a mansioni d'ordine, di segreteria e collaborazione amministrativa, amministrativo-contabile, tecnica ed agraria, nonché il personale dei Consorzi di bonifica ed i salariati dei Consorzi di miglioramento fondiario preposti all'esercizio di una o più opere o impianti cui siano addetti stabilmente altri dipendenti inquadrati nelle fasce funzionali inferiori, nonché i capi operai preposti alla manutenzione che abbiano alle loro dirette dipendenze personale stabile appartenente alle fasce funzionali inferiori.

6ª fascia funzionale

È inquadrato in tale fascia funzionale il personale con mansioni di

concetto e con compiti di collaborazione con il diretto superiore per la realizzazione dei programmi di lavoro. In particolare, tale personale, nell'ambito dei suoi compiti, formula proposte circa i criteri operativi da adottare e, con iniziativa ed autonomia operativa, provvede alla istruttoria amministrativa, amministrativo-contabile, tecnica o agraria e alla conseguente definizione degli atti necessari curandone i relativi adempimenti organizzativi.

7ª fascia funzionale

È inquadrato in tale fascia funzionale il personale con funzioni direttive che, con discrezionalità operativa ed autonomia, ha la responsabilità, il coordinamento e il controllo di un qualsiasi settore operativo dell'attività istituzionale ordinaria e straordinaria del Consorzio, dotato di autonomia funzionale ed organizzativa, al quale risultino addetti dipendenti appartenenti alle fasce funzionali inferiori.

In particolare tale personale provvede alla gestione del settore e collabora con il personale dirigente a cui risponde direttamente o, in mancanza, con l'Amministrazione, per la realizzazione dei programmi di lavoro, curandone direttamente gli atti di maggiore complessità ed importanza. Ai prestatori di lavoro, sia tecnici che amministrativi, inquadrati nella 7ª f.f, che siano in possesso dei requisiti di cui ai precedenti commi è riconosciuta la qualifica di "quadro".

Oltre ai dipendenti di cui al precedente comma è altresì inquadrato in 7ª f.f. quel personale che, svolgendo le funzioni ed i compiti di cui ai commi 1 e 2 della presente declaratoria con le modalità ivi previste, risponde, a causa della struttura organizzativa del Consorzio, direttamente ad altro personale inquadrato nella stessa 7ª f.f. con la qualifica di "quadro" anziché al dirigente.

CHIARIMENTO A VERBALE

Con l'espressione "opere e impianti consortili" si fa riferimento a tutte le opere di bonifica e miglioramento fondiario, sia pubbliche che private, in gestione ai Consorzi.

**Allegato γ**

## CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

AVVISO COMUNE PER L'INDIVIDUAZIONE DELLA DURATA DELL'ULTERIORE CONTRATTO A TERMINE STIPULABILE OLTRE IL LIMITE DI TRENTASEI MESI PREVISTO DAL COMMA 4 BIS, PRIMO PERIODO, DELL'ART. 5 DEL D.LGS. 6 SETTEMBRE 2001, N. 368, INTRODOTTO DAL COMMA 40 DELL'ART. 1 DELLA LEGGE 24 DICEMBRE 2007, N. 247.

Il giorno 6 maggio 2008, presso la sede dello SNEBI, in Roma via di S.Teresa, 23,

tra

lo SNEBI, rappresentato dal Presidente Dottor Massimiliano Pederzoli, dal Segretario Nazionale Avvocato Anna Maria Martuccelli, assistiti dal Dottor Antonio Pocci e dal Dottor Riccardo Fornelli;

e

la Flai CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Antonio Mattioli e da Ernesto D'Ambrosio della Flai CGIL Nazionale;

la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Stefano Faiotto e da Giovanni Mattoccia della Fai CISL Nazionale;

la FILBI-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Vito, dal Vice-Segretario Generale Francesco Possenti e dal Segretario Nazionale Giuseppe Sorino;

premesso

che il comma 40 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 ha introdotto nel testo dell'art. 5 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, il

comma 4 bis il quale dispone, nel primo periodo, quanto segue:

*"Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2";*

che la norma di legge sopra citata, nel secondo e terzo periodo dispone:

*"In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto…";*

che ai sensi delle disposizioni di legge sopra riprodotte è doveroso per lo SNEBI e per le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del vigente c.c.n.l. per i dipendenti consortili concordare la durata dell'ulteriore contratto a termine stipulabile oltre il limite dei trentasei mesi di cui al primo periodo del comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368;

che dopo breve discussioni le parti hanno convenuto che tale durata, in relazione alle più ricorrenti esigenze del settore consortile, può essere fissata in un periodo non superiore a 12 mesi;

tutto ciò premesso

le parti hanno concordato che l'ulteriore contratto a termine stipulabile, per una sola volta, presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle

Organizzazioni sindacali firmatarie del vigente c.c.n.l. per i dipendenti consortili cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, oltre il limite di trentasei mesi di cui all'art. 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, nel testo introdotto dal comma 40 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, abbia durata non superiore a dodici mesi.

Letto, approvato e sottoscritto da

SNEBI
il Presidente
Dottor Massimiliano Pederzoli

il Segretario Nazionale
Avvocato Anna Maria Martuccelli

Flai CGIL
il Segretario Nazionale
Antonio Mattioli

Ernesto D'Ambrosio

Fai CISL
Il Segretario Nazionale
Stefano Faiotto

Giovanni Mattoccia

Filbi UIL
Il Segretario Generale
Giuseppe Vito

Il Vice Segretario Nazionale
Francesco Possenti

Il Segretario Nazionale
Giuseppe Sorino

**Allegato δ**

**ATTIVITÀ STAGIONALI**

AVVISO COMUNE IN ORDINE ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ STAGIONALI NEI CONFRONTI DELLE QUALI NON TROVANO APPLICAZIONE LE DISPOSIZIONI DEL COMMA 4 BIS DELL'ART. 5 DEL D.LGS. 6 SETTEMBRE 2001, N. 368, INTRODOTTO DAL COMMA 40 DELL'ART. 1 DELLA LEGGE 24 DICEMBRE 2007, N. 247.

Il giorno 6 maggio 2008, presso la sede dello SNEBI, in Roma via di S.Teresa, 23,

tra

lo SNEBI, rappresentato dal Presidente Dottor Massimiliano Pederzoli, dal Segretario Nazionale Avvocato Anna Maria Martuccelli, assistiti dal Dottor Antonio Pocci e dal Dottor Riccardo Fornelli;

e

la Flai CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Antonio Mattioli e da Ernesto D'Ambrosio della Flai CGIL Nazionale;

la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Stefano Faiotto e da Giovanni Mattoccia della Fai CISL Nazionale;

la FILBI-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Vito, dal Vice-Segretario Generale Francesco Possenti e dal Segretario Nazionale Giuseppe Sorino;

premesso

che il comma 40 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 ha introdotto nel testo dell'art. 5 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, il comma 4 bis il quale dispone quanto segue:

*"Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2.*

*In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto…";*

che il comma 4 ter del citato art. 5 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, a sua volta, dispone quanto segue:

*"Le disposizioni di cui al comma 4 bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche ed integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.";*

che il vigente c.c.n.l. per i dipendenti consortili, all'art. 123, già qualifica come stagionali i lavori stagionali di esercizio e manutenzione delle opere e degli impianti consorziali (taglio delle erbe, sia acquatiche che di sponda, diserbo e spurgo dei canali, irrigazione, riordino delle scoline, etc.);

che le modifiche di legge apportate al testo dell'art. 5 del D.L.gs. 6 settembre 2001, n. 368 rendono tuttavia opportuno il ribadire il comune avviso delle parti in ordine all'individuazione delle attività stagionali svolte dai Consorzi di bonifica, dagli enti consortili similari di diritto pubblico, dai Consorzi di miglioramento fondiario, irrigazione, idraulici di scolo e loro

raggruppamenti comunque denominati;

tutto ciò premesso

le parti esprimono l'avviso comune che abbiano natura stagionale i lavori stagionali di esercizio e manutenzione delle opere e degli impianti consorziali (taglio delle erbe, sia acquatiche che di sponda, diserbo e spurgo dei canali, irrigazione, riordino delle scoline, etc.) e che, di conseguenza, non trovino applicazione, nei confronti dei contratti a tempo determinato stipulati per far fronte ai predetti lavori, le disposizioni di cui al comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Letto, approvato e sottoscritto da

SNEBI
Il Presidente
Dottor Massimiliano Pederzoli
Antonio Mattioli

il Segretario Nazionale
Avvocato Anna Maria Martuccelli

Flai CGIL
il Segretario Nazionale

Ernesto D'Ambrosio

Fai CISL
Il Segretario Nazionale
Stefano Faiotto

Giovanni Mattoccia

Filbi UIL
Il Segretario Generale
Giuseppe Vito

Il Vice Segretario Nazionale
Francesco Possenti

Il Segretario Nazionale
Giuseppe Sorino

## INDICE


| | | |
|---|---|---|
| Premessa | | pag. 5 |
| PARTE I | Disciplina Comune | 9 |
| Titolo I | DISPOSIZIONI GENERALI | 9 |
| Art. 1 | Sfera di applicazione del contratto | 9 |
| Art. 2 | Classificazione del personale | 10 |
| Art. 3 | Rinvio | 15 |
| Art. 4 | Tabella di raffronto | 16 |
| Art. 5 | Anzianità di servizio utile per l'inquadramento nella nuova classificazione del personale | 22 |
| Art. 6 | Effetti economici dell'entrata in vigore della nuova classificazione del personale | 22 |
| Art. 7 | Nuova classificazione del personale. Norma di salvaguardia | 23 |
| Art. 8 | Piani di organizzazione variabile | 23 |
| Titolo II | RAPPORTI SINDACALI | 24 |
| Capo I | Sistema di informazione sulle attività consortili. Programmi di attività - Occupazione | 24 |
| Art. 9 | Sistema di informazione sulle attività consortili | 24 |
| Art. 10 | Divieto del ricorso all'appalto per le attività di esercizio delle opere e impianti consortili | 25 |

| | | |
|---|---|---|
| Art. 11 | Contratto d'appalto | 25 |
| Art. 12 | Esecuzione degli interventi di manutenzione ordinaria | 26 |
| Art. 13 | Mobilità | 26 |
| Capo II | Diritti sindacali e controversie | 27 |
| Art. 14 | Rappresentanza sindacale dei dipendenti nell'azienda | 27 |
| Art. 15 | Rappresentanza sindacale unitaria dei dipendenti nell'azienda | 27 |
| Art. 16 | Locali delle R.S.A./R.S.U. | 28 |
| Art. 17 | Affissioni | 28 |
| Art. 18 | Compiti dei dirigenti delle R.S.A./R.S.U. | 29 |
| Art. 19 | Espletamento delle funzioni di dirigenti delle R.S.A./R.S.U. | 32 |
| Art. 20 | Trasferimento dei dirigenti delle R.S.A./R.S.U. | 32 |
| Art. 21 | Tutela dei dirigenti delle R.S.A./R.S.U. | 32 |
| Art. 22 | Aspettativa e permessi dei dipendenti chiamati a funzioni pubbliche elettive | 33 |
| Art. 23 | Permessi retribuiti e non retribuiti | 34 |
| Art. 24 | Aspettativa dei dipendenti chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali | 36 |
| Art. 25 | Lavoratori studenti | 36 |
| Art. 26 | Diritto allo studio | 37 |
| Art. 27 | Congedi per la formazione | 38 |
| Art. 28 | Formazione professionale e continua | 39 |
| Art. 29 | Aggiornamento e formazione professionale dei quadri | 39 |
| Art. 30 | Commissione nazionale per le pari opportunità | 40 |
| Art. 31 | Ambiente di lavoro e nocività | 41 |
| Art. 32 | Assemblea dei lavoratori | 42 |

| | | |
|---|---|---|
| Art. 33 | Referendum | 43 |
| Art. 34 | Contributi sindacali | 43 |
| Art. 35 | Contributo per assistenza contrattuale | 44 |
| Art. 36 | Distacco sindacale retribuito | 44 |
| Art. 37 | Controversie individuali | 45 |
| Art. 38 | Controversie collettive | 45 |
| Art. 39 | Commissione paritetica nazionale | 46 |
| Titolo III | DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE CHE ESPLICA LA PROPRIA ATTIVITÀ IN MODO ESCLUSIVO E CONTINUATIVO PER I CONSORZI | 47 |
| Capo I | Costituzione del rapporto di lavoro | 47 |
| Art. 40 | Requisiti per l'assunzione | 47 |
| Art. 41 | Assunzione del personale | 48 |
| Art. 42 | Diritti di precedenza | 48 |
| Art. 43 | Apprendistato | 49 |
| Art. 44 | Contratto di inserimento | 51 |
| Art. 45 | Promozione | 54 |
| Art. 46 | Forme di concorso | 55 |
| Art. 47 | Norme per l'espletamento del concorso | 56 |
| Art. 48 | Periodo di prova | 56 |
| Art. 49 | Costituzione del rapporto di lavoro | 57 |
| Capo II | Doveri del personale | 58 |
| Art. 50 | Doveri del personale | 58 |

| | | |
|---|---|---|
| Art. 51 | Orario di lavoro | 59 |
| Art. 52 | Riposo settimanale | 61 |
| Art. 53 | Lavoro notturno | 62 |
| Art. 54 | Festività | 64 |
| Art. 55 | Reperibilità | 65 |
| Capo III | Provvedimenti disciplinari | 66 |
| Art. 56 | Disposizioni generali | 66 |
| Art. 57 | Sanzioni disciplinari | 67 |
| Art. 58 | Censura scritta | 67 |
| Art. 59 | Sospensione dal servizio | 68 |
| Art. 60 | Licenziamento in tronco | 69 |
| Art. 61 | Licenziamento di diritto | 70 |
| Art. 62 | Sospensione cautelare obbligatoria | 71 |
| Art. 63 | Sospensione cautelare facoltativa | 71 |
| Art. 64 | Sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di giudizio penale | 71 |
| Art. 65 | Effetti del giudicato penale sul procedimento disciplinare | 72 |
| Art. 66 | Assegno alimentare | 72 |
| Art. 67 | Opposizione avverso il procedimento disciplinare | 73 |
| Art. 68 | Premorienza del dipendente alla decisione del ricorso | 73 |
| Capo IV | Diritti del personale | 74 |
| Art. 69 | Elementi costitutivi della retribuzione mensile | 74 |
| Art. 70 | Minimi di stipendio base | 74 |
| Art. 71 | Cumulo di mansioni | 75 |

| | | |
|---|---|---|
| Art. 72 | Cambiamento di mansioni - Effetti | 75 |
| Art. 73 | Prestazioni del quadro a favore di più consorzi | 76 |
| Art. 74 | Partecipazione dei quadri ad iniziative di carattere interconsortile | 76 |
| Art. 75 | Aumenti periodici di anzianità | 77 |
| Art. 76 | Anzianità per benemerenze belliche ai fini del trattamento economico | 84 |
| Art. 77 | Anzianità convenzionale ai fini degli aumenti periodici | 85 |
| Art. 78 | Svolgimento della carriera economica | 85 |
| Art. 79 | Effetti della promozione e dello svolgimento della carriera economica sugli aumenti periodici | 85 |
| Art. 80 | Retribuzione annua | 86 |
| Art. 81 | Indennità di funzione per i quadri | 86 |
| Art. 82 | Indennità per gli operai con incarico di capo degli operai avventizi | 87 |
| Art. 83 | Compenso per lavoro straordinario e festivo | 87 |
| Art. 84 | Banca delle ore | 88 |
| Art. 85 | Compenso per lavoro ordinario notturno | 89 |
| Art. 86 | Compenso per lavoro prestato in turni | 89 |
| Art. 87 | Trasferte e missioni | 89 |
| Art. 88 | Rimborso danni all'automezzo di proprietà del dipendente | 90 |
| Art. 89 | Indennità di trasferimento | 90 |
| Art. 90 | Ritenute | 91 |
| Art. 91 | Responsabilità civile verso terzi | 91 |
| Art. 92 | Rimborso spese legali | 91 |
| Art. 93 | Innovazioni ed invenzioni | 92 |
| Capo V | Interruzioni ordinarie e straordinarie del servizio | 94 |

Art. 94 Ferie annuali 94
Art. 95 Permessi ordinari 95
Art. 96 Permessi straordinari 95
Art. 97 Congedi per eventi e cause particolari 95
Art. 98 Congedo matrimoniale 96
Art. 99 Chiamata o richiamo alle armi 96
Art. 100 Infortunio e malattia extraprofessionali 97
Art. 101 Infortunio e malattia per cause di servizio 98
Art. 102 Accertamenti sanitari 101
Art. 103 Mantenimento dell'alloggio in caso di malattia o di infortunio 101
Art. 104 Anticipazione, cumulo e detrazione delle prestazioni assicurative e previdenziali 101
Art. 105 Gravidanza e puerperio 102
Art. 106 Aspettativa senza diritto a retribuzione 103

Capo VI Prestazioni sanitarie e previdenziali integrative 104

Art. 107 Prestazioni sanitarie integrative 104
Art. 108 Previdenza integrativa 104

Capo VII Cessazione del rapporto di lavoro 105

Art. 109 Cause di cessazione del rapporto 105
Art. 110 Dispensa nell'interesse del servizio 106
Art. 111 Dimissioni volontarie 107
Art. 112 Dimissioni d'ufficio 107
Art. 113 Limiti di età 108
Art. 114 Divieto di contratti d'opera con ex dipendenti consorziali 108

Art. 115 Certificato di servizio 109
Art. 116 Consegne 109
Art. 117 Preavviso 109
Art. 118 Indennità sostitutiva del preavviso 110
Art. 119 Computo del periodo di preavviso 111

Capo VIII Trattamento di fine rapporto 112

Art. 120 Diritto al trattamento di fine rapporto 112
Art. 121 Anzianità di servizio 112
Art. 122 Arrotondamento delle frazioni di mese 112
Art. 123 Anzianità per benemerenze belliche ai fini del T.F.R. maturato dai dipendenti dei Consorzi di bonifica fino al 31/5/1982 113
Art. 124 Anzianità per benemerenze belliche ai fini del T.F.R. maturato dai dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario fino al 31/5/1982 113
Art. 125 Reversibilità dei trattamenti di pensione liquidati fino al 31/5/1982 o spettanti nei casi speciali di cui agli artt. 101 e 110 114

Titolo IV RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE E TELELAVORO 116

Art. 126 Rapporti di lavoro a tempo parziale 116
Art. 127 Disciplina sperimentale del telelavoro 120

Titolo V DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI OPERAI AVVENTIZI 121

Art. 128 Classificazione degli operai 121
Art. 129 Requisiti per l'assunzione 121

Art. 130 Periodo di prova 122
Art. 131 Costituzione del rapporto di lavoro 122
Art. 132 Doveri degli operai 123
Art. 133 Orario di lavoro - Festività 123
Art. 134 Cambiamento di mansioni - Effetti 125
Art. 135 Provvedimenti disciplinari 126
Art. 136 Retribuzione 126
Art. 137 Trattamento economico per ferie, 13ª mensilità, 14ª mensilità e festività (3° elemento) 127
Art. 138 Trattamento di fine rapporto 127
Art. 139 Minimi di paga base 128
Art. 140 Cumulo di mansioni 128
Art. 141 Compenso per lavoro straordinario e festivo 128
Art. 142 Trasferte e missioni 129
Art. 143 Indennità di trasferimento 129
Art. 144 Ritenute 130
Art. 145 Impossibilità sopravvenuta della prestazione 130
Art. 146 Assicurazioni sociali e integrazione trattamenti 131
Art. 147 Cause di cessazione del rapporto 132
Art. 148 Consegne 132
Art. 149 Preavviso 133
Art. 150 Riassunzione operai a tempo determinato 133
Art. 151 Trasformazione rapporto operai avventizi 134

PARTE II Disciplina specifica 135

Titolo I DISCIPLINA SPECIFICA DEI RAPPORTI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DAI CONSORZI DI BONIFICA 135

Art. 152 Estensione del fondo di previdenza 135

Titolo II DISCIPLINA SPECIFICA DEI RAPPORTI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DAI CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO 136

Art. 153 Anticipazione dell'assegno per il nucleo familiare e della indennità C.I.S.O.A. agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato 136

PARTE III Contrattazione integrativa aziendale 137

Art. 154 Contrattazione integrativa aziendale 137

Art. 155 Incentivi all'attività di progettazione 138

PARTE IV Disposizioni transitorie e finali 139

Titolo I DISPOSIZIONI TRANSITORIE 139

Art. 156 Mantenimento a titolo personale della stabilità del rapporto di lavoro 139

Art. 157 Deroga per gli operai specializzati e per gli autisti, inquadrati al 31 ottobre 2009 nel secondo livello della terza fascia funzionale, alla gradualità di applicazione dei benefici economici conseguenti alla nuova classificazione del personale di cui all'art. 6 del presente contratto 139

Art. 158 Accorpamenti o fusioni di più Consorzi 140

Titolo II DISPOSIZIONI FINALI 141

Art. 159 Decorrenza e durata del contratto 141

Art. 160 Disposizioni irretroattive 141
Art. 161 Procedure di rinnovo del contratto collettivo di lavoro 142
Art. 162 Allegati 143

A) Tabelle dei minimi di stipendio base dei dipendenti consortili e tabelle delle retribuzioni orarie degli operai avventizi 148
B) Accordo nazionale trasferte e missioni 165
C) Tabella delle mensilità di retribuzione spettanti a titolo di indennità di anzianità per servizio prestato fino al 31 maggio 1982 171
D) Accordo nazionale sulle “Festività soppresse” 172
E) Regolamento delle trattenute per contributi sindacali (art. 34 del contratto) 175
F) Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale 178
G) Accordo 20/9/1983 per l’attuazione della L. 31/3/1979, n. 92. 180
H) Accordo 30 marzo 1983, come modificato dall’accordo 24 aprile 1985, dall’a.c.n.l. 11 luglio 2000 e dall’a.c.n.l. 10 novembre 2008 per la concessione delle anticipazioni sul T.F.R. di cui all’art. 2120 cod. civ. nuovo testo 189
I) Documento della commissione tecnica intersindacale composta dallo SNEBI e dalle OO.SS. dei lavoratori Federbraccianti-CGIL, FISBA-CISL e UISBA-UIL 196
L) Accordo relativo all’applicazione sul T.F.R. dei benefici di cui all’art. 2 della L. 24 maggio 1970 n. 336 200
M) Contratto di inserimento (art. 44 del contratto) 202
N) Contratto di apprendistato (art. 43 del contratto) 208
O) Accordo nazionale sulle prestazioni sanitarie integrative (art. 107 del contratto) 214
P) Norme per l’applicazione del nuovo regime in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) 219

Q) Accordo per la definizione degli indirizzi di attuazione della contrattazione integrativa aziendale (art. 154 del contratto) 226

R) Accordo per l'elezione della RSU 228

S) A.c.n.l. 24/4/2001 sulla determinazione dei minimi di stipendio base spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato assunto successivamente al 15/7/2000 241

T) Accordo per l'attuazione della L. 12/6/1990, n. 146, come modificata della L. 11/4/2000, n. 83, recante norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali 243

U) *Fac simile* di lettera di informazione alle RSA/RSU sull'assunzione di lavoratori a tempo parziale e sullo svolgimento di lavoro supplementare 255

V) Disciplina sperimentale del telelavoro 256

Z) Molestie sessuali e mobbing 260

α) Accordo 20 giugno 2007 sulla previdenza integrativa 262

β) Classificazione del personale in vigore fino al 31/10/2009 266

γ) Contratto di lavoro a tempo determinato. Avviso comune per l'individuazione della durata dell'ulteriore contratto a termine stipulabile, oltre il limite di 36 mesi 269

δ) Attività stagionali. Avviso comune in ordine all'individuazione delle attività stagionali nei confronti delle quali non trovano applicazione le disposizioni del comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 272

Indice 275

Finito di stampare nell'aprile 2010
Grafica e stampa: Eurografica2 srl - Roma

Il giorno 28 giugno 2013, presso la sede dello SNEBI, in Roma, via di S. Teresa n. 23

tra

lo SNEBI, rappresentato dal Presidente Dott. Massimiliano Pederzoli, dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli e dai componenti la Commissione trattative: Dott. Alberto Asioli, Sig. Fabio Bellacchi, Prof. Marsio Blaiotta, Sig. Gianluigi Martin, T.i.m. Americo Pippo, Dott. Roberto Roberti, Dott. Marino Zani assistiti dal Dott. Riccardo Fornelli e dalla Dott.ssa Caterina Truglia;

e

la FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Giovanni Mininni, Antonio Pucillo, Raffaele Atti, Valentino Rottigni, Renzo Pellizzon, Elena Pezzotta, Felice Gagliardi, Pasquale Guerriero, Doriano Bertolone, Fabrizio Podda, Eugenio Siracusa, Edo Pagliai, Mario Fraccascia, Salvatore Pazienza, Giovanni Di Dia, Francesco Potenza, Marcello Buzzoni, Adamo Ubaldo, Fabrizio Abbonizio, Rocco Zito;

la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Stefano Faiotto, Giovanni Mattoccia, Francesco Zanotti, Luigi De Lorentis, Walter Corazza, Giovanni Rossi, Tiziana Priori, Maurizio Ori, Faustino Dondi;

la FILBI-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Vito, Gabriele De Gasperis, Giuseppe Sorino, Giuseppe Bozzini, Franco Bullano, Nicola Pantaleo, Salvatore Alberti, Franco Becherelli, Giorgio Bonetti, Roberto Cassanelli, Roberto Chiarelli, Franco Mattana, Dario Sfreddo, Antonio Stocchero;

**premesso**

→ che con nota del 7 aprile 2011 le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FLAI-CGIL, FAI-CISL e FILBI-UIL hanno disdettato il c.c.n.l. 25 marzo 2010 per i dipendenti consortili, in scadenza al 31 dicembre 2011;

→ che con successiva nota del 28 giugno 2011 le citate Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno presentato il documento di richieste per il rinnovo del citato c.c.n.l. 25 marzo 2010;

→ che le trattative per la stipula dell'accordo di rinnovo del più volte citato c.c.n.l. 25 marzo 2010 sono iniziate in data 6 dicembre 2011;

→ che nel successivo incontro del 15 febbraio 2012 con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori lo SNEBI , in considerazione delle gravi difficoltà operative in atto presso i Consorzi di bonifica sia a causa della crisi economica generale del Paese sia delle specifiche situazioni inerenti al settore con riferimento sia alla contribuenza consortile sia alla contrazione delle risorse pubbliche per infrastrutture, ha proposto che nel rinnovo contrattuale si confermassero per l'anno 2012 tutte le condizioni esistenti e si rinviassero al 2013 le trattative per il rinnovo del contratto;

→ che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori non hanno ritenuto accoglibile la proposta ed hanno interrotto le trattative proclamando uno sciopero a livello nazionale per la giornata del 31 luglio 2012;

→ che dopo la pausa estiva si convenne di riprendere le trattative e lo SNEBI, nell'incontro del 9 ottobre 2012 ha valutato di poter formulare una proposta organica e complessiva per effetto della quale, in adesione alla richiesta di una durata triennale del nuovo contratto, ha proposto, ferme rimanendo tutte le norme in vigore per l'anno 2012, che per il triennio 2013 – 2015 venisse confermata tutta la disciplina di carattere normativo in vigore e che per la parte economica fosse attribuito nel triennio con le gradualità da definirsi, un aumento complessivo del 5,5%;

a130320

→ che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, non avendo ritenuto adeguate le proposte, hanno interrotto le trattative e hanno proclamato in giornate diverse, nelle varie realtà territoriali, lo sciopero di una giornata intera;

→ che si era creata quindi una delicata situazione di incertezza per rimuovere la quale le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno ritenuto di chiedere un incontro che ha avuto luogo l'8 marzo 2013 ed in tale occasione ha avuto luogo un approfondito ed articolato dibattito che ha consentito la prosecuzione delle trattative;

→ che lo SNEBI, nonostante il perdurare della grave crisi economica del Paese, del blocco dei pagamenti da parte della pubblica amministrazione ed in particolare delle regioni che in alcune realtà non provvedono ai pagamenti su opere già realizzate dai Consorzi, di difficoltà del credito, di oneri già pesanti a carico delle proprietà consorziata, con grande senso di responsabilità ha ritenuto di avanzare una proposta che tenesse conto sia dei problemi gestionali dei Consorzi sia di quelli relativi al potere d'acquisto dei dipendenti consortili, proponendo di anticipare al dicembre 2012 l'erogazione di una prima *tranche* di aumenti, fermo restando il trattamento economico già in atto per i mesi precedenti, e, attraverso altre due *tranches* (1 luglio 2013 - 1 novembre 2014) , corrispondere un aumento complessivo a regime del 5,5%;

→ che peraltro le Organizzazioni sindacali dei lavoratori non hanno ritenuto accoglibile la predetta proposta e hanno viceversa prospettato una soluzione di un aumento complessivo del 6,5% così suddiviso: 1,5% a decorrere da gennaio 2012; 2,5% a decorrere da luglio 2013; 2,5% a decorrere da luglio 2014;

→ che lo SNEBI non ha ritenuto che sussistano le condizioni per una definitiva conclusione della trattativa nel senso suindicato e ciò sia per la circostanza che i bilanci consortili dell'anno 2012 sono già definitivamente conclusi sia per gli oneri conseguenti su gestioni consortili già in grave difficoltà;

→ che a seguito di lungo e approfondito dibattito tra le parti, nell'intento di trovare una soluzione condivisa per il rinnovo del CCNL che ponga anche fine alla situazione di incertezza in atto, le parti hanno convenuto su una soluzione di compromesso che contempla un aumento complessivo del 6% così suddiviso: 1% a decorrere dal luglio 2012; 2,5% a decorrere dal luglio 2013; 2,5% a decorrere dal settembre 2014 con un rinnovo di tutte le norme collettive vigenti per il triennio 2012 – 2014;

**tutto ciò premesso e considerato**

le parti, come sopra costituite, convengono di rinnovare il c.c.n.l. 25 marzo 2010 e relativi accordi allegati alle seguenti condizioni:

1) le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo;
2) le disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale 25 marzo 2010 e relativi accordi allegati sono prorogate a decorrere dall'1 gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2014 alle seguenti condizioni:
3) ai minimi di stipendio base , in vigore al 31/ 12/ 2011 , vengono aggiunti gli importi di seguito indicati con le seguenti decorrenze:

**AUMENTI DA CORRISPONDERE PER GLI ANNI 2012-13.14 (6,0%)**

| | | 2012 lug. 1% | 2013 lug. 2,50% | 2014 sett. 2,50% | | Tot. 6,00% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| area D | 100 | 11,68 | 29,51 | 30,24 | = | 71,43 |
| | 104 | 12,15 | 30,69 | 31,45 | = | 74,29 |
| | 107 | 12,50 | 31,57 | 32,36 | = | 76,43 |
| | 115 | 13,43 | 33,93 | 34,78 | = | 82,15 |
| | 116 | 13,55 | 34,23 | 35,08 | = | 82,86 |
| | 112 | 13,08 | 33,05 | 33,87 | = | 80,00 |
| area C | 127 | 14,84 | 37,47 | 38,41 | = | 90,72 |
| | 118 | 13,79 | 34,82 | 35,69 | = | 84,29 |
| area B | 132 | 15,42 | 38,95 | 39,92 | = | 94,29 |
| | 127 | 14,84 | 37,47 | 38,41 | = | 90,72 |
| | 132 | 15,42 | 38,95 | 39,92 | = | 94,29 |
| | 132 | 15,42 | 38,95 | 39,92 | = | 94,29 |
| | 127 | 14,84 | 37,47 | 38,41 | = | 90,72 |
| area A | 157 | 18,34 | 46,32 | 47,48 | = | 112,15 |
| | 134 | 15,65 | 39,54 | 40,53 | = | 95,72 |
| | 159 | 18,58 | 46,91 | 48,09 | = | 113,57 |
| | 135 | 15,77 | 39,83 | 40,83 | = | 96,43 |
| | 184 | 21,50 | 54,29 | 55,65 | = | 131,43 |
| | 159 | 18,58 | 46,91 | 48,09 | = | 113,57 |
| area Aq | 185 | 21,61 | 54,58 | 55,95 | = | 132,15 |
| | 162 | 18,93 | 47,80 | 48,99 | = | 115,72 |
| | 187 | 21,85 | 55,17 | 56,55 | = | 133,58 |
| | 164 | 19,16 | 48,39 | 49,60 | = | 117,15 |

Letto, confermato e sottoscritto

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti per quanto riguarda l'accordo 11 giugno 2001, per l'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche sull'esercizio del di-

ritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali (allegato T al CCNL 25 marzo 2010), che per effetto del presente rinnovo, verrebbe a scadere il 18 giugno 2017, si impegnano ad incontrarsi per le opportune verifiche successivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del presente accordo.

**per lo**

**SNEBI**

IL PRESIDENTE

(Dott. Massimiliano Pederzoli)

IL SEGRETARIO NAZIONALE

(Avv. Anna Maria Martuccelli)

**per la**

**FLAI-CGIL**

IL SEGRETARIO NAZIONALE

(Signor Giovanni Mininni)

(Signor Antonio Pucillo)

**per la**

**FAI-CISL**

IL SEGRETARIO NAZIONALE

(Signor Stefano Fajotto)

**per la**

**FILBI-UIL**

IL SEGRETARIO GENERALE

(Signor Giuseppe Vito)

a130320