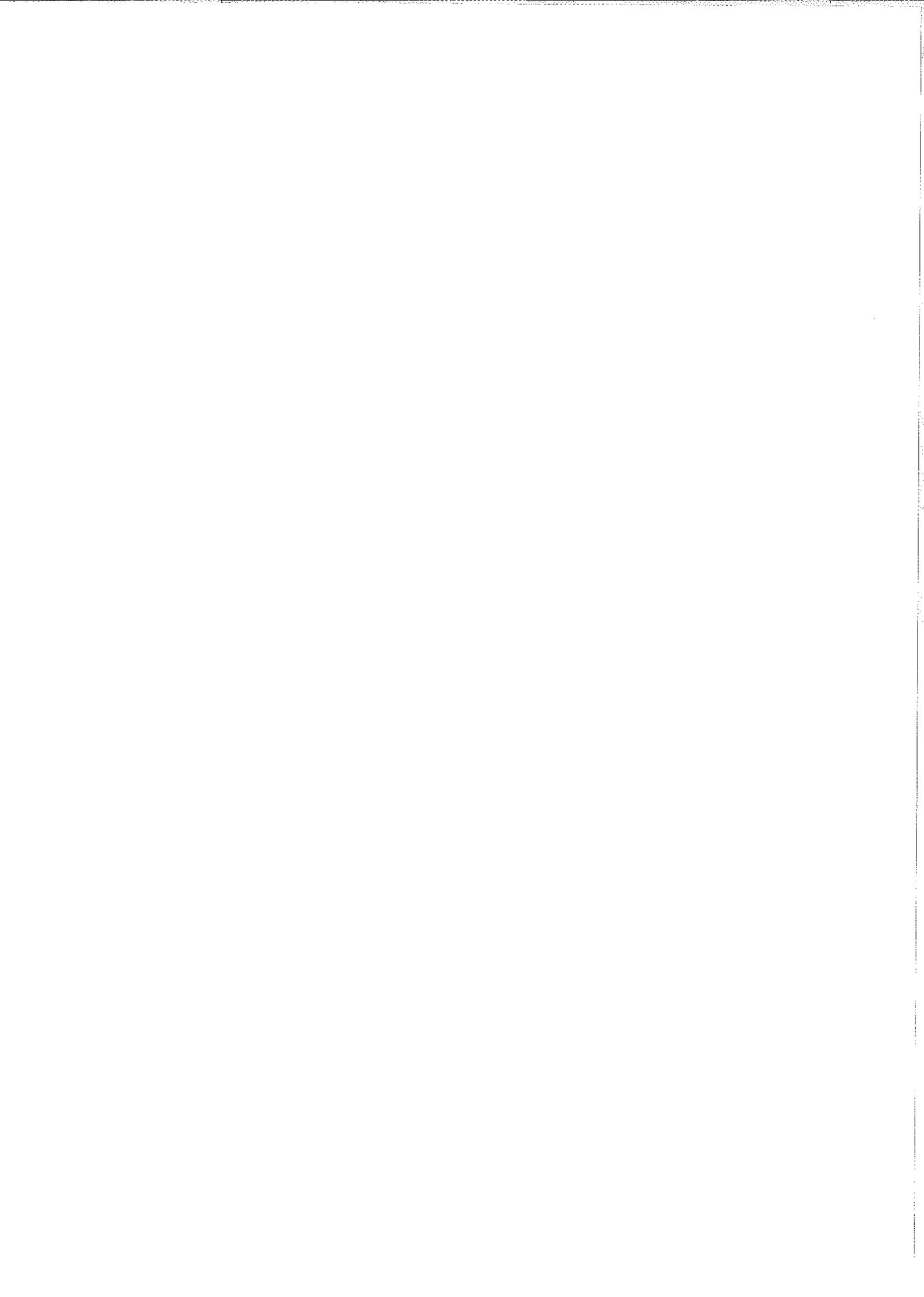


**Contratto Collettivo Nazionale  
di Lavoro per i Dipendenti dei  
Consorzi di Bonifica e di  
Miglioramento Fondiario**



Il giorno 28 settembre 2016, in Roma

tra

lo SNEBI, rappresentato dal Presidente Dott. Massimo Pederzoli, dal Segretario Nazionale Dott. Massimo Gargano e dai componenti la Commissione trattative: Sig. Giuseppe Caresana, Avv. Anna Maria Martuccelli, Sig. Giuseppe Romano, Sig.ra Elide Stancari, Sig. Pietro Zirattu, assistiti dal Dott. Riccardo Fornelli e dalla Dott.ssa Caterina Truglia.

e

la FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Ivana Galli e dai Segretari Nazionali: Sara Palazzoli, Marco Bermani, Ivano Gualerzi, Mauro Macchiesi, Giovanni Mininni, assistiti dai Signori: Antonio Pucillo e Andrea Coinu e dalla delegazione trattante costituita dai Signori: Dorian Bertolone, Antonino Calandra, Giovanni Di Dia, Fabrizio Podda, Eugenio Siracusa, Massimo Lopis, Fabrizio Abbonizio, Giancarlo Venturini, Valentino Rottigni, Elena Pezzotta, Erika Morselli, Pasquale Guerriero, Adelaide Ceci, Marco Ugolini, Marcello Buzzoni, Ubaldo Adamo, Paolo Rossi, Samuele Trilli, Silvia Guaraldi, Renzo Pelizzon e Fabrizio Liviero.

la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Luigi Sbarra e dai Segretari Nazionali: Fabrizio Colonna, Silvano Giangiacomi, Attilio Cornelli e Mohamed Saady, assistiti dai Signori: Stefano Faiotto e Giovanni Mattocchia e dalla delegazione trattante costituita dai Signori: Patrizia Vicinanza, Walter Corazza, Faustino Dondi, Davide Bergonzini, Andrea Pambianchi, Francesco Zanotti, Piersecondo Mediani, Giosè La Terra, Alessandro Rosso, Angelo Semenzato, Walter Bertolini, Giovanni Rossi, Luigi De Lorentis, Fabiano Palucci e Luigi Fiore.

la FILBI-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Gabriele De Gasperis e dai Segretari Nazionali: Antonio Stocchero, Salvato Cataldo, Franco Bullano, Giuseppe Vito, assistiti dalla delegazione trattante costituita dai Signori: Carla D'Ottavio, Rossella Valente, Roberto Castelli, Andrea Luvarà, Antonino Renato Curreri, Fabio Distefano, Franco Becherelli, Luca Lombardo, Paolo Campagna, Federico Capponi, Giorgio Bonetti, Alberto Bolognini, Roberto Cassanelli, Federico Mambrini, Franco Mattana, Antonio Giocoli, Francesca Torregrossa e Clemente Di Rosa, assistiti dal Segretario Generale della UILA-UIL Stefano Mantegazza.

### **PREMESSO**

che le parti, come sopra costituite, riconoscono che nell'ambito della politica territoriale ed economica del nostro Paese assume determinante rilevanza l'azione della bonifica sul territorio e sull'economia con particolare riferimento sia alla prevenzione del rischio e alla mitigazione del dissesto idrogeologico per la conservazione e difesa del suolo, sia alla crescita dell'economia attraverso la valorizzazione e sicurezza alimentare, garantite dalle azioni per la provvista, conservazione, regolazione e razionale utilizzazione delle acque a prevalente uso agricolo, con riguardo anche alla salvaguardia ambientale;

che nel nostro Paese, come attestato anche dai più recenti eventi alluvionali, i problemi legati alla prevenzione del rischio idrogeologico e della disponibilità di risorse idriche nel tempo e nello spazio 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;

### **riconfermano**

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 ai problemi da risolvere per uno sviluppo sostenibile;

che nel rispetto del principio di sussidiarietà, dei principi fondamentali dell'ordinamento del nostro Paese, la gestione della bonifica nelle distinte fasi di realizzazione, manutenzione, esercizio e sorveglianza delle opere 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 dell'attività consortile;

**sottolineano**

che lo Stato e le Regioni, con il protocollo di intesa sottoscritto il 18 settembre 2008, nel riconoscere la multifunzionalità dell'attività di bonifica sul territorio del nostro Paese, hanno riconfermato il ruolo e il rilievo dell'azione dei Consorzi di bonifica quali enti di autogoverno rientranti tra le autonomie funzionali, cui compete, nell'ambito dei comprensori, la realizzazione e la gestione di tutte le opere pubbliche di bonifica e di irrigazione finalizzate alla sicurezza territoriale, alimentare ed ambientale;

**conseguentemente auspicano**

che il riordino in corso in alcune particolari realtà regionali avvenga nel rispetto dei principi sanciti nel citato protocollo Stato – Regioni, come già avvenuto nelle diverse realtà regionali;

che, nell'ambito dei provvedimenti per la sicurezza territoriale e la crescita economica del Paese, si tenga adeguatamente conto della necessità di investimenti pubblici nel settore della prevenzione del rischio e della mitigazione del dissesto idrogeologico per la sicurezza territoriale nonché nel settore delle risorse idriche a uso prevalentemente irriguo, con particolare riguardo agli interventi di completamento e ammodernamento per una più razionale ed estesa utilizzazione delle acque;

**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 di un idoneo ed efficace 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 sindacali 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 le trattative per il rinnovo del CCNL 25 marzo 2010 modificato e prorogato fino al 31 dicembre 2014 con ACNL 28 giugno 2013 si sono svolte in un periodo di eccezionale complessità e difficoltà riferite sia alla situazione economica del Paese e del settore consortile sia all'evoluzione legislativa nella materia del diritto del lavoro e delle relative riforme;

che le parti hanno anzitutto condiviso l'esigenza di procedere ad un adeguamento delle norme contrattuali alle nuove disposizioni legislative procedendo a tal fine a numerosi incontri per la definizione dei nuovi testi che fossero aderenti ad una idonea interpretazione delle norme;

che tali incontri hanno consentito di esaminare le nuove disposizioni e di adeguare in conformità le corrispondenti disposizioni contrattuali nazionali;

che, peraltro, l'esame della piattaforma delle richieste presentata dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori è stato oggetto di un approfondito e vivace dibattito che ha tenuto conto sia delle garanzie dei trattamenti in vigore sia della realtà quale derivante dalla difficile situazione economica del Paese e del settore;

che, comunque, anche se dopo un periodo di agitazioni sindacali, le parti hanno rinvenuto soluzioni idonee alla conclusione della trattativa, in un equilibrato temperamento degli interessi delle parti;

**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 espliciti 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 42 e 43, 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. 15 giugno 2015, n. 81 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 contribuzione, 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. 36.

## **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. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni.

Agli effetti del presente contratto i dipendenti sono classificati 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 almeno due delle 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 almeno due delle 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'adeguata 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 A2 al presente contratto.

**Art. 4**  
**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.

**Art. 5**  
**RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

I Consorzi, nell'ipotesi in cui assumano dipendenti con rapporti di lavoro a tempo determinato potranno procedere, senza obbligo di motivazione, ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, osservando anche le disposizioni di cui ai successivi commi.

Fatta eccezione per assunzioni di durata non superiore a 12 giorni il contratto di lavoro a tempo determinato è stipulato per atto scritto.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso Consorzio e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi.

Il termine del contratto a tempo determinato inizialmente fissato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, per un massimo di cinque volte, fermo restando la predetta durata complessiva dei trentasei mesi.

In caso di riassunzione di un lavoratore in precedenza occupato con contratto a termine di durata fino a sei mesi, occorre un intervallo di attesa tra i due contratti di 5 giorni; per i contratti a termine di durata superiore a sei mesi l'intervallo è stabilito in 10 giorni.

Se il rapporto di lavoro prosegue dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, si dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione complessiva per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 25% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e pari al 45% per ogni giorno ulteriore.

Il termine massimo per la prosecuzione oltre la scadenza è fissato in 30 giorni, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi, e in

50 giorni negli altri casi. Qualora il rapporto prosegua oltre detti termini, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Fatta eccezione per le ipotesi di cui al comma 2 dell'articolo 23 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun Consorzio non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Nei Consorzi che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

In conformità a quanto disposto dagli artt. 19, 2° comma, e 21, 2° comma, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le norme di cui al presente articolo non trovano applicazione per gli operai stagionali.

TITOLO II  
RAPPORTI SINDACALI

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

**Art. 6**  
**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, ai prevedibili effetti sull'occupazione ed all'organizzazione dei Consorzi.

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. 7**

### **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. 8**

### **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. 9**

### **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. 10**  
**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. 11**  
**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. 12**  
**RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**  
**DEI DIPENDENTI NELL'AZIENDA**

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

cedente art. 11, 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 P 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. 13 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 R.S.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. 14 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. 15**  
**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. 15 giugno 2015, n. 81 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.. All'inizio di ogni anno l'Amministrazione informerà dettagliatamente circa i lavoratori a termine e/o stagionali impiegati nell'anno precedente. All'inizio di ogni anno l'Amministrazione informerà le RSA/RSU, mediante consegna del modulo allegato S al presente contratto, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla loro tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare richiesto nell'anno precedente;
- 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 funzionamento degli uffici nel rispetto di una equa ripartizione dei carichi di lavoro;

- 5) esprimere un parere sul codice etico prima che venga adottato dal Consorzio. Il testo dovrà essere consegnato alle RSA/RSU di norma almeno 40 giorni prima che sia adottato. Nel caso di variazioni dello stesso, i testi di variazione devono essere consegnati alle RSA/RSU 30 giorni prima;
- 6) 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;
- 7) intervenire per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro;
- 8) 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. 28, 4° e 5° comma);
- 9) incontrarsi con l'Amministrazione consortile ai fini di quanto previsto all'art. 68, comma 3;
- 10) 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. 47, commi 13° e 15° e art. 126, comma 8°);
- 11) 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. 47, 6°, 7° e 16° comma ed art. 126, 8° e 9° comma) finalizzate al rispetto delle esigenze di idoneo funzionamento dei servizi consortili e del migliore soddisfacimento delle esigenze degli utenti;
- 12) 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);

- 13) raggiungere intese con l'Amministrazione consortile in ordine all'individuazione del punto iniziale di computo della percorrenza chilometrica rimborsabile al personale addetto a compiti richiedenti istituzionalmente o per disposizioni regolamentari abituali spostamenti nell'ambito della zona o del reparto cui detto personale è destinato (v. art. 10 Regolamento Trasferte e Missioni allegato B al presente contratto);
- 14) assistere gli interessati nell'individuazione, d'intesa con il Consorzio, dei periodi di godimento dei riposi compensativi delle festività sopresse di cui all'art. 1 dell'Accordo collettivo nazionale allegato D al presente contratto;
- 15) 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);
- 16) 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;
- 17) 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. 158 del presente contratto.

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. 16**

#### **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. 17**

#### **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 11 e 12 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. 18**

#### **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. 105 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. 19**

#### **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. 20**

#### **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 com-

putabili 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 12 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 convocazione 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. 21**

##### **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 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche e integrazioni, 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. 22 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. 23 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. 24 CONGEDI PER LA FORMAZIONE**

Ferme restando le disposizioni relative ai lavoratori studenti e al diritto allo studio di cui ai precedenti articoli 22 e 23 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. 25 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.

Alfine 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. 26**

#### **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'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. 27**

#### **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 fina-

lizzate 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. 28 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 medi-

che, 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 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni, 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. 29 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 limi-

ti di dieci ore annue, per le quali è corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi 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. 30 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. 31 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. 32**  
**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. 33**  
**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. 34**

##### **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. 35**

##### **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. 36 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. 37**  
**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. 57;
- 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. 38**  
**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. 39** **DIRITTI DI PRECEDENZA**

I Consorzi, nelle assunzioni a tempo indeterminato, daranno la precedenza a quei lavoratori con rapporto a tempo determinato e/o stagionali che abbiano lavorato alle dipendenze dello stesso Consorzio con mansioni equivalenti a quella per la quale occorre procedere alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a condizione che manifestino al Consorzio la volontà di esercitare tale diritto entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. A tal fine occorrerà che il dipendente abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, in esecuzione di uno o più contratti, e che l'assunzione avvenga nei 15 mesi successivi alla cessazione del rapporto a termine.

Il Consorzio informerà i lavoratori a tempo determinato e/o stagionali, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa le assunzioni cui si dovrà procedere ai sensi del comma precedente.

Ai fini del diritto di precedenza previsto al precedente comma i Consorzi formeranno, tra i lavoratori con mansioni equivalenti 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;
- 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, i congedi di cui all'art. 24 del D.lgs n. 80/2015, , la donazione di sangue, 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. 19 del presente contratto);
- del periodo effettivo di lavoro svolto alle dipendenze del Consorzio 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. 40 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. 44 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, per il conseguimento delle qualificazioni professionali elencate al terzo comma del presente articolo, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base e di carattere tecnico-professionale.

Il contratto d'apprendistato professionalizzante è stipulato in forma scritta e contiene l'indicazione del periodo di prova, della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, redatto anche in forma sintetica, della qualifica che potrà essere, eventualmente, acquisita al termine del rapporto di apprendistato in base agli esiti della formazione ricevuta, il divieto della retribuzione a cottimo.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del lavoro superiore a trenta giorni comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato.

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 area D aventi diritto al parametro 116.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del lavoro superiore a trenta giorni comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato.

L'acquisizione da parte degli apprendisti delle competenze di base e trasversali è garantita dai Consorzi attraverso lo svolgimento di un'attività formativa, teorico-pratica che sarà registrata nell'apposito libretto formativo, non inferiore a 120 per la durata del triennio. Per le qualifiche rientranti nelle Aree A e B la metà delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la restante metà avrà carattere pratico. Per le qualifiche rientranti nell'Area C 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 nell'Area D un quarto delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la rimanente parte avrà carattere pratico.

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.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal

contratto, ai sensi dell'articolo 2118 cod. civ., con un preavviso , ai sensi dell'art. 112 del presente contratto, decorrente dal medesimo termine.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Durante il periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Durante il periodo di apprendistato il Consorzio assegna al lavoratore, ai fini del trattamento economico, uno stipendio di importo corrispondente a due profili professionali inferiori per il primo anno ed a uno per i periodi successivi rispetto a quello spettante ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle oggetto del contratto di apprendistato.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo trovano applicazione le norme per l'apprendistato professionalizzante contenute nel Capo V del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e successive modificazioni.

#### **Art. 41 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 impiegate 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 19 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 profilo professionale 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. 42**  
**FORME DI CONCORSO**

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

**Art. 43**  
**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. 44**  
**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 e successive modifiche e integrazioni.

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. 45 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. 46**  
**DOVERI DEL PERSONALE**

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri previsti dal presente contratto, dal piano di organizzazione variabile e dal codice etico adottato dal Consorzio.

In particolare i dipendenti hanno l'obbligo di:

- a) esplicitare 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. 95.
- 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.

NOTA A VERBALE

In caso di cambiamento degli uffici, a seguito di unione di più Consorzi, gli obblighi di cui al punto e) non trovano applicazione.

**Art. 47**  
**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. 28, 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. 48 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. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

Fanno eccezione alla disposizione di cui al precedente comma:

- le attività di lavoro svolte a turni, ogni qual volta il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero 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. 49 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 e successive modificazioni.

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 prestazioni 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. 50 FESTIVITA'**

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 sopresse 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

festà 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. 51 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. 52**  
**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 rivolto agli 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. 53 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. 54 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. 55**  
**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. 56**  
**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. 55;
- b) per reiterazione, rispettivamente, entro il biennio o entro l'anno della recidiva prevista alle lettere l) e m) dell'art. 55;
- 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 amministrative 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. 52, 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. 57 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. 52 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. 58**  
**SOSPENSIONE CAUTELARE OBBLIGATORIA**

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

**Art. 59**  
**SOSPENSIONE CAUTELARE FACOLTATIVA**

Il Consorzio, nelle ipotesi di cui all'art. 56, 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. 60**  
**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. 61**

#### **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. 59.

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. 59.

#### **Art. 62**

#### **ASSEGNO ALIMENTARE**

Nell'ipotesi di adozione del provvedimento di sospensione della retribuzione di cui all'art. 59 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. 59 e delle altre disposizioni che fanno rinvio a questa norma.

#### **Art. 63**

#### **OPPOSIZIONE AVVERSO IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

Nelle ipotesi di cui all'art. 56, 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. 64**

#### **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. 65**  
**ELEMENTI COSTITUTIVI DELLA RETRIBUZIONE MENSILE**

La retribuzione mensile, pagabile in via posticipata, è costituita dal minimo di stipendio base e dagli aumenti periodici di cui al successivo art. 71.

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. 66**  
**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.15.

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. 67 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. 68 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 riconducibili al profilo professionale della stessa Area di inquadramento o delle ultime mansioni effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione, fatta eccezione per eventuali elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni.

Nei casi di modifica degli assetti organizzativi del Consorzio, che incidano sulla posizione del dipendente, al dipendente medesimo possono essere assegnate, per atto scritto, informate le RSA/RSU, mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore senza alcuna diminuzione della retribuzione, fatta eccezione per eventuali elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni.

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, come disciplinato dall'art. 3 del

D.Lgs. 81/2015, previo confronto con le RSA/RSU.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo.

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 del parametro più basso del profilo professionale superiore e quello corrispondente al parametro del profilo professionale assegnato prima del cambiamento di mansioni.

Qualora l'assegnazione a mansioni superiori – salvo il caso di ragioni sostitutive di altro dipendente in servizio – si protragga oltre tre mesi, il dipendente ha diritto, salvo propria diversa volontà espressa, al passaggio nella nuova qualifica, con conseguente applicazione dell'art. 74 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.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato in materia di modifica delle mansioni trova applicazione quanto disposto dall'articolo 2103 cod. civ..

#### **Art. 69**

#### **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 espliciti 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. 70**

#### **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. 71  
 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ**

I dipendenti hanno diritto, per il servizio prestato dalla data di assunzione, fatti salvi gli effetti del successivo art. 74, 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:

|                           |                               |  |
|---------------------------|-------------------------------|--|
| <b>1<sup>a</sup> f.f.</b> |                               | Euro 38,45                             |
| <b>2<sup>a</sup> f.f.</b> |                               | Euro 40,77                             |
| <b>3<sup>a</sup> f.f.</b> | 1° liv.<br>2° liv.            | Euro 44,25<br>Euro 41,16               |
| <b>4<sup>a</sup> f.f.</b> | 1° liv.<br>2° liv.            | Euro 47,73<br>Euro 44,44               |
| <b>5<sup>a</sup> f.f.</b> | 1° liv.<br>2° liv.            | Euro 50,05<br>Euro 47,92               |
| <b>6<sup>a</sup> f.f.</b> | 1° liv.<br>2° liv.<br>3° liv. | Euro 60,68<br>Euro 51,99<br>Euro 50,25 |

|                           |         |            |
|---------------------------|---------|------------|
| <b>7<sup>a</sup> f.f.</b> | 1° liv. | Euro 71,32 |
|                           | 2° liv. | Euro 65,14 |
|                           | 3° liv. | 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 → Area Quadri,  
complesso con anzianità di servizio nelle  
funzioni pari o superiore a sette anni  
(ex 7<sup>a</sup> f.f., 1° livello)      parametro 187  
aumento periodico  
**Euro 71,32**

Quadro preposto ad un settore organizzativo → Area Quadri,  
complesso con anzianità di servizio nelle  
funzioni inferiore a sette anni  
(ex 7<sup>a</sup> f.f., 2° e 3° livello)      parametro 164  
aumento periodico  
**Euro 65,14**

Quadro preposto ad un settore organizzativo → Area Quadri,  
semplice con anzianità di servizio nelle  
funzioni pari o superiore a sette anni  
(ex 7<sup>a</sup> f.f., 1° livello)      parametro 185  
aumento periodico  
**Euro 71,32**

Quadro preposto ad un settore organizzativo → Area Quadri,  
semplice con anzianità di servizio nelle funzioni  
inferiore a sette anni (ex 7<sup>a</sup> f.f., 2° e 3° livello)      parametro 162  
aumento periodico  
**Euro 65,14**

Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti → Area A,  
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 7<sup>a</sup> f.f., 1° livello)      parametro 184  
aumento periodico  
**Euro 71,32**

Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti → Area A,

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 7<sup>a</sup> f.f., 2° e 3° livello)

parametro 159  
aumento periodico  
**Euro 65,14**

Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente almeno due delle seguenti 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 6<sup>a</sup>f.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 almeno due delle seguenti 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 inferiore a sette anni (ex 6<sup>a</sup>f.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,

→ Area A,  
parametro 157  
aumento periodico  
**Euro 60,68**

curandone i relativi adempimenti organizzativi e funzionali. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiori a sette anni (ex 6<sup>a</sup> 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 relativi adempimenti organizzativi e funzionali. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 6<sup>a</sup> 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 pre-stabiliti. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni. (ex f.f. 5<sup>a</sup>, 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 pre-stabiliti. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni. (ex f.f. 5<sup>a</sup>, 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. 5<sup>a</sup>, 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 siano addetti stabilmente altri operai fissi gerarchicamente subordinati, tenuti a svolgere → Area B,  
parametro 127  
aumento periodico  
**Euro 47,92**

anche le mansioni operaie di competenza della squadra cui sono preposti. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex f.f. 5<sup>a</sup>, 2° livello)

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 4<sup>a</sup> f.f., 1° livello).

→ Area B,  
parametro 132  
aumento periodico  
**Euro 47,73**

Operai che svolgono almeno due delle 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 4<sup>a</sup> f.f., 1° livello)

→ Area B,  
parametro 132  
aumento periodico  
**Euro 47,73**

Operai che svolgono almeno due delle 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 4<sup>a</sup> 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 4<sup>a</sup> 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

→ Area C,  
parametro 127  
aumento periodico  
**Euro 47,73**

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 4<sup>a</sup> 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 motobarce, 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 4<sup>a</sup> 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 superiore a due anni (ex 3 f.f., 1° livello)

→ Area D,  
parametro 116  
aumento periodico  
**Euro 44,25**

Personale addetto a compiti di videoscrittura ed utilizzazione di programmi informatici. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 3 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 3 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 3 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 2 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 2 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 1 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 1<sup>a</sup> 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.

74 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 CCNL 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 CCNL 6 marzo 1996.

#### **Art. 72**

#### **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.

#### **Art. 73**

#### **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. 56, abbiano demeritato. In quest'ultimo caso il passaggio di livello viene ritardato di 2 anni.

**Art. 74**  
**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, 41 e 73, 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. 75**  
**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. 76**  
**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 distinto della stessa, un'indennità di funzione in misura fissa pari ad Euro 140,00, da corrispondere per quattordici mensilità.

**Art. 77**  
**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. 78**  
**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. 79, 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. 79 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. 80**  
**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. 81**  
**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. 65:

- |   |     |
|---|-----|
| 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. 82**  
**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. 83**

#### **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. 84**

#### **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 rapporto di lavoro, escluso quello per dimissioni volontarie rassegnate entro i cinque anni successivi alla data del 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. 85 RITENUTE**

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

#### **Art. 86 RESPONSABILITÀ CIVILE VERSO TERZI**

In adempimento all'obbligo sancito dall'art. 5 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, 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. 87 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. 88 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 e successive modifiche e integrazioni, 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 maggio 1985, 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. 89**  
**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 prestatato 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. 90 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.

Nei casi di gravi eventi imprevedibili per i quali è necessaria l'urgente presenza si prescinde dal preavviso di cui al comma precedente fermo rimanendo che occorrerà giustificarli documentalmente entro le 48 ore successive.

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.

#### **Art. 91 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. 92 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.

La dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto, ai sensi di quanto stabilito nell'articolo 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. La stessa potrà usufruire di tale congedo, nell'arco temporale di tre anni, potendo scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

Relativamente a modalità di preavviso, misura e modalità di percezione dell'indennità di tale congedo trova applicazione quanto previsto nei commi 3 e 4 dell'articolo 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 e successive modificazioni.

### **Art. 93 CONGEDO MATRIMONIALE**

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

### **Art. 94 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. 73 e del trattamento di fine rapporto secondo le modalità indicate nell'Allegato L del CCNL 25 marzo 2010.

Il periodo di cui al precedente comma va altresì computato agli effetti dell'anzianità utile per il calcolo della pensione prevista agli articoli 96 e 105.

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. 65.

#### **Art. 95 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. 96** **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. 95;

- 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 115.

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 CCNL 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 CCNL 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 benemerite 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 115. 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 118 il trattamento di pensione di cui al secondo comma della precedente lettera b) con la detrazione di cui al 4° comma dell'art. 99 del presente contratto e con le riduzioni di cui al successivo art. 118.

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. 95.

#### IMPEGNO A VERBALE

A decorrere dal 15 luglio 1985 e per il restante periodo di vigenza del contratto, nell'ipotesi in cui si verificano 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 96, 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. 97**  
**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, e successive modificazioni.

**Art. 98**  
**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. 65.

**Art. 99**  
**ANTICIPAZIONE, CUMULO E DETRAZIONE**  
**DELLE PRESTAZIONI ASSICURATIVE E PREVIDENZIALI**

Nelle ipotesi previste al primo comma dell'art. 95 e alla lettera a) dell'art. 96 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 96, 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 96.

#### 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. 100 GRAVIDANZA E PUERPERIO**

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

A parziale deroga di quanto stabilito nelle disposizioni di legge richiamate al precedente comma, alle lavoratrici madri verrà corrisposto, per tutto il periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 22 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 il congedo di maternità.

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. 95 se risulti ad essa più favorevole.

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 retribuito. Nel caso di nascita di un figlio il dipendente, pur dovendo tempestivamente comunicare al Consorzio la fruizione del giorno di permesso, non è tenuto al rispetto di alcun preavviso.

I congedi di cui all'art. 32, comma 1 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni, sono fruibili sia su base giornaliera che su base oraria dai lavoratori e dalle lavoratrici con le modalità di cui al presente articolo.

L'opzione tra la fruizione su base giornaliera o base oraria è rimessa alla libera scelta del singolo genitore. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, il genitore è tenuto a preavvisare il Consorzio per iscritto, tramite *e-mail* o altra forma di comunicazione scritta contenente l'indicazione della data, con almeno 5 giorni di preavviso in caso di congedo parentale su base giornaliera e con almeno 2 giorni di preavviso in caso di congedo parentale su base oraria. La comunicazione dovrà altresì contenere l'indicazione di inizio e di fine del periodo di congedo.

Per tutto quanto non specificamente previsto dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al capo V del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni.

**Art. 101**  
**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. 102**  
**PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE**

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

**Art. 103**  
**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'ACNL 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. 104**  
**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. 95 e 96;
- e) la dispensa nell'interesse del servizio;
- f) il licenziamento di cui all'art. 56;
- g) il licenziamento di diritto di cui all'art. 57;
- h) le dimissioni volontarie rassegnate o dichiarate di ufficio;
- i) il raggiungimento dei limiti di età previsti dal successivo art. 108;
- 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 successive modificazioni, e 11 maggio 1990, n. 108;
- m) la scadenza del termine prefissato per il rapporto a tempo determinato.

In tutti i casi di licenziamento, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato fino al 7 marzo 2015, trovano applicazione le disposizioni contenute nella legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificata dalla legge 28 giugno 2012, n. 92. Per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015 trovano applicazione le norme dettate dal D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

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 e successive modificazioni anche nell'ipotesi di una pluralità di licenziamenti individuali intimati coevamente, fermo restando in ogni caso il disposto di cui all'art. 11 della citata legge.

**Art. 105**  
**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. 95.

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 96 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 96.

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. 106** **DIMISSIONI VOLONTARIE**

Ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, il dipendente che intenda rassegnare le dimissioni deve, a pena di inefficacia, comunicarle esclusivamente con modalità telematiche, su moduli e secondo le procedure di cui al D.M 15 dicembre 2015, sia al Consorzio che alla Direzione territoriale del lavoro competente, rispettando i termini di preavviso di cui al successivo art. 112, ridotti a metà

#### **Art. 107** **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. 46;
- 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. 105.

#### **Art. 108 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, secondo le norme vigenti, raggiunge l'età per il diritto alla pensione di vecchiaia, salvo rimanendo un diverso trattamento in applicazione di disposizioni speciali legislativamente previste.

#### **Art. 109 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 lettere da d) ad l) dell'art. 104, 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. 110 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. 111 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. 112 PREAVVISO**

Nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, per le cause indicate alle lettere e) ed l) dell'art. 104, 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. 104, i termini di preavviso indicati al precedente art. 106 sono prolungati di ulteriori due mesi.

**Art. 113**  
**INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO**

In caso di morte del dipendente, nel caso di cessazione del rapporto di cui alla lettera d) dell'art. 104 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. 106.

**Art. 114**  
**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. 115**  
**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 96, lett. b) e c), e 105 del presente contratto, spetta al dipendente il trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e successive modificazioni.

**Art. 116**  
**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. 117**  
**ARROTONDAMENTO DELLE FRAZIONI DI MESE**

Ai fini della determinazione della quota di trattamento di fine rapporto

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. 118**  
**REVERSIBILITÀ DEI TRATTAMENTI DI PENSIONE**  
**LIQUIDATI FINO AL 31 MAGGIO 1982 O SPETTANTI**  
**NEI CASI SPECIALI DI CUI AGLI ARTICOLI 96 E 105**

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. 119**  
**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. 15 giugno 2015, n. 81, con esclusione dei dipendenti con qualifica di quadro, si attengono alle seguenti modalità.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, stipulato per atto scritto, deve essere contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

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.

Il dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale ha i medesimi diritti di un dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

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 4 e 6 del presente articolo possono essere costituiti anche a tempo determinato, ai sensi e nei limiti del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

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 con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

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. 78 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. 15 giugno 2015, n. 81.

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. 78 e per gli operai avventizi dall'art. 134 del presente contratto, sono riproporzionati in relazione al minor orario di lavoro pattuito con il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale.

Su accordo scritto tra lavoratore, assistito, su richiesta dello stesso interessato, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale, e Consorzio potranno essere previste clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

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 le 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 15%, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi, contrattuali e legali indiretti e differiti.

Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con le modalità flessibili senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti 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 ivi disciplinate.

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

- a) siano affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;
- b) in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- c) con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
- d) siano studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Il rifiuto da parte del dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale di concordare variazioni dell'orario di lavoro pattuito 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 e viceversa non costituisce infrazione disciplinare né può integrare in alcun caso giustificato motivo di licenziamento.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

Relativamente ai casi di cui al precedente comma 22 lett. b), c), è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Esclusivamente per il caso di cui alla lett. a), a

richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro è trasformato da rapporto di lavoro a tempo pieno a rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa.

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.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti rispetto a quelle oggetto del 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, 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.

In luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il dipendente può chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. In tal caso il Consorzio è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche e integrazioni.

#### **Art. 120 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 T al presente contratto collettivo.

TITOLO V  
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI OPERAI AVVENTIZI

**Art. 121**  
**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 con le norme, nei limiti ad essi applicabili, di cui alla D.Lgs.15 giugno 2015, n.81 e successive modifiche e integrazioni.

**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. 122**  
**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. 57;
- 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. 123 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.

Nel caso di operai riassunti per le medesime mansioni non è previsto il periodo di prova.

#### **Art. 124 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il rapporto di lavoro si costituisce, salve le deroghe previste dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, 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. 125**  
**DOVERI DEGLI OPERAI**

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

Tra l'altro gli operai hanno l'obbligo di:

- a) esplicitare 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. 126**  
**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. 47 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. 127**

#### **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 riconducibili al profilo professionale della stessa Area di inquadramento o delle ultime mansioni effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione, fatta eccezione per eventuali elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni.

Nei casi di modifica degli assetti organizzativi del Consorzio, che incidano sulla posizione del dipendente, al dipendente medesimo possono essere assegnate, per atto scritto, informate le RSA/RSU, mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore senza alcuna diminuzione della retribuzione, fatta eccezione per eventuali elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni.

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, come disciplinato dall'art. 3 del D.Lgs. 81/2015, previo confronto con le RSA/RISU.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo.

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 ragioni sostitutive di dipendente in servizio - si protragga oltre tre mesi, l'operaio ha diritto salvo propria diversa volontà espressa, all'attribuzione della nuova qualifica, con le modalità sopraindicate per quanto attiene alla misura della retribuzione.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato in materia di modifica delle mansioni trova applicazione quanto disposto dall'articolo 2103 cod. civ. .

#### **Art. 128 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 52 ai 64 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. 129 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 raggiungere 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. 137.

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. 130**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, 13<sup>a</sup> MENSILITÀ, 14<sup>a</sup> MENSILITÀ E FESTIVITÀ (3° ELEMENTO)**

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie, festività nazionali e infrasettimanali, ivi comprese quelle soppresses dalla L. 5 marzo 1977, n. 54, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> 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. 131**  
**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. 132**  
**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 i parametri 100, 107, 116 e 118, divisi per 164,67.

**Art. 133**  
**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. 134**  
**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. 135 TRASFERTE E MISSIONI**

Le trasferte e missioni sono disciplinate dalle disposizioni di cui all'Allegato B).

#### **Art. 136 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. 137 RITENUTE**

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

#### **Art. 138 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 prestazione 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. 139**

#### **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 100% 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. 140**

#### **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. 57;

- 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. 141 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. 142 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. 140 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. 143**

#### **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 la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue trascorsi quindici mesi dalla data di cessazione del rapporto.

#### **Art. 144**

#### **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 raggiunto l'età prevista per la pensione di vecchiaia.

PARTE II  
DISCIPLINA SPECIFICA

TITOLO I  
DISCIPLINA SPECIFICA DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DEI DIPENDENTI DAI CONSORZI DI BONIFICA

**Art. 145**  
**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.

I lavoratori di cui al primo comma possono chiedere al Consorzio di versare la somma ivi indicata al Fondo di previdenza Complementare AGRIFONDO anziché accantonarla secondo quanto previsto nei precedenti commi.

**NOTA A VERBALE**

Le parti, in relazione all'ultimo comma, chiariscono che le somme devono essere versate dal Consorzio sulla posizione contributiva AGRIFONDO del dipendente.

TITOLO II  
DISCIPLINA SPECIFICA DEI RAPPORTI DI LAVORO DEI  
DIPENDENTI DAI CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO

**Art. 146**  
**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. 147**  
**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. 148**  
**INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE**

Gli incentivi di cui all' art. 155 del CCNL 25 marzo 2010, come modificati dal D.Lgs 18 aprile 2016, n. 50, vengono disciplinati dall'art 113 e collegati dallo stesso D.Lgs. 50/2016 e successive modificazioni anche ai sensi di quanto previsto al 3° comma dello stesso.

PARTE IV  
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

TITOLO I  
DISPOSIZIONI TRANSITORIE

**Art. 149**  
**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. 150**  
**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 → Area Quadri,  
complesso con anzianità di servizio nelle parametro 187  
funzioni pari o superiore a sette anni  
(ex 7<sup>a</sup> f.f., 1° livello)

Quadro preposto ad un settore organizzativo → Area Quadri,  
complesso con anzianità di servizio nelle parametro 164  
funzioni inferiore a sette anni  
(ex 7<sup>a</sup> f.f., 2° e 3° livello)

Quadro preposto ad un settore organizzativo → Area Quadri,  
semplice con anzianità di servizio nelle  
funzioni pari o superiore a sette anni  
(ex 7<sup>a</sup> f.f., 1° livello) parametro 185

Quadro preposto ad un settore organizzativo → Area Quadri,  
semplice con anzianità di servizio nelle  
funzioni inferiore a sette anni  
(ex 7<sup>a</sup> f.f., 2° e 3° livello) parametro 162

Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti → Area A,  
ad un Quadro adibiti, con discrezionalità  
operativa ed autonomia, al coordinamento ed  
al controllo di una semplice unità operativa alla  
quale siano addetti dipendenti con mansioni di  
concetto. Anzianità di servizio nelle funzioni  
pari o superiore a sette anni (ex 7<sup>a</sup> f.f., 1° livello) parametro 184

Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti → Area A,  
ad un Quadro adibiti, con discrezionalità  
operativa ed autonomia, al coordinamento ed  
al controllo di una semplice unità operativa alla  
quale siano addetti dipendenti con mansioni di  
concetto. Anzianità di servizio nelle funzioni  
inferiore a sette anni (ex 7 f.f., 2° e 3° livello) parametro 159

Personale di concetto che svolge, con iniziativa → Area A,  
ed autonomia operativa, in via prevalente  
almeno due delle seguenti 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 6 f.f., 1° livello) parametro 159

Personale di concetto che svolge, con iniziativa → Area A,  
ed autonomia operativa, in via prevalente parametro 135  
almeno due delle seguenti 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 inferiore a sette anni  
(ex 6 f.f., 2° e 3° livello)

Personale di concetto che svolge in via → Area A,  
prevalente attività tecnica od amministrativa, parametro 157  
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 6<sup>a</sup> f.f., 1° livello)

Personale di concetto che svolge in via → Area A,  
prevalente attività tecnica od amministrativa, parametro 134  
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 6<sup>a</sup> f.f., 2° e 3° livello)

Impiegati che svolgono attività esecutiva di → Area B,  
carattere tecnico od amministrativo con margini parametro 132  
di autonomia contenuti in limiti ristretti e  
prestabiliti. Anzianità di servizio nelle funzioni  
pari o superiore a due anni. (ex 5<sup>a</sup> f.f., 1° livello)

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 5<sup>a</sup> 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 nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 5<sup>a</sup> f.f., 1° livello) → Area B, parametro 132

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 5<sup>a</sup> 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 4<sup>a</sup> f.f., 1° livello) → Area B, parametro 132

Operai che svolgono almeno due delle 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 4<sup>a</sup> f.f., 1° livello) → Area B, parametro 132

Operai che svolgono almeno due delle attività → Area B,  
di escavatorista, di meccanico di officina e di parametro 127  
elettromeccanico impiantista contemplate  
nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni  
inferiore a due anni (ex 4<sup>a</sup> f.f., 2° livello)

Operai che eseguono lavori richiedenti una → Area C,  
provetta capacità tecnico-pratica, acquisita parametro 127  
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 4<sup>a</sup> f.f., 1° livello)

Operai addetti abitualmente agli escavatori → Area C,  
loro affidati di cui curano la manutenzione e parametro 127  
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 4<sup>a</sup> f.f., 1° livello)

Operai addetti abitualmente agli escavatori → Area C,  
loro affidati di cui curano la manutenzione e parametro 118  
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 4 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 3 f.f., 1° livello) → Area D, parametro 116

Personale addetto a compiti di videoscrittura ed utilizzazione di programmi informatici. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 3 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 3 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 3 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 2 f.f.). Personale ausiliario → Area D, parametro 107

di ufficio addetto ad attività complementari e/o ausiliarie di attesa e custodia, di fatica nonché ad operazioni generiche di carattere esecutivo (ex 2 f.f.)

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

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. 151 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. 152 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. 153**  
**NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**  
**NORMA DI SALVAGUARDIA**

In tutti i casi in cui la prima applicazione della nuova classificazione di cui al CCNL 25 marzo 2010 non sia ancora avvenuta e 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 sistema di classificazione precedente al CCNL 25 marzo 2010, sarà garantito al lavoratore medesimo l'importo di stipendio già in godimento.

**Art. 154**  
**ANZIANITÀ PER BENEMERENZE BELLICHE**  
**AI FINI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO**

Ai fini del trattamento economico trovano applicazione le benemerienze 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. 155**  
**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 benemerienze 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 benemerienze 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 benemerienze belliche vengono anche computate in aumento dell'anzianità utile per il calcolo del trattamento di pensione nei casi previsti agli articoli 96, lettere b) e c), e 105 del presente contratto.

Le stesse benemerienze 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. 156**  
**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 benemerienze 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 benemerienze 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. 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 CCNL 25 MARZO 2010**

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 D, parametri unici, rispettivamente, 116 e 115.

In deroga alla norma dell'applicazione graduale dei nuovi stipendi base di cui al precedente art. 152, 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 presente articolo 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**

Il presente contratto ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2018.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le parti si danno atto che le modifiche apportate con ACNL 28 settembre 2016 ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorrono dalla data di stipulazione del testè citato ACNL.

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** **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 ditale

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. 161 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 composta dallo SNBI e dalle OO.SS. dei lavoratori FEDERBRACCIANTI-CGIL, FISBA-CISL e UISBA-UIL
  - L) Fac-simile contratto di apprendistato.
  - M) Prestazioni sanitarie integrative.
  - N) 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).
  - O) Accordo collettivo nazionale 29 luglio 1996 per la definizione degli indirizzi di attuazione della contrattazione integrativa aziendale.
  - P) Accordo collettivo nazionale 27 luglio 1999 per l'elezione della RSU.
  - Q) 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.
  - R) 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.
  - S) *Fac-simile* di lettera di informazione alle RSA/RSU sull'assunzione di lavoratori a tempo parziale e sullo svolgimento di lavoro supplementare.
  - T) Disciplina sperimentale del telelavoro
  - U) Molestie sessuali e "mobbing"
  - V) Accordo 20 giugno 2007 sulla previdenza integrativa
  - Z) 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.
- A1) 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.
- A2) Sistema di classificazione del personale già in vigore fino al 31 ottobre 2009.



