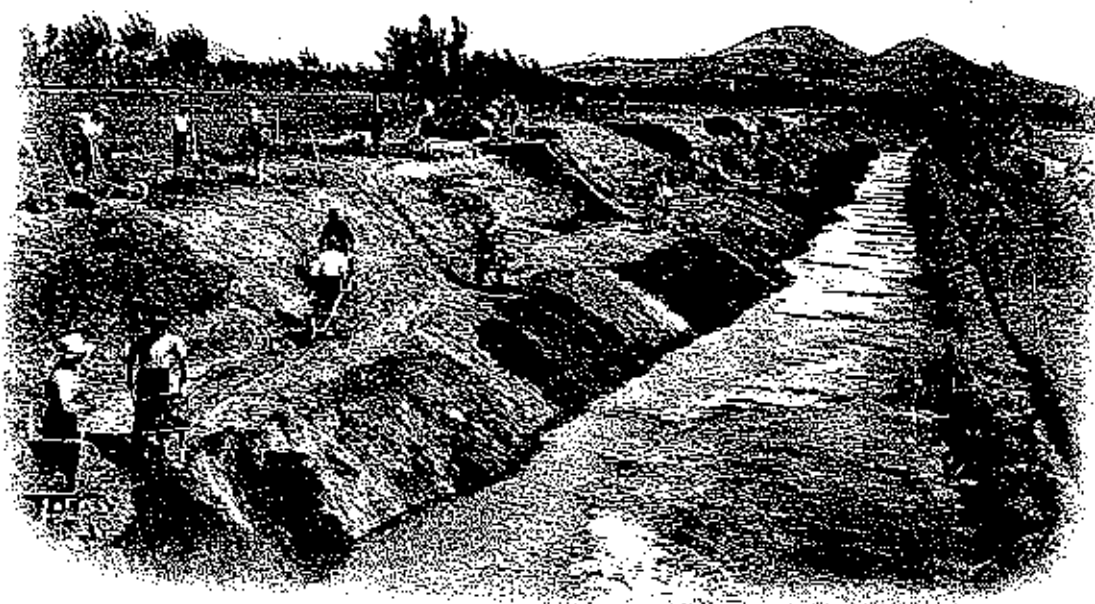


**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI
DAI CONSORZI DI BONIFICA E
DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO**



Testo Ufficiale
Roma, 05 agosto 2016
© PROPRIETÀ RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dai consorzi di bonifica e miglioramento fondiario

Il giorno cinque, nel mese di agosto dell'anno duemillesedici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 10 Marzo 2016 e dai successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- FEAZ Agricole - Federazione Es.A.Ar.Co. Aziende Agricole
- FECD - Federazione Es.A.Ar.Co. Cultivatori Diretti
- FEIA - Federazione Es.A.Ar.Co. Imprenditori Agricoli
- Federazione Es.A.Ar.Co. Commercio
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Chimica
- CEPA-A Scuola
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Agricoltura
- CEPA-A Commercio
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Costruttori Edili e Affini
- CEPA-A Pesca
- CEPA-A Industria
- CEPA-A Federscoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblea di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- U.G.L. F.N.L.E. - Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili
- F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.L. - Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.G.E.L. - F.N.L.P. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti CGEL in sigla FLAAF CGEL
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale CGEL in sigla FE.N.A.L.S. CGEL
- Federazione Nazionale Autonomia Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica CGEL in sigla FENALC CGEL
- Federazione Lavoratori del settore Turismo CGEL in sigla FLT CGEL

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la promessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

Roma, 05 agosto 2016

Tra

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.I.U.
Il Presidente
Tommaso Di Fazio

SI-CEL
Il Segretario Generale
Dario Miccheli

U.G.L. F.N.L.E.
Il Segretario Generale
Filomena Muto

Il Vice Segretario Generale
E Segretario UTL UGL di Arezzo
David Conti

ONAPS - CIU
Il Presidente
Ing. Salvatore Avenzano

F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.L.
Il Segretario Generale
Steven Baldo Mariani

Il Vice Segretario Generale
Segreteria UTL UGL di Vibo Valentia
Enzo De Fazio

Il Responsabile Nazionale Ufficio
Formazione SEI UGL
Rosa Fratto

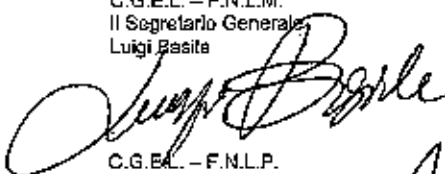
FLT CGEL
Il Segretario Generale
Raffaale Darcenno

FENALC CGEL
Il Segretario Generale
Graziano Mesuraca

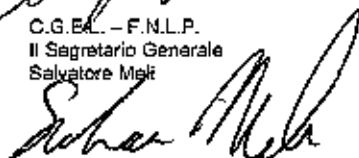
C.G.E.L. - F.N.L.A.
Il Segretario Generale
Vincenzo De Fazio

M

C.G.E.L. - F.N.I.M.
Il Segretario Generale
Luigi Basile



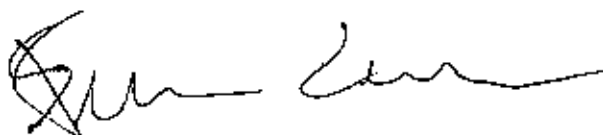
C.G.E.L. - F.N.I.P.
Il Segretario Generale
Salvatore Maki



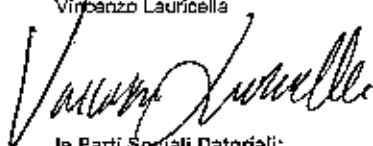
FLAAF CGEL
Il Segretario Generale
Pietrofucoli Luca



FENALS CGEL
Il Segretario Generale
Luigi Strada



FNAOPS CGEL
Il Segretario Generale
Vincenzo Lauricella



E

le Parti Sociali Datoriali:

ES.A.AR.CO. - C.I.U.

Il Presidente

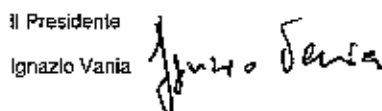
Michele Antonio Eramo



ES.A.AR.CO. Artigianato

Il Presidente

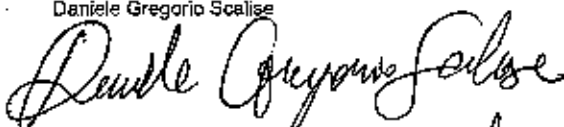
Ignazio Vania



ES.A.AR.CO. Autotrasporti

Il Presidente

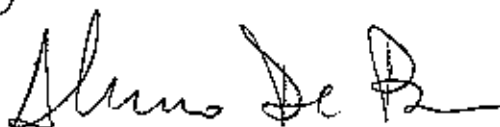
Daniele Gregorio Scalise



ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario

Il Presidente

Adriano De Biase



ES.A.AR.CO, Vigilanza e Sicurezza

Il Presidente

Mario Pomi

Mario Pomi

CEPA-A

Il Presidente Nazionale

Daniela Gregorio Scalise

Daniela Gregorio Scalise

CEPA-A Chimica

Il Presidente Nazionale

Felice Mesuraca

Felice Mesuraca

CEPA-A Scuola

Il Presidente Nazionale

Stefano Rubino

Stefano Rubino

CEPA-A Sanità

Il Presidente Nazionale

Emilio Bonametti

Emilio Bonametti

CEPA-A Agricoltura

Il Presidente Nazionale

Mario Moccia

Mario Moccia

CEPA-A Commercio

Il Presidente Nazionale

Felice Columbia

Felice Columbia

CEPA-A Turismo

Il Presidente Nazionale

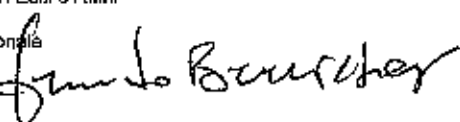
Paolo Papapietro

Paolo Papapietro

CEPA-A Costruttori Edili e Affini

Il Presidente Nazionale

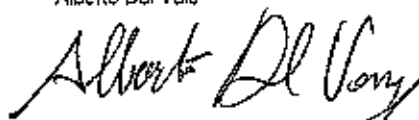
Ernesto Bruziches



CEPA-A Pesca

Il Presidente Nazionale


Alberto Del Vais



CEPA-A Industria

Il Presidente Nazionale

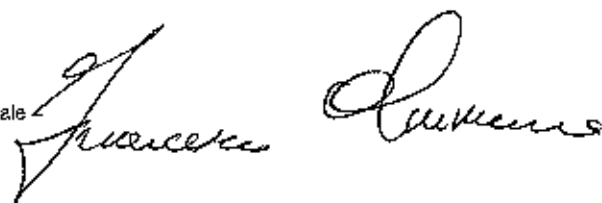
Francesco Murmura



CEPA-A Federcoop

Il Presidente Nazionale

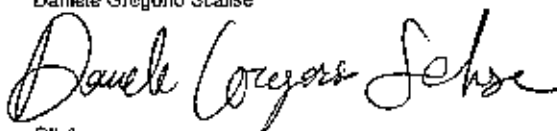
Francesco Murmura



SAI

Il Presidente

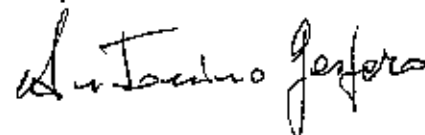
Daniele Gregorio Scallise



CILA

Il Presidente

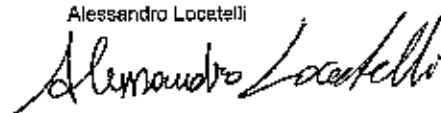
Antonino Gasparo



ASSO PONTEGGI

Il Presidente

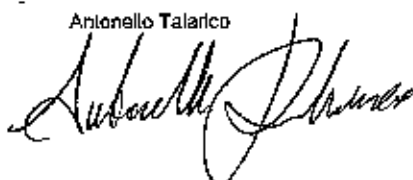
Alessandro Locatelli



FER

Il Presidente

Antonello Talarico



PROTOCOLLO DI INTESA

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti dai consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario

in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 dicembre 2015

RINNOVATO IL 05 agosto 2016 in vigore dal 05 agosto 2016 e valido fino al 04 agosto 2019

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del CCNL per i dipendenti dai consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario.

Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- FEAZ Agricole - Federazione Es.A.Ar.Co. Aziende Agricole
- FECD - Federazione Es.A.Ar.Co. Coltivatori Diretti
- FELA - Federazione Es.A.Ar.Co. Imprenditori Agricoli
- Federazione Es.A.Ar.Co. Commercio
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Chimica
- CEPA-A Scuola
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Agricoltura
- CEPA-A Commercio
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Costruttori Edili e Affini
- CEPA-A Pesca
- CEPA-A Industria
- CEPA-A Federocoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONT'EGGI
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- U.G.L. F.N.L.E. - Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili
- F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.L. - Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.G.E.L. - F.N.L.P. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti CGEL in sigla FLAAF CGEL
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale CGEL in sigla FE.N.A.L.S. CGEL
- Federazione Nazionale Autonomi Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS

		Tot. Auto entri Contributivi Del 05/09/2016
are a D	00	73,45
	04	76,37
	07	78,57
	15	84,42
	16	85,16
	12	82,24
are a C	27	83,26
	18	86,65
are a E	22	86,83
	27	93,26
	32	96,93
	32	96,93
	27	93,26
are a A	57	115,
	34	98,40
	26	116,
	35	99,13
	54	125,
	59	116,
are a Aπ	85	138,
	82	116,
	87	157,
	54	120,

Art. 2 – Ente bilaterale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Agricoltura denominato EBIAGRI costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

Art. 3 – Fondo interprofessionale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato FONDO CONOSCENZA per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Art. 4 – Previdenza sanitaria integrativa

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati.

Art. 5 – Fondo pensione integrativa

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il Fondo pensione aperto Generali denominato GLOBAL.
Le Parti firmatarie del presente CCNL convengono di recepire quanto indicato all'accordo interconfederale del 27 luglio 2016 modificando quanto possibile le indicazioni del D.Lgs 81/15 in materia di riordino del CCNL e prevedendo inoltre un nuovo articolo – Art. 6 – il quale rende attuative la funzionalità dell'Organismo Paritetico.

cf
of
ce

CB

of

all

of

of

of

of

of

of

of

Art. 6 – Organismo Paritetico Nazionale

Le Parti, si danno atto di adottare l'Organismo Paritetico Nazionale in sigla O.P.N. dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni u.s. in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si dà atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (sei) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto
Roma 05 agosto 2016

[illegible]

- Confederazione Italiana di Ordine delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.O.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- U.G.L. - F.N.I.L.E. - Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili
- F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.I. - Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Alimi
- C.G.E.L. - F.N.I.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori, Artigiani
- C.G.E.L. - F.N.I.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Meccanici
- C.G.E.L. - F.N.I.P. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Acquicoltura e Florovivisti CGEL in sigla FLAAP CGEL
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale CGEL in sigla FENALIS CGEL
- Federazione Nazionale Autonomia Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNADPS CGEL
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimico CGEL in sigla FENALC CGEL
- Federazione Lavoratori del settore Turismo CGEL in sigla FLT CGEL

[illegible]

Parte I

DISCIPLINA COMUNE

- Art. 1 - (Sfera di applicazione del contratto)
- Art. 2 - (Classificazione del personale)
- Art. 3 - (Rinnovi)
- Art. 4 - (Tassele del contratto)
- Art. 5 - (Anzianità di servizio utile per l'ingresso nel servizio nelle nuove classificazioni del personale)
- Art. 6 - (Effetti economici dell'entrata in vigore della nuova classificazione del personale)
- Art. 7 - (Nuova classificazione del personale - Mezzi di salvaguardia)
- Art. 8 - (Altre disposizioni varie)

Caso 1
SISTEMA DI INFORMAZIONI SULLE ATTIVITA' CONSORTILI
PROGRAMMI DI ATTIVITA' - OCCUPAZIONE

Art. 9 - (Sistema di informazioni sulle attività concordati)
Art. 10 - (Obbligo del ricorso all'appalto per le attività di assistenza delle opere e impianti concordati)
Art. 11 - (Contenuto d'appalto)
Art. 12 - (Esecuzione degli interventi di manutenzione ordinaria)
Art. 13 - (Ricebute)

Caso II

Art. 14 - (Rappresentanze sindacale dei dipendenti nell'azienda)
Art. 15 - (Rappresentanza sindacale unitaria dei dipendenti nell'azienda)
Art. 16 - (Locali dallo R.S.A./R.S.U.)
Art. 17 - (Affiliazioni)
Art. 18 - (Compiti dei dirigenti dello R.S.A./R.S.U.)
Art. 19 - (Espletamento delle funzioni dei dirigenti dello R.S.A./R.S.U.)
Art. 20 - (Trasferimento dei dirigenti dello R.S.A./R.S.U.)
Art. 21 - (Tutela dei dirigenti dallo R.S.A./R.S.U.)
Art. 22 - (Permessi a permesso dei dipendenti chiamati a funzioni pubbliche esterne)
Art. 23 - (Permessi retribuiti e non retribuiti)
Art. 24 - (Assordamenti dei dipendenti chiamati a funzioni pubbliche esterne o a ricoprire cariche sindacali)
Art. 25 - (Lavoratori studenti)
Art. 26 - (Diritto allo studio)
Art. 27 - (Congedi per la formazione)
Art. 28 - (Formazione professionale e continua)
Art. 29 - (Aggiornamento e formazione professionale dei quadri)
Art. 30 - (Commissione nazionale per la pari opportunità)
Art. 31 - (Ambiente di lavoro e mobilità)
Art. 32 - (Assemblea dei lavoratori)
Art. 33 - (Referendum)
Art. 34 - (Contributi sindacali)
Art. 35 - (Contributo per assistenza sanitaria)
Art. 36 - (Difesa sindacale contributo)
Art. 37 - (Contributo individuali)

Art. 36 - (Controversias colectivas)
Art. 39 - (Comisiones paritarias nacionales)

Titolo III
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE
CHE ESPlica LA PROPRIA ATTIVITA' IN MODO ESCLUSIVO
E CONTINUATIVO PER I CONSORZI

Capa I

- Art. 40 - (Requisiti per l'assunzione)
- Art. 41 - (Assunzione del personale)
- Art. 42 - (Diritti di precedenza)
- Art. 43 - (Apprendistato)
- Art. 44 - (Contratto di inserimento)
- Art. 45 - (Promozione)
- Art. 46 - (Forme di concorso)
- Art. 47 - (Norme per l'esplicitamento del concorso)
- Art. 48 - (Periodi di prova)
- Art. 49 - (Costituzione del rapporto di lavoro)

Capo II
DOVERI DEL PERSONALE

Art. 50 - (Doveri del personale)
Art. 51 - (Orario di lavoro)
Art. 52 - (Riposo settimanale)
Art. 53 - (Lavoro notturno)
Art. 54 - (Festività)
Art. 55 - (Responsabilità)

Capo III
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 65 - (Disposizioni generali)
Art. 57 - (Sanzioni disciplinari)
Art. 56 - (Censura scritta)

E CONTINUATIVO PER I CONSORZI

Capo I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 40 - (Requisiti per l'assunzione)
Art. 41 - (Assunzione del personale)
Art. 42 - (Diritti di precedenza)
Art. 43 - (Apprendistato)
Art. 44 - (Contratto di inserimento)
Art. 45 - (Promozione)
Art. 45 - (Forme di concorso)
Art. 47 - (Norme per l'espletamento del concorso)
Art. 48 - (Periodo di prova)
Art. 49 - (Costituzione del rapporto di lavoro)

Capo II
DOVERI DEL PERSONALE

Art. 50 - (Doveri del personale)
Art. 51 - (Orario di lavoro)
Art. 52 - (Riposo settimanale)
Art. 53 - (Lavoro notturno)
Art. 54 - (Festività)
Art. 55 - (Reperibilità)

Capo III
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 56 - (Disposizioni generali)
Art. 57 - (Sanzioni disciplinari)
Art. 58 - (Censura scritta)

Art. 59 - (Sospensione dal servizio)
Art. 60 - (Licenziamento in Tredecia)
Art. 61 - (Licenziamento di Diletti)
Art. 62 - (Sospensione cautelare obbligatoria)
Art. 63 - (Sospensione cautelare facoltativa)
Art. 64 - (Sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di giudizio penale)
Art. 65 - (Effetti del giudizio penale sul procedimento disciplinare)
Art. 66 - (Assenza elementare)

Art. 67 - (Opposizione avverso il procedimento disciplinare)
Art. 68 - (Premialità del dipendente alla decisione del ricorso)

Capo IV DIRITTI DEL PERSONALE

Art. 69 - (Elementi costitutivi della retribuzione mensile)
Art. 70 - (Minimi di stipendio base)
Art. 71 - (Durata di mensilità)
Art. 72 - (Compendio di mensilità - Effetti)
Art. 73 - (Protezioni del quadro e favore di più Consorzi)
Art. 74 - (Partecipazione dei quadri ad iniziative di carattere interconsorziale)
Art. 75 - (Aumenti periodici di anzianità)
Art. 76 - (Anzianità per benevolenze belliche ai fini del trattamento economico)
Art. 77 - (Anzianità compensativa ai fini degli aumenti periodici)
Art. 78 - (Sviluppo delle carriere economiche)
Art. 79 - (Effetti della promozione e dello sviluppo della carriera economica sugli aumenti periodici)
Art. 80 - (Retribuzione annua)
Art. 81 - (Indennità di funzione per i quadri)
Art. 82 - (Indennità per gli operai con incarico di capo degli operai avventizi)
Art. 83 - (Compenso per lavoro straordinario o festivo)
Art. 84 - (Eccedenza ore)
Art. 85 - (Compenso per lavoro ordinario notturno)
Art. 86 - (Compenso per lavoro prestato in turni)
Art. 87 - (Trasferta o missione)
Art. 88 - (Rimborso danni all'esultanza di proprietà del dipendente)
Art. 89 - (Indennità di trasferimento)
Art. 90 - (Ritorno)
Art. 91 - (Responsabilità civile verso terzi)
Art. 92 - (Rimborso spese legali)
Art. 93 - (Innovazioni ed invenzioni)

Capo V INTERRUZIONI ORDINARIE E STRAORDINARIE DEL SERVIZIO

Art. 94 - (Ferie annuali)
Art. 95 - (Fermesse Ordinarie)
Art. 96 - (Fermesse Straordinarie)
Art. 97 - (Congedi per eventi a cause particolari)
Art. 98 - (Congedo matrimoniale)
Art. 99 - (Chiamata o richiamo alla armi)
Art. 100 - (Infortunio a malattia estemporanea)
Art. 101 - (Infortunio e malattia per cause di servizio)
Art. 102 - (Accidentamenti sanitari)
Art. 103 - (Mantenimento dell'alloggio in caso di malattia o di infortunio)
Art. 104 - (Annullazione, cumulo e delazione delle prestazioni assistenziali e previdenziali)
Art. 105 - (Gravidanza o parto)
Art. 106 - (Assettativa senza diritto a retribuzione)

Capo VI PRESTAZIONI SANITARIE E PREVIDENZIALI INTEGRATIVE

Art. 107 - (Prestazioni sanitarie integrative)
Art. 108 - (Previdenza integrativa)

Capo VII CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 109 - (Cause di cessazione del rapporto)
Art. 110 - (Dispensa nell'interesse del servizio)
Art. 111 - (Dimissioni volontarie)
Art. 112 - (Dimissioni d'ufficio)
Art. 113 - (Limiti di età)
Art. 114 - (Divieto di contratti d'opera con ex dipendenti consorziati)
Art. 115 - (Certificato di servizio)
Art. 116 - (Consegna)
Art. 117 - (Preavviso)
Art. 118 - (Indennità sostitutiva del preavviso)
Art. 119 - (Compuato del periodo di preavviso)

Capo VIII TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 120 - (Diritto al trattamento di fine rapporto)
Art. 121 - (Anzianità di servizio)
Art. 122 - (Anticipo del trattamento di fine rapporto maturato dai dipendenti dei Consorzi di bonifica fino al 31 maggio 1982)
Art. 123 - (Anzianità per benevolenze belliche ai fini del trattamento di fine rapporto maturato dai dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario fino al 31 maggio 1982)
Art. 124 - (Anzianità per benevolenze belliche ai fini del trattamento di fine rapporto maturato dai dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario fino al 31 maggio 1982)

Art. 125 - (Reversibilità del trattamento di pensione liquidato fino al 31 maggio 1982 o spettanti nei casi speciali di cui agli artt. 101 e 110)

Totale IV RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE E TELELAVORO

[Handwritten signatures and initials are present throughout the bottom half of the page, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.]

Art. 126 - (Rapporti di lavoro e tempo parziale)
Art. 127 - (Disciplina sperimentale del telelavoro)
Titolo V
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
DEGLI OPERAI AVVENTIZI

Art. 128 - (Classificazione degli operai)
Art. 129 - (Requisiti per l'assunzione)
Art. 130 - (Periodo di prova)
Art. 131 - (Costituzione del rapporto di lavoro)
Art. 132 - (Doveri degli operai)
Art. 133 - (Orario di lavoro - Festività)
Art. 134 - (Completamento di mansioni - Diletti)
Art. 135 - (Provvedimenti disciplinari)
Art. 136 - (Fidelizzazione)
Art. 137 - (Trattamento economico per ferie, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità o festività (3° elemento))
Art. 138 - (Trattamento di fine rapporto)
Art. 139 - (Minimi di paga base)
Art. 140 - (Cumulo di mansioni)
Art. 141 - (Compensazione per lavoro straordinario e festivo)
Art. 142 - (Trasferta e missione)
Art. 143 - (Indennità di Trasferimento)
Art. 144 - (Ritenute)
Art. 145 - (Impossibilità sopravvenuta della prestazione)
Art. 146 - (Assicurazioni sociali e integrazione trattamenti)
Art. 147 - (Causa di cessazione del rapporto)
Art. 148 - (Consegna)
Art. 149 - (Preavviso)
Art. 150 - (Riassunzione operai e tempo determinato)
Art. 151 - (Trasformazione rapporto operai avventizi)

Parte II
DISCIPLINA SPECIFICA

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

Art. 152 - (Esclusione del Fondo di previdenza)

Titolo II
DISCIPLINA SPECIFICA DEI RAPPORTI DI LAVORO
DEI DIPENDENTI DAI CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDARIO

Art. 153 - (Anticipazione dell'assegno per il nucleo familiare e delle indennità per Cassa integrazione salari operai agricoli (C.I.S.O.A.) agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato)

Parte III
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Art. 154 - (Contrattazione integrativa aziendale)
Art. 155 - (Incentivi all'attività di progettazione)

Parte IV
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Titolo I
DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 156 - (Mantenimento a titolo personale della stabilità del rapporto di lavoro)
Art. 157 - (Deroga per gli operai specializzati e per gli autisti, inquadrati al 31 ottobre 2000 nel 2° livello della 3ª fascia funzionale, alla graduatoria di applicazione dei benefici economici conseguenti alla nuova classificazione del personale di cui all'art. 8 del presente contratto)
Art. 158 - (Accompagnamenti o fusioni di più Consorzi)

Titolo II
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 159 - (Decorrenza e durata del contratto)
Art. 160 - (Disposizioni transitorie)
Art. 161 - (Procedura di rinnovo del contratto collettivo di lavoro)
Art. 162 - (Allegati)
Gli allegati al presente contratto costituiscono parte integrante ed essenziale del contratto stesso.

ALLEGATI

- A) Tabella dei minimi di stipendio base dei dipendenti consorzi e tabelle delle retribuzioni corone degli operai avventizi.
B) Accordo nazionale ferie e missioni.
C) Tabella della mensilità di retribuzione spettanti a titolo di indennità di anzianità per servizio prestato.
D) "Festività soppressa".
E) Regolamento delle trattenute per contributi sindacali.
F) Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale.
G) Accordi 20 settembre 1993 per l'attuazione della L. 31 marzo 1978, n. 92.
H) concessione delle anticipazioni sul T.F.R. di cui all'art. 2129 cod. civ. nuova base.
I) T.F.R. dei benefici di cui all'art. 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336.
L) Fec-simile contratto di apprendistato.
M) norme per l'applicazione del nuovo regime in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 8 aprile 2008, n. 61 e s.m.i.).
N) definizione degli indirizzi di attuazione della contrattazione integrativa aziendale.
O) Elezione della R.S.U.
P) L.12 giugno 1990, n. 146, recante norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.
Q) Disciplina sperimentale del telelavoro.
R) Molestie sessuali e "mobbing".
S) Contratto a tempo determinato.
T) Attività stagionali

Testo del c.c.m.f.

Premesso che le parti, come sopra costituite, riconoscano:

- la bonifica con le sue azioni contribuisce alla sicurezza territoriale, al miglioramento dell'ambiente in quanto in essa rientrano azioni per la difesa e conservazione del suolo, per la provvista, regolazione e utilizzazione delle acque a uso prevalentemente irriguo e di salvaguardia dell'ambiente;
- pertanto, la bonifica è oggi caratterizzata da una significativa multifunzionalità;
- per uno sviluppo economico sostenibile occorre in via prioritaria garantire protezione e salvaguardia alla risorsa suolo e acqua, costituenti fattori essenziali per la vita civile, economica e sociale;
- nel nostro Paese tali problemi sono fortemente avvertiti in ragione delle peculiari caratteristiche naturali del territorio, in prevalenza collinare e montana; 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;
- in tale scenario occorre che sia lo Stato che le regioni, nell'ambito delle rispettive competenze, valorizzino e potenzino l'azione della bonifica e dei interventi nel settore del suolo e delle acque offrendo un contributo importante allo sviluppo sostenibile;
- nel rispetto del principio di sussidiarietà la gestione della bonifica nelle diverse fasi di realizzazione, manutenzione, esercizio e salvaguardia delle opere e degli impianti va affidata ai Consorzi di bonifica e di irrigazione quali enti pubblici di autogoverno, presenti diffusamente nel territorio, rientranti nell'ambito delle autonomie funzionali;
- 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 extragiacca che traggono beneficio dall'attività consortile;
- le funzioni dei Consorzi caratterizzate da una forte intersettorialità, e la rappresentatività di collettività settoriali, impongono all'Ente consortile la ricerca di tutte quelle forme di collaborazione e concertazione con le altre istituzioni che operano nel territorio e per le risorse idriche (Autorità di bacino, regioni, province, comuni, comunità montane ed Autorità d'ambito per i servizi idrici integrati, Agenzie regionali per l'ambiente, Enti parco);
- secondo la norma di cui al Titolo V, Parte seconda della Costituzione, la materia della bonifica e dei Consorzi rientra nell'ambito della legislazione concorrente Stato-regioni;
- Conseguentemente suscipiano:
- che sia lo Stato che le regioni, nell'ambito delle rispettive competenze, riconoscano espressamente la multifunzionalità della bonifica nel senso soprainteso, la natura dei Consorzi quali enti di autogoverno rientranti nell'ambito delle autonomie funzionali, cui compete la realizzazione e la gestione di tutte le opere pubbliche di bonifica e di irrigazione finalizzate alla sicurezza territoriale, al miglioramento ambientale, al contenimento del dissesto idrogeologico;
- con l'obiettivo del conseguimento delle finalità istituzionali ed allo scopo di perseguire l'obiettivo di una migliore efficacia operativa dei Consorzi, nel piano di organizzazione varabile, lo strumento organizzativo idoneo a garantire la migliore funzionalità degli uffici e l'efficienza dei servizi consortili; Sottolineando che:
- agli effetti dell'assorbimento 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:
- a seguito di una delle plurime circolari emanate dopo sulle mosse di trattativa, resa nota al Governo, il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ha assunto l'iniziativa di convocare le parti per un tentativo di conciliazione;
- dopo alcuni incontri in sede ministeriale nel corso dei quali sono state prospettate diverse ipotesi di soluzione del negoziato, si è rinvenuta un'ipotesi di accordo proposta dal predetto Ministero che è stata accolta dalle parti e che costituisce oggetto del presente accordo;

Tutto ciò premesso e considerato:

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

Parte I DISCIPLINA COMUNE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Sfera di applicazione del contratto)

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

Nella disciplina comune di cui alla Parte I e nella Parte III e IV del presente contratto sono contenute le norme applicabili tanto ai dipendenti dei Consorzi di bonifica ed Enti similari di diritto pubblico, quanto, fatta eccezione per gli art. 46 e 47, ai dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo, ecc., secondo quanto espressamente indicato ai successivi commi 2, 5 e 6.

Le norme applicabili ai dipendenti che esplicano la propria attività in modo esclusivo o continuativo per gli enti: datati del lavoro anzidetti sono contenute nel Titolo I, II e III della Parte prima e nella Parte terza e quarta.

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

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

Le norme applicabili agli operai eventuali sono contenute nel Titolo I, II e V della Parte prima o 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 o 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'alto numero di ditte contadine e della modesta entità delle prestazioni dei dipendenti, siano ritenuti privi di una autonomia organizzativa tecnico-amministrativa, sulla base del parere espresso dallo SNEAI e dalla Organizzazione sindacale territoriale dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, in conformità a quanto previsto al successivo art. 39.

Art. 2 (Classificazione del personale)

I dipendenti dei Consorzi di bonifica e degli Enti consortili similari di diritto pubblico e dei Consorzi di miglioramento fondiario sono assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatta eccezione per gli operai eventuali 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 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni.

Agli effetti del presente contratto i dipendenti sono classificati, con decorrenza 1° novembre 2003, 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, era posto in più sezioni cui siano preposti impiegati diretti; 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 184 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 operano dipendenti con mansioni di concetto.

Parametro 195 per i quadri con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni; parametro 182 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.

**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI
DAI CONSORZI DI BONIFICA E
DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO**



Testo Ufficiale
Roma, 05 agosto 2016
© PROPRIETÀ RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti dai consorzi di bonifica e miglioramento fondiario

Il giorno cinque, nel mese di agosto dell'anno duemillesedici, in Roma, a seguito della trattative iniziate in data 10 Marzo 2016 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- FEAZ Agricole - Federazione Es.A.Ar.Co. Aziende Agricole
- FECD - Federazione Es.A.Ar.Co. Coltivatori Diretti
- FEIA - Federazione Es.A.Ar.Co. Imprenditori Agricoli
- Federazione Es.A.Ar.Co. Commercio
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Chimica
- CEPA-A Scuola
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Agricoltura
- CEPA-A Commercio
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Costruttori Edili e Affini
- CEPA-A Pesca
- CEPA-A Industria
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- U.G.L. F.N.L.E. - Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili
- F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.L. - Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.G.E.L. - F.N.L.P. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti CGEL in sigla FLAAF CGEL
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale CGEL in sigla FENALLS CGEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica CGEL in sigla FENALC CGEL
- Federazione Lavoratori del settore Turismo CGEL in sigla FLT CGEL

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

Roma, 05 agosto 2016

Tra

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.I.U.
Il Presidente
Tommaso Di Fazio

SI-CEL
Il Segretario Generale
Dario Miccheli

U.G.I. F.N.L.E.
Il Segretario Generale
Filomena Muto

Il Vice Segretario Generale
E Segretario UTL UGL di Arezzo
David Conti

ONAPS - CIU
Il Presidente
Ing. Salvatore Avanzato

F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.L.
Il Segretario Generale
Giovanni Baldo Mariani

Il Vice Segretario Generale
Segretario UTL UGL di Vibo Valentia
Enzo De Fazio

Il Responsabile Nazionale Ufficio
Formazione SELUGL
Rosa Fratto

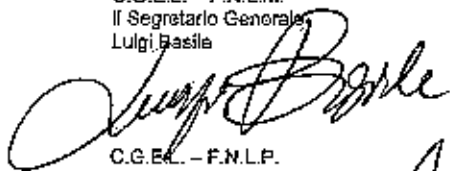
FLT CGEL
Il Segretario Generale
Raffaele Dercenzo

FENALC CGEL
Il Segretario Generale
Graziano Mesuraca

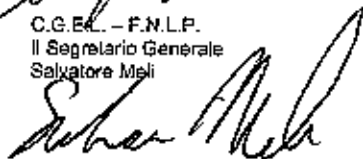
C.G.E.L. - F.N.L.A.
Il Segretario Generale
Vincenzo De Fazio

M

C.G.E.L. - F.N.L.M.
Il Segretario Generale
Luigi Basile



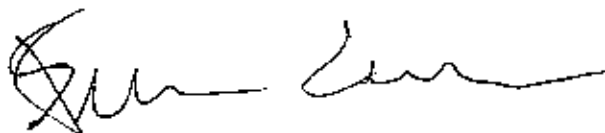
C.G.E.L. - F.N.L.P.
Il Segretario Generale
Salvatore Meli



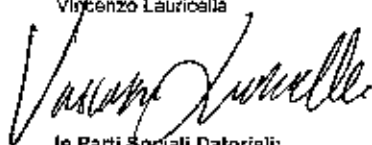
FLAAF CGEL
Il Segretario Generale
Pietrolucci Luca



FENALS CGEL
Il Segretario Generale
Luigi Strada



FNAOPS CGEL
Il Segretario Generale
Vincenzo Lauricella



E

le Parti Sociali Datoriali;

ES.A.AR.CO. - C.I.U.

Il Presidente

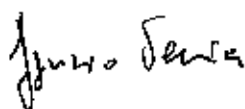
Michele Antonio Eramo



ES.A.AR.CO. Artigianato

Il Presidente

Ignazio Vanla



ES.A.AR.CO. Autotrasporti

Il Presidente


Daniele Gregorio Scalise



ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario

Il Presidente

Adriano De Biase



ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza

Il Presidente

Mario Perri

Mario Perri

CEPA-A

Il Presidente Nazionale

Daniela Gregorio Scallig

Daniela Gregorio Scallig

CEPA-A Chimica

Il Presidente Nazionale

Felice Mesuraca

Felice Mesuraca

CEPA-A Scuola

Il Presidente Nazionale

Stefano Rubino

Stefano Rubino

CEPA-A Sanità

Il Presidente Nazionale

Emilio Bonometti

Emilio Bonometti

CEPA-A Agricoltura

Il Presidente Nazionale

Mario Mocca

Mario Mocca

CEPA-A Commercio

Il Presidente Nazionale

Felice Columbia

Felice Columbia

CEPA-A Turismo

Il Presidente Nazionale

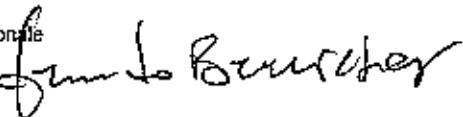
Paolo Papapietro

Paolo Papapietro

CEPA-A Costruttori Edili e Affini

Il Presidente Nazionale

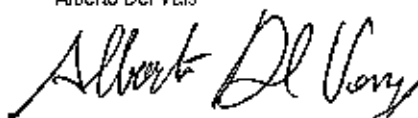
Ernesto Bruziches



CEPA-A Pesca

Il Presidente Nazionale

Alberto Del Vais



CEPA-A Industria

Il Presidente Nazionale

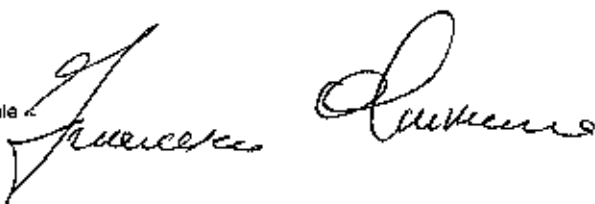
Francesco Mummura



CEPA-A Federcoop

Il Presidente Nazionale

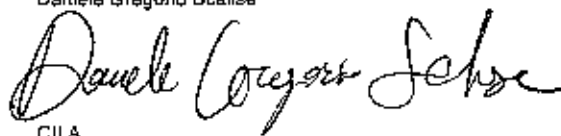
Francesco Mummura



SAI

Il Presidente

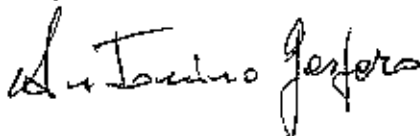
Daniela Gregorio Scalise



CILA

Il Presidente

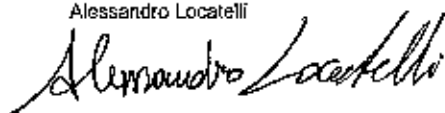
Antonino Gasparo



ASSO PONTEGGI

Il Presidente

Alessandro Locatelli



FER

Il Presidente

Antonello Talarico



PROTOCOLLO DI INTESA

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti dai consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario

in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 dicembre 2015

RINNOVATO IL 05 agosto 2016 in vigore dal 05 agosto 2016 e valido fino al 04 agosto 2019

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del CCNL per i dipendenti dai consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario.

Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- FEAZ Agricole - Federazione Es.A.Ar.Co. Aziende Agricole
- FECD - Federazione Es.A.Ar.Co. Coltivatori Diretti
- FBIA - Federazione Es.A.Ar.Co. Imprenditori Agricoli
- Federazione Es.A.Ar.Co. Commercio
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Chimica
- CEPA-A Scuola
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Agricoltura
- CEPA-A Commercio
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Costruttori Edili e Affini
- CEPA-A Pesca
- CEPA-A Industria
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- U.G.L. F.N.L.E. - Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili
- F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.L. - Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.G.E.L. - F.N.L.P. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti CGEL in sigla FLAAF CGEL
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale CGEL in sigla FE.N.A.L.S. CGEL
- Federazione Nazionale Autonomi Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS

		Taf. Aum anli Contributiv Dal 05/09/2016
sig a D	00	72,43
	04	76,37
	07	76,57
	15	84,45
	16	85,18
	12	82,24
are a C	27	93,25
	18	89,65
nvc a B	32	95,93
	27	93,26
	32	95,93
	32	95,93
	27	93,26
are a A	57	115
	34	98,40
	59	110
	36	99,13
	64	135
	59	118
are a Aq	25	85
	62	96
	37	137
	64	120
		43

Art. 2 – Ente bilaterale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Agricoltura denominato EBIAGRI costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

Art. 3 – Fondo interprofessionale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato FONDO CONOSCENZA per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Art. 4 – Previdenza sanitaria integrativa

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati.

Art. 5 – Fondo pensione integrativa

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il Fondo pensione aperto Generali denominato GLOBAL. Le Parti firmatarie del presente CCNL convengono di recepire quanto indicato all'accordo interconfederale del 27 luglio 2016 modificando quanto possibile le indicazioni del D.Lgs 81/15 in materia di riordino del CCNL e prevedendo inoltre un nuovo articolo – Art. 6 – il quale rende attuative la funzionalità dell'Organismo Paritetico.

cut
H
Gh

DD Mfu

F
RP
M

Leu

H
B
S

H
B
S

B

H

M

A

L

H

Le Parti, si danno atto di adottare l'Organismo Paritetico Nazionale in sigla O.P.N. dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni u.s. in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

Letto, approvato e sottoscritto
Roma 05 agosto 2016

Handwritten scribbles and symbols, including letters like 'RR', 'LB', 'LH', 'M', 'E', 'ZV', 'H', and various loops and lines.

AGRICOLTURA - Consorzi di bonifica

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dei consorzi di bonifica
e di miglioramento fondiario

01 NOVEMBRE 2014

Decorrenza: 1° novembre 2014 - Scadenza: 31 dicembre 2014

RINNOVATO IL

05 AGOSTO 2015

(Decorrenza: 05 agosto 2015 / Scadenza: 04 agosto 2019)

Parti stipulanti

per parte datoriale:

- Confederazione Esistenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Torbiera
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- FEAZ Agricola - Federazione Es.A.Ar.Co. Aziende Agricole
- FECD - Federazione Es.A.Ar.Co. Colivatori Diretti
- FEIA - Federazione Es.A.Ar.Co. Imprenditori Agricoli
- Federazione Es.A.Ar.Co. Commercio
- Confederazione Europea Professionisti e Azienda-Assacrastruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Chimica
- CEPA-A Scuola
- CEPA-A Servizi
- CEPA-A Agricoltura
- CEPA-A Commercio
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Costruttori Edili e Affini
- CEPA-A Pesca
- CEPA-A Industrie
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Azienda Italia in sigla SAV
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CIA
- Assemblee di Diti in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione della Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- U.G.L. F.N.L.E. - Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili
- F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.L. - Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.G.E.L. - F.N.L.P. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Artigianato e Fotoviventi CGEL in sigla FLAAF CGEL
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale CGEL in sigla FENAL.S. CGEL
- Federazione Nazionale Autonomia Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNADPS CGEL
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimico CGEL in sigla FENALC CGEL
- Federazione Lavoratori del settore Turismo CGEL in sigla FLT CGEL

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE E TELELAVORO

Art. 125 - (Rapporti di lavoro e tempo parziale)
Art. 127 - (Disciplina apartimentale del telelavoro)
Titolo V
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
DEGLI OPERAI AVVENTIZI

Art. 128 - (Classificazione degli operai)
Art. 129 - (Requisiti per l'assunzione)
Art. 130 - (Periodo di prova)
Art. 131 - (Costituzione del rapporto di lavoro)
Art. 132 - (Doveri degli operai)
Art. 133 - (Orario di lavoro - Festività)
Art. 134 - (Cambiamento di mansioni - Effetti)
Art. 135 - (Provvedimenti disciplinari)
Art. 136 - (Residuzione)
Art. 137 - (Trattamento economico per ferie, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità e festività (5° elemento))
Art. 138 - (Trattamento di fine rapporto)
Art. 139 - (Alimenti di paga base)
Art. 140 - (Cumulo di mansioni)
Art. 141 - (Compenso per lavoro straordinario e festivo)
Art. 142 - (Trasferimento e missione)
Art. 143 - (Indennità di trasferimento)
Art. 144 - (Ritenua)
Art. 145 - (Impossibilità sopravveniente della prestazione)
Art. 146 - (Assicurazioni sociali e integrazione trattamento)
Art. 147 - (Cause di cessazione del rapporto)
Art. 148 - (Congedo)
Art. 149 - (Premio)
Art. 150 - (Ritenua operai e tempo determinato)
Art. 151 - (Trasformazione rapporto operai avventizi)

Parte II
DISCIPLINA SPECIFICA

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

Art. 152 - (Estensione del Fondo di previdenza)

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

Art. 153 - (Anticipazione dell'assegno per il nucleo familiare e delle indennità per Cassa integrazione salari operai agricoli (C.I.S.O.A.) agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato)

Parte III
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Art. 154 - (Contrattazione integrativa aziendale)
Art. 155 - (Incontri all'attività di negoziazione)

Parte IV
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Titolo I
DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 156 - (Adempimento a titolo personale della elezione del rapporto di lavoro)
Art. 157 - (Deroga per gli operai specializzati e per gli addetti, inquadrati al 31 ottobre 2009 nel 2° livello della 3ª fascia funzionale, alla graduatoria di applicazione dei benefici economici conseguenti alla nuova classificazione del personale di cui all'art. 8 del presente contratto)
Art. 158 - (Accompagnamenti a fusioni di più Consorzi)

Titolo II
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 159 - (Decorrenza e durata del contratto)
Art. 160 - (Disposizioni introduttive)
Art. 161 - (Procedura di rinnovo del contratto collettivo di lavoro)
Art. 162 - (Allegati)
Gli allegati al presente contratto costituiscono parte integrante ed essenziale del contratto stesso.

ALLEGATI

- A) Tabelle del minimo di stipendio base dei dipendenti consorzi e tabelle delle retribuzioni prelievi degli operai avventizi.
B) Accordo nazionale trasferito a provinciali.
C) Tabella della mensilità di retribuzione spettanti a titolo di indennità di anzianità per servizio prestato.
D) "Festività soppressa".
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 1978, n. 62.
H) concessione delle anticipazioni sul f.f.r. di cui all'art. 2120 cod. civ. nuova fascia.
I) f.f.r. dei benefici di cui all'art. 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336.
L) Fao-simile contratto di apprendistato.
M) norme per l'applicazione del nuovo regime in materia di sicurezza sul luogo di lavoro (D.Lgs. 6 aprile 2009, n. 81 e s.m.i.).
N) definizione degli indirizzi di attuazione della contrattazione integrativa aziendale.
O) Elezione della R.S.U.
P) L. 12 giugno 1980, n. 146, recante norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.
Q) Disciplina apartimentale del telelavoro.
R) Molestie sessuali e "mobbing".
S) Contratto a tempo determinato.
T) Attività stagionali

Testo del c.c.n.l.

Premesso che le parti, come sopra costituite, riconoscono:

- la bonifica con le sue azioni contribuisce alla sicurezza territoriale, alimentare ed ambientale in quanto in essa rientrano azioni per la difesa e conservazione del suolo, per la provvista, regolazione e utilizzazione delle acque a usi prevalentemente irrigui e di salvaguardia dell'ambiente;
- pertanto, la bonifica è oggi caratterizzata da una significativa multifunzionalità;
- per uno sviluppo economico sostenibile occorre in via prioritaria garantire protezione e salvaguardia alle risorse suolo e acque, costituendo fattori essenziali per la vita civile, economica e sociale;
- nel nostro Paese tali problemi sono fortemente avvertiti in ragione delle peculiari caratteristiche naturali del territorio, in prevalenza collinare e montano; della complessa ed articolata rete idrografica a diversi livelli; della grave situazione di dissesto idrogeologico esistente e di vulnerabilità del territorio costantemente a rischio; dell'estrema variabilità del clima nel tempo e nello spazio; della ridotta disponibilità di risorse idriche utilizzabili;
- in tale scenario occorre che sia lo Stato che le regioni, nell'ambito delle rispettive competenze, valorizzino e potenzino l'azione della bonifica i cui interventi nel settore del suolo e delle acque offrono un contributo importante allo sviluppo sostenibile;
- nel rispetto del principio di sussidiarietà la gestione delle bonifiche nelle diverse fasi di realizzazione, manutenzione, esercizio e sorveglianza delle opere e degli impianti va affidata ai Consorzi di bonifica e di irrigazione quali enti pubblici di autogoverno, presenti diffusamente nel territorio, rientranti nell'ambito della autonomia funzionale;
- 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 extragratici che frangono beneficio dall'attività creata;
- le funzioni dei Consorzi caratterizzate da una forte intersettorialità, e la rappresentatività di collettività settoriali, impongono all'istituzione consorziale la ricerca di tutte quelle forme di collaborazione e concertazione con le altre istituzioni che operano per il territorio e per le risorse idriche (Autorità di bacino, regioni, province, comuni, comunità montane ed Autorità d'ambito per i servizi idrici integrati, Agenzie regionali per l'ambiente, Enti parco);
- secondo le norme di cui al Titolo V, Parte seconda della Costituzione, la materia della bonifica e dei Consorzi rientra nell'ambito della legislazione concorrente Stato-regioni;
- Conseguentemente auspicano:
- che sia lo Stato che le regioni, nell'ambito delle rispettive competenze, riconoscano espressamente la multifunzionalità della bonifica nel senso sopra indicato, la natura dei Consorzi quali enti di autogoverno rientranti nell'ambito delle autonomie funzionali, cui compete la realizzazione e la gestione di tutte le opere pubbliche di bonifica e di irrigazione finalizzate alla sicurezza territoriale, alimentare ed ambientale; Inoltre riconoscono:
- con riferimento al conseguimento delle finalità istituzionali ed allo scopo di perseguire l'obiettivo di una migliore efficacia operativa dei Consorzi, nel pieno di organizzazione variegata, lo strumento organizzativo idoneo a garantire la migliore funzionalità degli uffici e l'efficienza dei servizi consorziali; Sottolineando che:
- agli effetti dell'assolvimento delle finalità istituzionali, sono determinanti l'apporto e la collaborazione dei lavoratori dipendenti. A tal fine la 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:
- a seguito di una difficile situazione creata dopo sette mesi di trattative, resa nota al Governo, il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ha assunto l'iniziativa di convocare le parti per un tentativo di conciliazione;
- dopo alcuni incontri in sede ministeriale nel corso dei quali sono state prospettate diverse ipotesi di soluzione del problema, si è ritenuta un'ipotesi di accordo proposta dal predetto Ministero che è stata accettata dalle parti e che costituisce oggetto del presente accordo;

Tutto ciò premesso è 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 consorziali 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 esplicita la propria attività, per gli enti suddetti, 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 tenuto conto dei dipendenti dei Consorzi di bonifica ed Enti similari di diritto pubblico, quanto, fatte eccezioni per gli artt. 46 e 47, ai dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo, ecc., secondo quanto espressamente indicato ai successivi commi 3, 5 e 6.

Le norme applicabili ai dipendenti che esercitano la propria attività in modo esclusivo e continuativo per gli enti datori di lavoro suddetti sono contenute nel Titolo I, II e III della Parte prima e nelle Parti terza e quarta.

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

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

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

Nei Titoli 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 consorziali 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 e quei Consorzi di miglioramento fondiario che, tenuto conto della limitata estensione del comprensorio, del limitato ammontare della contribuzione, dell'esiguo numero di ditte concorrenti e della modesta entità delle prestazioni dei dipendenti, siano rimasti privi di una articolata organizzazione tecnico-amministrativa, sulla base del parere espresso dallo SNESI e delle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, in conformità a quanto previsto al successivo art. 39.

Art. 2 (Classificazione del personale)

I dipendenti dei Consorzi di bonifica e degli Enti consorziali 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 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 o successive modificazioni.

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

Area quadri

Posizioni organizzative:

Quadro preposto ad un settore organizzativo complesso: collabora in via diretta con un dirigente al quale è gerarchicamente sottoposto. Ha il compito di coordinare e controllare un settore operativo complesso, articolato in più sezioni cui sono preposti impiegati direttivi ed addetti dipendenti appartenenti alla area inferiori.

Parametro 167 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 totale di autonomia funzionale ed organizzativa, nell'ambito del quale opera il personale con mansioni di cancelleria.

Parametro 168 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.

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

Profili professionali:

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

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

Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente e cumulativamente, le seguenti attività di carattere tecnico od
amministrativo: progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza, redazione bilanci, stesura bozze di contratti, procedimento espropriativo,
attività informatiche, 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 tecnico od amministrativa, non rientranti 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 167 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 strand 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 esecutive di carattere tecnico ed 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 ed impianti ai quali siano addetti stabilmente altri operai fissi gerarchicamente
sottordinati.

I Capi operai sono tenuti, oltre a svolgere le mansioni di "Capo", a svolgere in prima persona le mansioni operaie di competenza delle squadre 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: Impianti con anzianità di servizio di almeno 4 anni nelle mansioni ed in possesso di un'acquisita superiore capacità tecnico-pratica relativa alle
mansioni proprie della qualifica da accertare dall'amministrazione attraverso apposita prova di idoneità.

Parametro 132.

Operai che svolgono cumulativamente attività di escavatori, di meccanici di officina e di elettromeccanico. Impiegati contemplati 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 strand 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'ottima conoscenza delle
più avanzate tecnologie dello specifico campo di attività conseguita in appositi istituti di istruzione ed 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 stabilmente agli escavatori loro affidati di cui curano la manutenzione e conduttori di macchine operatrici complesse. Mi comprese le motopompe,
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
controllo 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 al controllo 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 o cose.

Parametro 115.

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

Parametro 107.

Personale ausiliario di ufficio addetto ad attività complementari alla funzione di allestimento e custodia, di falce nonché ad operazioni generiche di carattere esecutivo.

Parametro 107.

Operai comuni addetti ad attività di manutenzione delle opere ed impianti consortili con richiedenti preparazione tecnica e tirocinio pratico.

Parametro 104 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a dodici mesi; parametro 103 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni
inferiore a dodici mesi e per gli operai eventuali stagionali.

Chiarimento a verbale

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

Art. 3 (Rinvio)

Il sistema di classificazione del personale in vigore è integralmente riportato Alligato al presente contratto.

Art. 4 (Tabella di retribuzione)

Per l'attribuzione, ai dipendenti in servizio alla data del 31 ottobre 2003, del corretto inquadramento nel nuovo sistema di classificazione del personale sulla base dei meriti o della qualifica già riconosciute si procederà secondo la tabella di equiparazione di seguito riprodotta;

Quadro proposto ad un settore organizzativo complesso con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 7 ^a f.f., 1° livello)	Area quadri, parametro 187
Quadro proposto ad un settore organizzativo complesso con anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 7 ^a f.f., 2° e 3° livello)	Area quadri, parametro 184
Quadro proposto ad un settore organizzativo semplice con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 7 ^a f.f., 1° livello)	Area quadri, parametro 185
Quadro proposto ad un settore organizzativo semplice con anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 7 ^a f.f., 2° e 3° livello)	Area quadri, parametro 182
Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti 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 ^a f.f., 1° livello)	Area A, parametro 184
Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti ad un Quadro adibiti, con discrezionalità operativa ed autonomia, al coordinamento ed al controllo di una semplice unità operativa alla quale siano addetti dipendenti con mansioni di concetto. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 7 ^a f.f., 2° e 3° livello)	Area A, parametro 185
Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente o cumulativamente, attività di progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza o attività di redazione bilanci, redazione bozze di contratti, procedure espropriative attività informatiche, evolute da persona in possesso di attestati specifici, adibita alla cura del centro elettorale dati, responsabile unico del procedimento di esecuzione di opere pubbliche. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 8 ^a f.f., 1° livello)	Area A, parametro 159
Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente o cumulativamente, attività di progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza o attività di redazione bilanci, redazione bozze di contratti, procedimenti espropriativi, attività informatiche, evolute da persona in possesso di attestati specifici, adibita alla cura del centro elettorale dati, responsabile unico del procedimento di esecuzione di opere pubbliche. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 8 ^a f.f., 2° e 3° livello)	Area A, parametro 155
Personale di concetto che svolge in via prevalente attività tecnica ed amministrative, non rientranti 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 8 ^a f.f., 1° livello)	Area A, parametro 157
Personale di concetto che svolge in via prevalente attività tecnica ed amministrative, non rientranti 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 8 ^a f.f., 2° e 3° livello)	Area A, parametro 134
Impiegati che svolgono attività esecutiva di carattere tecnico ed amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e precisi. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 8 ^a f.f., 1° livello)	Area B, parametro 132

ST

RE

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including "ST", "RE", and several other illegible marks.

Handwritten signatures and initials on the bottom left side of the page.

Handwritten signatures and initials on the bottom center of the page, including "RE" and "M".

Impiegati che svolgono attività esecutive di carattere tecnico ed amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 5° f.f., 2° livello)	Area B, parametro 127
Capì opera, preposti all'esercizio o alla manutenzione di una o più opere ed 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° f.f., 1° livello)	Area B, parametro 132
Capì operai, preposti all'esercizio o alla manutenzione di una o più opere ed 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° 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'adeguata superiore capacità tecnico-pratica relative alle mansioni proprie della qualifica di esercenti dell'amministrazione all'ovvero apposite prove di idoneità (ex 4° f.f., 1° livello)	Area B, parametro 132
Operai che svolgono cumulativamente attività di escavatorista, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplata nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 4° f.f., 1° livello)	Area B, parametro 132
Operai che svolgono cumulativamente attività di escavatorista, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplata nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 4° f.f., 2° livello)	Area B, parametro 127
Operai che eseguono lavori richiedenti una elevata capacità tecnico-pratica, acquisita attraverso un necessario tirocinio, unita ed unitamente conoscenza delle più avanzate tecnologie dello specifico campo di attività conseguita in appositi istituti di istruzione ed formazione professionale e che sono in grado di compiere a regola d'arte i lavori di maggiore complessità relativi alla loro specializzazione (ex 4° f.f., 1° livello)	Area C, parametro 127
Operai addetti abitualmente agli escavatori loro affidati di cui curano la manutenzione e conducono di macchine operatrici complesse, ivi comprese le motorie, dalle quali curano anche la manutenzione e le piccole riparazioni. Meccanici di officina che effettuano riparazioni complesse di macchinari, mezzi meccanici ed impianti consentiti 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 d'essi. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 4° f.f., 1° livello)	Area C, parametro 127
Operai addetti abitualmente agli escavatori loro affidati di cui curano la manutenzione e conducono di macchine operatrici complesse, ivi comprese le motorie, dalle quali curano anche la manutenzione e le piccole riparazioni. Meccanici di officina che effettuano riparazioni complesse di macchinari, mezzi meccanici ed impianti consentiti 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 d'essi. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 4° f.f., 2° livello)	Area C, parametro 118
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 115

Personale addetto a compiti di videoscrittura ed utilizzazione di programmi informatici. Anzianità di servizio nella funzione pari o superiore a due anni (ex 3° f.f. 1° livello)

115

Personale addetto a compiti di videoscrittura ed utilizzazione di programmi informatici. Anzianità di servizio nella funzione inferiore a due anni (ex 2° 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 115
Personale addetto alla guida di autoveicoli adibiti al trasporto di persone e/o cose (ex 2° 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 consortili in possesso di preparazione tecnica acquisibile con un breve tirocinio pratico (ex 2° f.f.). Personale ausiliario di ufficio addetto ad attività complementari e/o ausiliarie di attesa e custodia, di fatto nonché ad operazioni generiche di carattere esecutivo (ex 2° f.f.)	Area D, parametro 107
Operai comuni addetti ad attività di manutenzione delle opere ed impianti consortili non richiedenti preparazione tecnica né tirocinio pratico. Anzianità di servizio pari o superiore a dodici mesi (ex 1° f.f.)	Area D, parametro 104
Operai comuni addetti ad attività di manutenzione delle opere ed impianti consortili non richiedenti preparazione tecnica né tirocinio pratico. Anzianità di servizio inferiore a dodici mesi o operai eventuali stagionali (ex 1° f.f.)	Area D, parametro 100

Chiarimento a verbale

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

Art. 5

(Anzianità di servizio utile per l'insediamento nella nuova classificazione del personale)

L'anzianità di servizio maturata dai dipendenti, alla data del 31 ottobre 2008, nella fascia funzionale di appartenenza è computata per intero al fine dei passaggi al parametro legittimo al decorso del tempo previsto nel nuovo sistema di classificazione del personale.

Art. 6

(Effetti economici dell'entrata in vigore della nuova classificazione del personale)

Gli effetti economici migliorativi della nuova classificazione sono riconoscibili in maniera graduale e stagionale nel tempo. La prima tranche di miglioramento economico è attribuita con decorrenza 1° novembre 2008, 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'aumento 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, relativi alla prima tranche di 15,00 euro, dall'applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale sono riconoscibili, a tutti i dipendenti, successivamente al 1° novembre 2009, in coincidenza con il mese di novembre degli anni successivi, in tranche di 15,00 euro fino a raggiungere il maggior importo dello stipendio base conseguente all'applicazione della nuova classificazione.

Art. 7

(Nuova classificazione del personale - Norma di salvaguardia)

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

Art. 8

(Piani di organizzazione variabile)

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

TITOLO II RAPPORTI SINDACALI

Capo I SISTEMA DI INFORMAZIONI SULLE ATTIVITA' CONSORTILI PROGRAMMI DI ATTIVITA' - OCCUPAZIONE

Art. 9

(Sistema di informazioni sulle attività consortili)

In sede di predisposizione delle proposte di programmi d'esecuzione di nuove opere e di manutenzione straordinaria di opere già eseguite, da presentarsi alla regione o ad altri enti locali competenti in materia di programmazione, l'Organizzazione regionale dei Consorzi e le Organizzazioni sindacali regionali dei lavoratori aderenti alla Organizzazione sindacale nazionale firmatarie del presente contratto si incontreranno per discutere le proposte stesse, sia in relazione agli indirizzi

programmi della stessa regione, sia in riferimento agli effetti quantitativi e qualitativi sull'occupazione, sia allo scopo finale di conseguire l'incremento dei prodotti intervenuti nelle previsioni di programmi di attività da svolgere nella regione e di finanziamento da parte della regione stessa e delle altre Amministrazioni pubbliche. Questa la predisposizione dei programmi di cui al 1° comma interessa uno o più Consorzi di un'unica provincia, dell'incontro preventivo 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 al precedente comma esamineranno le loro valutazioni in ordine ai programmi oggetto del contratto. I Consorzi convocheranno per almeno una volta l'anno le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, unitamente alla R.S.A. o R.S.U., per un'informazione sulla previsioni inerenti l'attività che si proporranno di svolgere nell'anno successivo. Dello 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 discutere i problemi connessi ai programmi di sviluppo delle attività istituzionali dei Consorzi di bonifica con riguardo particolare a quelle di valorizzazione, difesa e tutela del territorio e dell'ambiente, agli investimenti pubblici necessari per l'assolvimento di tali attività e ai prevedibili effetti sull'occupazione.

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

Art. 10
(Divieto del ricorso all'equipe per la attività di esercizio delle opere e impianti consorzi)

I Consorzi provvedano all'esercizio delle opere e degli impianti consorzi, direttamente con i personale dipendente (avverbi o fissa), evitando di far ricorso per tali attività ad appalti.

Art. 11
(Contratto d'appalto)

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

Art. 12
(Esecuzione degli interventi di manutenzione ordinaria)

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

Art. 13
(Mobilità)

Allo scopo di realizzare il mantenimento degli attuali livelli occupazionali, i Consorzi possono disporre la mobilità del personale addetto all'esercizio o alla manutenzione ordinaria delle opere nell'ambito dei singoli comprensori consorziati informandone la R.S.A./R.S.U.

Capo II
DIRITTI SINDACALI E CONTROVERSIE

Art. 14
(Rappresentanza sindacale dei dipendenti nell'azienda)

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

Al fine dello svolgimento delle loro funzioni nei confronti delle Amministrazioni consorziati viene riconosciuta alle R.S.A. 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 R.S.A. e dei dirigenti della stessa devono essere comunicate con lettera delle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori alle Amministrazioni dei Consorzi.

Le R.S.A. e i loro dirigenti vengono riconosciuti dalla data in cui il Consorzio perviene la comunicazione di cui al comma precedente.

Art. 15
(Rappresentanza sindacale unitaria dei dipendenti nell'azienda)

In luogo della Rappresentanza sindacale aziendale (R.S.A.) di cui al precedente art. 14, possono essere costituite, presso ciascun Consorzio, Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) ai sensi e nei limiti previsti nell'accordo collettivo nazionale di lavoro 27 luglio 1959, Allegato R al presente contratto. Le R.S.U., una volta costituita, subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni contrattuali collettive.

Art. 16
(Locali della R.S.A./R.S.U.)

I Consorzi che occupano almeno 200 dipendenti pongano permanentemente a disposizione comune della 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 occupano più di 100 dipendenti pongano permanentemente a disposizione comune della R.S.A. o della 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, prescisi quelli in R.S.A. o la R.S.U. non abbiano ottenuto la disponibilità permanente di locali, le medesime Rappresentanze hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art. 17
(Affollamento)

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 o stabilimenti periferici, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materia di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 18
(Concili del 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 consorziale, 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. 9 settembre 2001, n. 306 e successive modificazioni ed in particolare per i casi di assunzione a termine di personale appartenente all'Area Quadro, all'Area A ed all'Area B, limitatamente, per quanto riguarda quest'ultima, ai profili professionali impiegabili ed ai Cap. operai, per i quali l'Amministrazione interesserà preventivamente la R.S.A./R.S.U.;

3) intervenire altresì per l'esatta osservanza delle norme di igiene e sicurezza del lavoro e proporre l'assunzione di quei provvedimenti che siano ritenuti necessari per la tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore, e dell'attività di lavoro;

4) alla scopo di realizzare il maggiore consenso possibile sui piani di organizzazione variabile, esaminare con l'Amministrazione consorile, 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 alla 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 alla R.S.A./R.S.U. di norma, almeno 30 giorni prima.

All'inizio di ogni anno il Consorzio Informerà la 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;

6) esaminare con l'Amministrazione consorile entro il 30 aprile i programmi di massima per i turni delle ferie al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione del Consorzio o del personale interessato;

7) intervenire per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro;

8) raggiungere con l'Amministrazione consorile intesa sui criteri di rotazione degli operai addetti allo svolgimento dei lavori notturni al fine di ridurre il tempo complessivo di esposizione al rischio, nonché intesa sull'individuazione, nel rispetto della vigente legislazione in materia, delle mansioni alternative alle quali addire i dipendenti che abbiano compiuto il proprio turno di lavoro notturno (v. art. 31, 4° e 5° comma);

9) incoraggiare con l'Amministrazione consorile ai fini di quanto previsto all'art. 72, comma 4;

10) raggiungere con l'Amministrazione consorile intesa 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 e di semplice attesa o custodia e per gli altri mesi a lavori continui, del diverso orario contrattuale previsto con riferimento ai due diversi tipi di lavoro considerato (v. art. 51, commi 12 e 14 e art. 133, comma 8);

11) raggiungere con l'Amministrazione consorile intesa in ordine alla durata, alla distribuzione ed all'ora inziale e finale dell'orario ordinario giornaliero e settimanale per il personale fisso ed avventizio (art. 51, 8°, 7° e 16° comma ed art. 133, 8° e 9° comma) finalizzati al rispetto delle esigenze di idoneo funzionamento dei servizi consorili e del migliore soddisfacimento delle esigenze degli utenti;

12) raggiungere con l'Amministrazione consorile eventuali intese in ordine all'individuazione di percorrenze medie mensili del personale, di cui all'art. 2, lett. a) e b) dell'accordo nazionale trasferite e missioni su cui determinare l'imposta dell'indennità chilometrica (v. art. 2 regolamento trasferite e missioni Allegato B);

13) raggiungere intesa con l'Amministrazione consorile in ordine all'individuazione del punto iniziale di computo della percorrenza chilometrica rimborsabile al personale addetto a compiti richiedenti abitualmente o per disposizioni regolamentari abituali spostamenti nell'ambito della zona o dal reparto cui detto personale è destinato (v. art. 10 regolamento trasferite 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 soppressa 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 esista esigenza 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 consorile intesa per la concessione in qualsiasi momento dell'anticipazione sul f.f.r. nell'ipotesi di cui al numero 4, lett. a) e b) dell'accordo 30 marzo 1993, 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 alla R.S.A./R.S.U.

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

I Consorzi devono specificatamente dichiarare i pareri espressi dalla R.S.A./R.S.U. nei provvedimenti relativi a materie per le quali il presente contratto richiede i pareri dei pareri.

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

I Consorzi forniranno alla R.S.A./R.S.U., entro il termine statutariamente previsto per la pubblicazione delle delibere, copia dei provvedimenti, assenti dal competente organo deliberante, relativi alla disciplina dei rapporti di lavoro del personale dipendente.

Art. 19 (Esercizio delle funzioni di dirigente della R.S.A./R.S.U.)

I dirigenti della 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 della R.S.A./R.S.U. devono essere posti in condizione di esercitare il loro mandato senza pericolo creare intoppi al normale andamento del lavoro.

Art. 20 (Trasferimento dei dirigenti della R.S.A./R.S.U.)

Il trasferimento dei dirigenti della R.S.A./R.S.U. di cui al precedente art. 14 e 15 può essere disposto solo previa nulla osta della Organizzazione sindacale di appartenenza.

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

Art. 21 (Tutela dei dirigenti della 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 cui si pronunceranno in merito dopo un esame conclusivo fatto, in sede legale, su richiesta dell'Organizzazione dei lavoratori, entro sei giorni dalla notifica del provvedimento di licenziamento effettuato 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 conclusivo, 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 di licenziamento, il dipendente stesso, con atto di lui sottoscritto, può ricorrere - tramite la predetta Organizzazione, entro il termine di 15 giorni dalla notifica del provvedimento consorile - ovvero quest'ultimo provvedimento.

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

La Commissione adita, qualora ritenga che il licenziamento sia dipendente da motivi connessi all'esercizio dei compiti spettanti al dipendente in qualità di dirigente di R.S.A./R.S.U., esprime parere in ordine all'ingiustificato licenziamento ed ha inizio quindi il procedimento di cui alla legge 15 luglio 1993, n. 504, e successive modificazioni, trovando in ogni caso applicazione le disposizioni in esse contenute, a prescindere dal numero dei dipendenti del Consorzio.

Qualora, invece, 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 sindacale, si esprime in tal senso.

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

Art. 22 (Aspettativa e permessi dei dipendenti chiamati a funzioni pubbliche elettive)

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

Art. 23 (Permessi retribuiti e non retribuiti)

Al dipendenti, ad eccezione di quelli indicati al successivo 4° comma, membri di organi direttivi nazionali della Organizzazione sindacale formatasi del presente contratto, devono essere concessi permessi retribuiti, non computabili nella ferie, per l'espletamento della carica nel settore consorile.

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

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

[Area con numerose firme e iniziali scritte a mano, tra cui RF, LB, e altre.]

- 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 organi 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 8 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 al precedente comma 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 della 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 spelleranno nella misura complessiva di un'ora a un quarto all'anno per ciascun dipendente, qualunque sia il numero della R.S.A. costituita. Questo 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 R.S.A. designate dalle Organizzazioni sindacali del lavoratori firmatarie del presente contratto, nella misura di 8 ore mensili ogni 300 dipendenti o frazione di 300 dipendenti. Ova sia costituita la R.S.U., il numero complessivo di permessi che sarebbe spettato ai dirigenti della R.S.A., derivante dall'applicazione del criterio di calcolo di cui al precedente periodo del presente comma, viene suddiviso tra i componenti la R.S.U.

Il dipendente che intende esercitare il diritto di cui al precedente comma deve come comunicazione scritta al Consorzio 24 ore prima tramite la Rappresentanza sindacale aziendale.

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

I dipendenti che intendono esercitare il diritto di cui al precedente comma devono darne comunicazione scritta al Consorzio tre giorni prima tramite la Rappresentanza sindacale aziendale.

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

Art. 24

(Aspettativa dei dipendenti chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali)

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

I periodi di aspettativa di cui al precedente comma, secondo quanto previsto dall'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, al fine del riconoscimento del diritto a colta 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 pensioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta o che ne comportino comunque l'esenzione.

Durante i periodi di aspettativa intercorrente, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni e carico dei compensi etc. preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al 2° e al 3° comma non si applicano qualora a favore dei dipendenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 25

(Lavoratori studenti)

I dipendenti consociati 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, 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 turni di permessi giornalieri retribuiti.

Il Consorzio potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al 1° e 2° comma.

Art. 26

(Diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei propri dipendenti i Consorzi riconoscono, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova o che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico o universitario e svolgano presso scuole o università statali, paritarie o legalmente riconosciute ovvero a corsi di formazione professionale istituiti dall'attività di beneficenza finanziata 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 2% dei dipendenti di cui al comma precedente, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività lavorativa.

Può comunque usufruire dei permessi retribuiti un dipendente nel Consorzio che occupi stabilmente almeno venti dipendenti.

Il dipendente che intende godere dei permessi retribuiti di cui al 5° 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 insieme con l'indicazione delle ore relative.

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

Art. 27

(Congedi per la formazione)

Fermo restando le disposizioni relative ai lavoratori studenti e al diritto allo studio di cui ai precedenti artt. 25 e 26 del presente contratto, i dipendenti che abbiano maturato almeno 5 anni di anzianità di servizio presso lo stesso Consorzio possono chiedere una sospensione del rapporto di lavoro a titolo di congedo per la formazione per un periodo non superiore a 15 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per congedo per la formazione si intende questo finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di il grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere a finanziamento del 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 ed 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 differire 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 lavorativa.

Può comunque usufruire del congedo per la formazione un dipendente afferente nel Consorzio che occupi stabilmente almeno 30 dipendenti.

In particolare il congedo non può essere riconosciuto al dipendente durante il periodo dell'esercizio irripetibile o di accerchiata attività degli impianti idrovori o in caso di insostituibile necessità delle prestazioni del lavoratore interessato.

I dipendenti che intendono 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 inquadrata 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 indicare 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 seguita l'ordine di precedenza della domanda.

Art. 28
(Formazione professionale e continua)

Le Parti Sociali firmatarie del presente contratto concordano di aderire al Fondo Interprofessionale per la formazione continua denominato FONDO CONOSCENZA. I corsi di formazione ai quali potranno essere avuti i dipendenti concordati debbono riguardare le materie relative alle attività e funzioni svolte dal Consorzio di Confort.

Le Parti Sociali 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 consorziali, sostengono e promuovono, anche indirettamente, percorsi formativi.

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

I criteri d'individuazione dei lavoratori e le modalità d'accesso ammesse alla partecipazione agli interventi formativi saranno oggetto di confronto tra le Amministrazioni e le R.S.A./R.S.U. in sede consorziale.

Art. 29
(Aggiornamento e formazione professionale dei quadri)

I quadri hanno diritto a permessi retribuiti, non superiori a 15 giorni in un biennio, cumulabili anche in un solo anno, per la partecipazione a corsi di aggiornamento e formazione, di carattere generale o su temi specifici, organizzati, a livello nazionale o regionale.

I permessi di cui al 1° comma del presente articolo potranno essere utilizzati, in alternativa alla frequenza ai corsi, 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 al Consorzio 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 e verbale

Al termine dei corsi i quadri che lo richiedano possono escalare un colloquio con i docenti dei corsi al fine di ottenere il rilascio, in aggiunta all'attestato di frequenza, di un attestato di avvenuta e positiva formazione.

Art. 30
(Commissione nazionale per le pari opportunità)

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

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

Art. 31
(Ambiente di lavoro e sicurezza)

Le Parti Sociali 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, tecnologiche e comportamentali consapevoli e paragonati dalla norma contrattuali e di legge.

I lavori per i cui espletamento richieda 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 R.S.A./R.S.U., le condizioni di sicurezza da attuare nello svolgimento dei lavori.

I Consorzi, d'intesa con le R.S.A./R.S.U., stabiliscono criteri di relazione 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 R.S.A./R.S.U., provvedono inoltre ad individuare, nel rispetto della vigente legislazione in materia, le mansioni alternative alle quali addire 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 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.

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

Nell'eventualità di quiescenza presso il Consorzio di rischi connessi all'esposizione all'amianto, il Consorzio medesimo si attiene alla puntualità e osservanza di tutte le norme del Capo III del Titolo IX del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante il T.U. delle norme a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare:

- i rischi connessi all'esposizione all'amianto costituiscono oggetto di specifica valutazione nel documento di valutazione di tutti i rischi prevista 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'analisi 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 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 previste all'art. 260 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Art. 32
(Assemblea dei lavoratori)

I dipendenti hanno diritto di riunirsi, nelle sedi in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nel limiti di 10 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 delle Organizzazioni territoriali dei sindacati firmatarie del presente contratto, con ordine del giorno su materia di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate al Consorzio.

Le assemblee possono aver luogo anche fuori della sede di lavoro purché indette in una corrispondenza alle ultime dell'orario pomeridiano di lavoro. Le ore annue di assemblea possono essere cumulate in un anno nel limite massimo di 2/3 del totale delle ore di assemblea spettanti per il triennio.

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

Art. 33
(Referendum)

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

Art. 34
(Consulte sindacali)

I dipendenti hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opere di proselitismo per le loro Organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento delle attività del Consorzio.
Le Organizzazioni sindacali coi lavoratori, firmatarie del presente contratto, hanno diritto di percepire, tramite ritenute sulla retribuzione, i contributi sindacali che i dipendenti e pensionati indicano all'art. 1 del regolamento Allegato E al presente contratto intendano loro versare, con la modalità di cui al citato regolamento.

Art. 35
(Contributo per assistenza contrattuale)

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

Art. 36
(Distacco sindacale retribuito)

Ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto può richiedere il distacco retribuito a tutti gli effetti di un dipendente consorziale che abbia le 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 un'ipotesi di sospensione del rapporto con diritto alla conservazione del posto.

Il dipendente, distaccato ai sensi del precedente comma, ha diritto, a carico del Consorzio, alla retribuzione annua di qualifica nella stessa misura spettantegli nell'ipotesi di effettivo espletamento del servizio, esclusa quale erogazione derivanti direttamente dall'effettiva prestazione dell'attività lavorativa ovvero dalla specifica modalità di espletamento della stessa (es. lavoro straordinario, indennità di cassa, trasferte e simili).

I periodi di sospensione del rapporto di cui al precedente comma, sono considerati anzitutto utili a tutti gli effetti, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto alla 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 fiscalmente inferiore a 30 e presso il medesimo Consorzio non possono essere richiesti contemporaneamente più distacchi sindacali.

Decorso 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 dare comunicazione all'interessato.

In sede di prima applicazione la norma di cui al precedente comma ha effetto dall'11 luglio 2008.

Art. 37
(Controversie individuali)

Per l'esame e la risoluzione delle vertenze individuali che insorgono in sede di applicazione del presente contratto può essere esperto 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 inutilmente tale termine, la vertenza si considera conclusa negativamente. Di ogni riunione viene redatto apposito verbale.

Art. 38
(Controversie collettive)

Per tutte le controversie collettive che insorgono fra le parti per l'applicazione del presente contratto, deve essere esperto, 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 intermittenza eventualmente necessario.

Ove tale azione in sede regionale risultasse vana, le parti esperimentano 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 la relativa vertenza non risultino amichevolmente risolte entro 45 giorni.

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

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale.

Art. 39
(Commissione paritetica nazionale)

E' istituita in Roma la Commissione paritetica nazionale con il compito di esaminare le eventuali divergenze in ordine all'interpretazione della 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 2° 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
CHÉ ESERCA LA PROPRIA ATTIVITÀ IN MODO ESCLUSIVO
E CONTINUATIVO PER I CONSORZI

Capo I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 40
(Requisiti per l'assunzione)

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

a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati della Comunità europea;

b) godimento dei diritti civili e politici;

c) inesistenza di condanna per reati che comportino la perdita dell'abilitazione attiva o passiva o il licenziamento di diritto ai sensi del successivo art. 61;

d) senza costituzione italiana 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) titoli di studio previsti dalla legge e dai singoli regolamenti consorziali, unitamente al possesso delle necessarie attitudini o capacità per il regolare

svolgimento delle mansioni inerenti alla qualifica da assegnare.

Nell'ipotesi di assunzione per pubblica concorso effettuata da Consorzi di bonifica è richiesto anche il requisito di un'età non inferiore agli anni 19.

In caso assunzione di lavoratori extracomunitari o popoli, regolarmente soggiornanti in Italia, si prescinde dal possesso del requisito di cui alla precedente lett. e).

Art. 41
(Assunzione del personale)

I dipendenti dei Consorzi di bonifica e degli enti concettuali similari di diritto pubblico sono assunti, per chiamata o per concorso.
I dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario di irrigazione, idraulici, di scavo e loro raggruppamenti comunque denominati sono assunti per chiamata.

Art. 42
(Diritto di precedenza)

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

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

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

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

Art. 43
(Apprendistato)

E' in facoltà del Consorzio stipulare, con lavoratori d'età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, contratti d'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, per il conseguimento delle qualificazioni professionali elencate al 2° comma del presente articolo, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base e di carattere tecnico-professionale.

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

- per l'area A:
 - collaboratore di contabilità;
 - collaboratore di segreteria;
 - collaboratore catalizzatore;
 - collaboratore dell'ufficio paghe e contributi;
- per l'area B:
 - collaboratori tecnici;
- designatore tecnico;
- assistente al lavoro per l'area C;
- elettricista;
- meccanico d'officina;
- escavatore;
- conduttore di macchina operatrice complessa; - 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 o B, parametri 132 o 127, di due anni per le qualifiche rientranti nell'area C, parametri 127 e 118 e di un anno per gli operai specializzati aventi diritto al parametro 116.

L'acquisizione da parte degli apprendisti delle competenze di base e tecnico professionali è garantita dai Consorzi attraverso lo svolgimento di un'attività formativa, teorico-pratica che sarà registrata nell'apposito libretto formativo, non inferiore a 120 ore l'anno, per ciascuno degli anni di durata del contratto. Per le qualifiche rientranti nelle fasce funzionali 6° e 5° la metà delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la restante metà avrà carattere pratico. Per le qualifiche rientranti nelle 4° fascia funzionale le ore di formazione teorica e pratica saranno così distribuite: per le prime due qualifiche elencate, almeno la metà delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la restante parte avrà carattere pratico; per le qualifiche d'escavatore e d'operatore di macchine agricole complessa un quarto delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la rimanente parte avrà carattere pratico. Per le qualifiche rientranti nelle 3° fascia funzionale un quarto delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la rimanente parte avrà carattere pratico. Le ore di formazione saranno, d' regola, distribuite in modo uniforme in tutti i mesi dell'anno.

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

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

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

Il Consorzio ha la facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, dando preavviso ai sensi dell'art. 117 del presente contratto. Nel corso del periodo di apprendistato il Consorzio non potrà recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

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

Art. 44
(Contratto di inserimento)

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

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

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

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

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e deve contenere il progetto individuale di inserimento di cui al precedente comma. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. La durata del contratto di inserimento è la seguente:

- A) non superiore a 11 mesi per il conseguimento delle qualifiche inquadrabili nell'area B, parametri 116, 115, 112 e 107;
- B) non superiore a 14 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrabili nell'area B, parametro 127 e nell'area C, parametri 127 e 118;
- C) non superiore a 18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrabili nell'area C, D, E e nell'area A.

In caso di assunzione di lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata del contratto può essere estesa a trentasei mesi. Nel compimento del limite massimo di durata del contratto di inserimento non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o del servizio civile nonché dei periodi di astensione per maternità.

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

Il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato al quale si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni del D.Lgs. 8 settembre 2001, n. 268.

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

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

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

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

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

Art. 45 (Promozione)

La promozione o l'assegnazione di mansioni superiori vengono disposte dal Consorzio, in base a giudizio per merito comparativo e tenendo conto delle attitudini e dell'impegno nelle superiori mansioni, sia tra profili professionali con uguale allineamento dell'area professionale di appartenenza, sia del profilo professionale più elevato dell'area immediatamente inferiore al profilo professionale meno elevato dell'area professionale immediatamente superiore.

Per avere diritto ad essere scollinati 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 per il quale le mansioni superiori a 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 non 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 caso di quanto previsto al 1° comma può altresì disporre, in base agli stessi criteri, la promozione, al parametro più basso delle mansioni impiegate nell'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 sottoelencati:

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 o parto, malattia o infortunio per causa di servizio, licenziamenti, permessi per motivi sindacali e per lo svolgimento delle funzioni pubbliche effettive di cui all'art. 22 del presente contratto;

3) assenza di provvedimenti disciplinari;

4) titoli posseduti in aggiunta a quelli eventualmente previsti dal piano di organizzazione varabile per la qualifica da assegnare ed allineati alle nuove mansioni; 5) frequenza a corsi di formazione che abbiano dato luogo ad attestati di esito positivo.

I punteggi attribuiti a ciascun criterio sopraelencato, entro un punteggio complessivo massimo di 100 punti, saranno determinati per ogni fascia funzionale dal piano di organizzazione varabile.

A nessuno dei criteri può essere attribuito un punteggio superiore ad 1/5 dei punti complessivi.

Al momento della promozione, sulla base dei predetti criteri e della corrispondente attribuzione dei punteggi 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 o non può spiegare alcun altro effetto immediato o futuro.

Ai fini dell'effettiva assunzione conseguono almeno il 60 per cento dei punteggi complessivi e comunque non meno del 20 per cento dei punteggi complessivi nella nota di merito relativa alle situazioni e distinguono mansioni in cui la qualifica da assegnare nel più elevato 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 alla graduatoria 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 del competente organo, pubblicata secondo quanto disposto dalla statuto.

Art. 46 (Forme di concorso)

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

Art. 47 (Norme per l'aspirante al concorso)

Le norme concernenti il bando di concorso, l'espletamento del concorso stesso, le funzioni o la composizione della Commissione giudicatrice, la formazione della graduatoria, la nomina del vincitore, sono stabilite nella norma eventuale regolamentare adottata 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 inutilmente tale termine, si decede dal diritto di rappresentanza in seno alla Commissione giudicatrice e quest'ultima sarà integrata con un membro nominato dall'assemblea dei lavoratori del Consorzio iscritti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 48 (Periodo di prova)

Il dipendente di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova della durata massima di sei mesi se appartenente all'area quadri e 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 interazioni 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 legge 28 maggio 1982, n. 287.

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

Art. 49 (Costituzione del rapporto di lavoro)

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

- gli estremi del provvedimento di assunzione;
- la natura del rapporto (a tempo indeterminato o a tempo determinato);
- le mansioni alle quali verrà adibito all'inizio del rapporto;
- la qualifica, l'area ed il profilo professionale d'inquadramento, l'importo della aliquote base relativa al pagamento assegnata e la sede abituale di lavoro;
- la data d'inizio del rapporto;
- la durata del periodo di prova;
- la retribuzione nei suoi elementi costitutivi.

DOVERI DEL PERSONALE

Art. 50 (Doveri del personale)

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri previsti dal presente contratto e dal piano di organizzazione varabile.
In particolare i dipendenti hanno l'obbligo di:
a) esplicare le proprie mansioni in conformità alle attribuzioni loro conferite ed attenersi alla scrupolosa osservanza dei regolamenti e delle norme in uso presso il Consorzio, sempreché non siano in contrasto con quello del presente contratto;
b) dedicare la loro attività al Consorzio per l'intero orario d'ufficio e prestare 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, tenersi al segreto d'ufficio, non trarre in alcun modo benefici dallo svolgimento delle mansioni attribuite, usare con la dovuta cura oggetti e strumenti e macchine loro affidati;
d) giustificare la assenza 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 5 del successivo art. 103;
e) risiedere nella località ove trovasi l'ufficio, lo stabilimento o l'impianto presso il quale presta servizio, sempreché tale obbligo discenda dall'effettiva esigenza di garantire il regolare ed il pieno assolvimento delle mansioni loro affidate.
Ai dipendenti laureati o diplomati è fatto divieto di esercitare la libera professione.

Art. 51 (Orario di lavoro)

La durata del lavoro ordinario settimanale non può superare le 36 ore per il personale appartenente alle aree quater, A e B, limitatamente per quest'ultima al personale che svolge attività esecutiva di carattere tecnico od amministrativo con mansioni d'autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti nonché per il personale appartenente all'area D, addetto a compiti di videoscrittura e di gestione di programmi informatici.
Per il restante personale inquadrato nelle fasce funzionali 2°, 3° e 5° non rientranti tra quelle indicate ai precedenti commi, nonché per il personale inquadrato nella 1° e nella 4° Cf., l'orario ordinario contrattuale di lavoro resta fissato in 36 ore settimanali di media annua.
La durata media dell'orario di lavoro non può, in ogni caso superare, per ogni periodo di salubrità, la quarantatré ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
Al fine 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 all'impiegazione a scalo delle acque. Per i lavoratori addetti alle altre attività consortili la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento al quadriennale.

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 all'anno, occorrendo, l'istituzione di appositi turni fra il personale che garantisce il funzionamento di quei servizi il cui espletamento è necessario anche nelle giornate di sabato. In ogni caso la giornata del sabato non può considerarsi festiva.
La ripartizione dell'orario di cui al 2° 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 commerciali, al fine 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. 18 marzo 1923, n. 692, e l'abito preme ai RR.DD. 6 dicembre 1925, n. 2857, e 10 settembre 1929, 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 10 ore.

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 addetti 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 differenziale pari a 50 ore settimanali nei periodi di svolgimento di lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, e a 43 ore settimanali nei periodi di svolgimento di lavoro continuo.

Nel periodo 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 2° 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'obbligo 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 uno o più persone designate d'accordo con l'Amministrazione consortile. La stessa Amministrazione deve provvedere, con piena e sua scelta, 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 R.S.A./R.S.U. al fine di rispettare le esigenze di idoneo funzionamento dei servizi consortili o del migliore soddisfacimento delle esigenze degli utenti.

Quando non si raggiunga l'intesa di cui al precedente comma, le parti azioneranno l'iterativo di consultazione davanti la Direzione provinciale del lavoro. Nella giornata in cui i dipendenti sono addetti a lavori considerati normali ai sensi del precedente art. 51, gli stessi hanno diritto alla riduzione di due ore sull'orario giornaliero ordinario, fermo restando l'importo della retribuzione.

Gli operai possono essere addetti a lavori in acque e a lavori designati 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 addetti 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 designati l'attività manuale delle orde e dei materiali delle grida sia 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 vertice

La durata massima giornaliera di lavoro ordinario di 10 ore, distribuita 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 2° comma, indipendentemente dalle ore di effettivo lavoro svolto. Ugualmente dicasi per l'ipotesi contemplata al 11° comma.

Art. 52 (Riposo settimanale)

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

Fanno eccezione alla disposizione di cui al precedente comma:

- le attività di lavoro svolte a turni, ogni qual volta il lavoratore cambi squadra e non possa usufruirne, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Nel caso di cui al primo comma del precedente comma dal 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 funzione particolare ovvero addetto ad attività di cui svolgimento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche, soddisfacendo interessi rilevanti della collettività ed è di pubblica utilità.

Al lavoratore, entro ogni quattro, impieghi od operai, addetti alle attività di cui al precedente comma 2, secondo, terzo, e 4, nei confronti dei quali non sia possibile, garantire il diritto al riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, da cumulare con la undici ore di riposo giornaliero, devono essere riconosciuti periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre giorni dal mancato riposo.

Art. 53 (Lavoro notturno)

Nelle ventiquattrore 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 svolge, in modo normale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero.

2) qualsiasi lavoratore che svolge il proprio orario giornaliero di notte, per almeno quattro ore per un minimo di sessanta notti all'anno.
 Dall'accertamento della data di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire la donna 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, in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa;
 b) le lavoratrici od il lavoratore che sia unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni;
 c) le lavoratrici 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 28 giugno 1990, n. 162.
 Nell'ipotesi d'introduzione del lavoro notturno o di modificazione della disciplina del lavoro notturno in essere, il Consorzio effettuerà una consultazione preventiva della R.S.A./R.S.U., convocandola con un preavviso di almeno tre giorni. La consultazione deve concludersi entro sette giorni dall'inizio.
 Qualora non risultino costituite le R.S.A./R.S.U., la consultazione va effettuata con la Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali limitate del presente contratto.
 L'orario giornaliero di lavoro col lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salvo i casi di esigenze connesse ad eventi eccezionali ed emergency.
 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 costi delle prestazioni del predetto servizio sanitario nazionale. Saranno, inoltre, a carico del Consorzio gli eventuali accertamenti diagnostici che, per il loro carattere d'urgenza, riconosciuti dal medico competente in materia di tutela della salute e della sicurezza non potrebbero essere altrimenti svolti attraverso il servizio sanitario nazionale.
 Ai lavoratori notturni, addetti a lavorazioni, che comportino rischi particolari o rilevanti lesioni 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 e, in mancanza, con la R.S.A./R.S.U., appropriate misure di prevenzione e di protezione personale e collettiva.
 Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'incapacità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente e dallo struttura sanitaria pubblica, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.
 Nell'ipotesi in cui mansioni equivalenti diurne non siano esistenti o disponibili, il Consorzio potrà adibire il lavoratore divenuto inidoneo al lavoro notturno, a mansioni inferiori, fermo restando il trattamento economico in godimento.

Art. 54 (Festività)

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali per i pubblici uffici nonché il giorno di ricorrenza del Santo Patrono della località dove il dipendente presta servizio.
 Per quanto riguarda la disciplina delle prestazioni lavorative effettuate nei giorni in cui ricorrono le festività sopprasse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, trova applicazione la normativa di cui all'accordo 26 maggio 1977, Allegato D) al presente contratto, così come aggiornata a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 782, 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 ed amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti, dal 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'art. 1 della legge 31 marzo 1954, n. 90 e successive modifiche.

Art. 55 (Reperibilità)

I dipendenti possono, a richiesta, 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 dell'orario ordinario 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 assunzione triennale e di accreditamento 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).

Note a verbale

Gli eventuali maggiori imparti in godimento o già definiti non accordi specifici continuano ad essere conservati.

Capo III PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 56 (Disposizioni generali)

Le norme relative alle sanzioni disciplinari, sia in materia di relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ad alla procedura di contestazione dello stesso, 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 e 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 o 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 3° 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.
 Fatta riserva 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 mediazione occupazionale, 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'invio rivoluto all'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 decise due anni dalla loro applicazione.

Art. 57 (Sanzioni disciplinari)

Il dipendente che non adempia ai propri doveri è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari:
 a) censura scritta;
 b) sospensione dal servizio;
 c) licenziamento in tronco;
 d) licenziamento di diritto.

Art. 58 (Censura scritta)

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

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

Art. 59
(Sospensione dal servizio)

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

1) sino a tre giorni:

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

2) da quattro a dieci giorni:

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

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

Art. 60 (Licenziamento in tronco)

Il licenziamento in tronco viene inflitto:

- a) per notevole gravità o per recidiva nelle infrazioni previste alle lettere da n) e p) dell'art. 59;
- b) per re iterazione, rispettivamente, entro il biennio o entro l'anno della residua prevista alle lett. l) e m) dell'art. 59;
- c) per atti che rivelino mancanza del senso dell'onore o del senso morale o che arrecano 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 distorsione di scritture amministrative o tenute in deposito o per connivenza 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 compenso, partecipazione a benefici in relazione agli affari trattati per ragioni d'ufficio; h) per costante insufficiente rendimento.

Il licenziamento in tronco è adottato dall'Amministrazione consorziale, essendola la procedura di contestazione degli addebiti di cui al 3° comma dell'art. 58, sulla base del parere di un'ipotesi Commissione composta da:

- un rappresentante del Consorzio designato dal Consorzio stesso;

- un rappresentante del dipendente, designato a pena d'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, della Prefettura della provincia ove ha sede il Consorzio.

Nell'ipotesi di mancata designazione nei termini di cui al precedente comma dal rappresentante del dipendente, tale designazione è devoluta all'Organizzazione sindacale nazionale cui il dipendente sia iscritto o 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 fine rapporto maturato.

Art. 61 (Licenziamento di diritto)

Il licenziamento di diritto viene inflitto:

- a) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la moralità pubblica ed il buon costume previsti agli artt. da 519 a 521 del codice penale, all'art. 3 della legge 20 febbraio 1938, 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 scudato, 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 II, Capo IV, del Libro I 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 estensiva o della libertà vigilata.

Il licenziamento di diritto è inflitto dall'Amministrazione su esposto o su esposto di apposito procedimento disciplinare secondo la forma e con la modalità previste all'art. 58 del presente contratto.

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

Art. 62
(Sospensione cautelare obbligatoria)

Ogni volta emesso mandato di cattura il Consorzio sospende il dipendente dal servizio.

Art. 63
(Sospensione cautelare facoltativa)

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

Nella seconda ipotesi, la sospensione perde ogni effetto con conseguente diritto del dipendente alla riemissione in servizio ed alla corrispondenza 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.

Tutte le 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 rimesso in servizio con diritto alla retribuzione da tale data, fermo restando il proseguo del procedimento disciplinare in corso ed i conseguenti provvedimenti.

Art. 64
(Sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di giudizio penale)

Qualora per il fatto addebitato al dipendente alla data di inizio azione penale, il procedimento disciplinare non può essere promosso fino al termine di quello penale e, se già iniziato, deve essere sospeso, salvo le sospensioni cautelari di cui agli artt. precedenti.

Art. 65

(Effetti del giudizio 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 neanche meno ogni effetto degli atti posti in essere, compreso il provvedimento di sospensione cautelare eventualmente emanato, con conseguente applicazione del disposto del 2° comma dell'art. 63.

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

La notifica della sentenza di cui al precedente comma deve essere effettuata dal dipendente entro un mese dalla data di pubblicazione della sentenza stessa. Scaduto inutilmente il termine di cui al 2° comma del presente articolo, l'azione disciplinare si estingue e la sospensione dal servizio eventualmente già disposta perde ogni effetto, con conseguente applicazione del disposto del 2° comma dell'art. 63.

Art. 66

(Assegno alimentare)

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

Le somme corrisposte a questo titolo vanno detratte dagli emolumenti eventualmente spettanti al dipendente in applicazione del 2° comma dell'art. 63 e delle altre disposizioni che fanno rinvio a questa norma.

Art. 67

(Opposizione avverso il procedimento disciplinare)

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

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

Art. 68

(Presenza del dipendente alla decisione del ricorso)

Se il dipendente decade prima della sentenza di assoluzione in sede di revisione dal giudizio penale, o prima del proscioglimento da ogni addebito in sede di revisione del provvedimento disciplinare, ai familiari del dipendente aventi diritto a fruirla degli assegni familiari spettano tutti gli assegni non percepiti durante il periodo della sospensione e del licenziamento, nonché gli eventuali buoni periodici di stipendio successivamente maturati sino alla data del decesso del dipendente stesso. A tale data deve essere altresì ricalcolato il trattamento di quiescenza eventualmente già corrisposto.

Capo IV

DIRITTI DEL PERSONALE

Art. 69

(Elementi costitutivi della retribuzione mensile)

La retribuzione mensile, pagabile in via posticipata, è costituita dal minimo di stipendio base, dagli aumenti periodici di cui al successivo art. 70 c, per gli operai fissi già appartenenti alla categoria 4° C di cui al precedente contratto 8 novembre 1972, dall'eventuale residua quota di indennità integrativa personale non riassorbita ai sensi dell'art. 35, commi 2 e 3, del c.c.n.l. 26 marzo 1975.

Qualora l'impiego del servizio sia connesso al 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 sindacali consociate e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, tenuto anche conto delle situazioni in atto, con conseguente rivalutazione di pari importo della retribuzione.

Gli assegni familiari, che non hanno carattere retributivo, sono corrisposti nella misura e con le modalità fissate dalla legge. Le retribuzioni vengono corrisposte unitamente a prospetto paga nel quale devono essere chiaramente specificati: la denominazione dell'ente, l'importo lordo della retribuzione mensile distinta nei suoi elementi costitutivi, il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo lordo dell'eventuale lavoro straordinario e le ritenute previdenziali e fiscali.

Art. 70

(Minimo di stipendio base)

I minimi di stipendio base sono fissati nella tabella 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 terzo ultimo e penultimo comma del precedente art. 18.

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

Art. 71

(Cumulo di mansioni)

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

Art. 72

(Cambiamento di mansioni - Effetti)

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

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e dall'Accordo interconfederale del 27 luglio 2016, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile e fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, la Parti, firmatarie del presente contratto, avranno trattative con la RSU/RSRA o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse della Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di tutela nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

Qualora il lavoratore sia adibito, invece, a mansioni di qualifica superiore, acquilone il diritto, per tutto il periodo in cui svolge detta mansione, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.

Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti ad un quadro adibito, con discrezionalità operativa ed autonomia, al subordinamento 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° f.f., 1° livello)	Area A, parametro 184 aumento periodico euro 71,32
Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti ad un quadro adibito, con discrezionalità operativa ed autonomia, al subordinamento 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)	Area A, parametro 159 aumento periodico euro 66,14
Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente e cumulativamente, attività di progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza o attività di redazione bilanci, redazione bozze di contratti, procedure espropriative, attività informatiche, svolta da persone in possesso di attestati specifici, edibite 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)	Area A, parametro 153 aumento periodico euro 60,68
Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente e cumulativamente, attività di progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza o attività di redazione bilanci, redazione bozze di contratti, procedimento espropriativo, attività informatiche, svolta da persone in possesso di attestati specifici, edibite 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)	Area A, parametro 135 aumento periodico euro 51,69
Personale di concetto che svolge in via prevalente attività tecnica ed amministrativa, non rientrando tra quelle che danno diritto ai parametri 159 e 135, con iniziativa ed autonomia operativa provvedendo all'istituzione 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° f.f., 1° livello)	Area A, parametro 157 aumento periodico euro 60,68
Personale di concetto che svolge in via prevalente attività tecnica ed amministrativa, non rientrando tra quelle che danno diritto ai parametri 159 e 135, con iniziativa ed autonomia operativa provvedendo all'istituzione ed alla definizione delle pratiche assegnate, curandone i relativi adempimenti organizzativi e funzionali. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 6° f.f., 2° e 3° livello)	Area A, parametro 134 aumento periodico euro 51,33
Impiegati che svolgono attività esecutiva di carattere tecnico ed amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex f.f. 5°, 1° livello)	Area B, parametro 132 aumento periodico euro 50,35
Impiegati che svolgono attività esecutive di carattere tecnico ed amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex f.f. 5°, 2° livello)	Area B, parametro 127 aumento periodico euro 47,92
Capì 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 operarie di competenza della squadra cui sono preposti. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex f.f. 5°, 1° livello)	Area B, parametro 132 aumento periodico euro 50,05
Capì 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 operarie di competenza della squadra cui sono preposti. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex f.f. 5°, 2° livello)	Area B, parametro 127 aumento periodico euro 47,82
Elettromeccanici impiantisti con anzianità di servizio di almeno 4 anni nelle mansioni ed in possesso di un'eccezionale superiore capacità tecnico-pratica relativa alle mansioni proprie della qualifica da accertare dall'amministrazione attraverso apposita prova di idoneità (ex 4° f.f., 1° livello)	Area B, parametro 132 aumento periodico euro 47,73
Operai che svolgono cumulativamente attività di escavatore, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplato nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 4° f.f., 1° livello)	Area B, parametro 132 aumento periodico euro 47,73
Operai che svolgono cumulativamente attività di escavatore, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplato nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 4° 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'ottima conoscenza delle più avanzate tecnologie della specifica 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° f.f., 1° livello)	Area C, parametro 127 aumento periodico euro 47,73

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including:

- Top right: A large signature.
- Middle right: A signature and the initials "LB".
- Bottom right: Multiple signatures and initials, including "LB", "H", "M", "N", "S", "P", "R", "E", "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z".
- Bottom left: A signature and the initials "M".
- Bottom center: A signature and the initials "H".
- Bottom right: A signature and the initials "H".

Operai addetti abitualmente agli escavatori loro affidati di cui curano la manutenzione e conduttori di macchine operatrici complesse. M. comprese le moltipliche, 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 d'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° 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. M. comprese le moltipliche, 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 d'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., 1° 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 5° 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 5° f.f., 2° livello)	Area D, parametro 112 aumento periodico euro 41,18
Operai specializzati addetti al funzionamento di impianti o all'esercizio ad alta 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 richiese, come requisito per l'assunzione. (ex 3° f.f., 1° e 2° livello)	Area D, parametro 118 aumento periodico euro 44,25
Personale addetto alla guida di autoveicoli addetti al trasporto di persone o/o cose. (ex 2° 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 consortili in possesso di preparazione tecnica acquisibile con un breve tirocinio pratico (ex 2° f.f.) Personale ausiliario d'ufficio addetto ad attività complementari alle ausiliarie di attesa e custodia, di fatica nonché ad operazioni generiche di carattere esecutivo (ex 2° f.f.)	Area D, parametro 137 aumento periodico euro 40,77
Operai comuni addetti ad attività di manutenzione delle opere ed impianti consortili 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 consortili non richiedenti preparazione tecnica né tirocinio pratico. Anzianità di servizio inferiore a dodici mesi e opere avvertibili stagionali (ex 1° 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. 76 e calcolati sulla base dell'importo unitario previsto per il profilo professionale e parametro retributivo attribuiti a seguito della promozione o del passaggio automatico di parametro.

In deroga a quanto previsto ai precedenti commi i dipendenti in servizio alla data dell'11 luglio 2000 conservano a titolo personale il numero di aumenti periodici e la periodicità già previsti dal c.c.n.l. 6 marzo 1995. L'importo di ciascun aumento periodico è determinato in oltre l'8%, 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. 65 del c.c.n.l. 6 marzo 1995.

Art. 76

(Anzianità per benevolenza bellica ai fini del trattamento economico)

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

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

Art. 77

(Anzianità convenzionale ai fini degli aumenti periodici)

Il Consiglio, 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 ed amministrazioni pubbliche o, limitatamente al caso di Consorzi di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo e loro raggruppamenti, presso aziende private.

Dal limite di 1 anno di cui al precedente comma si prescinde per i dipendenti già in servizio al 31 dicembre 1975.

Art. 78

(Sviluppo della carriera economica)

I dipendenti inquadrati in livelli di stipendio per i quali è previsto dalla tabella Allegata A) un periodo massimo di permanenza sono, alla scadenza di tale periodo, automaticamente inquadrati nel parametro immediatamente superiore, salvo quelli che, nel periodo anzidetto, erano i limiti massimi di un quadriennio, e giudizio dell'Amministrazione consortile, sulla base di pareri espressi dalla Commissione disciplinare di cui all'art. 63, abbiano dimostrato, in quest'ultimo caso il passaggio al livello viene ritardata di 2 anni.

Art. 79

(Effetti della promozione e dello sviluppo della carriera economica sugli aumenti periodici)

[Area with numerous handwritten signatures and initials, including "Lee", "RP", "MA", "LB", and others.]

In caso di promozione ad una qualifica superiore o di passaggio automatico di parametro retributivo all'interno della stessa qualifica, disposti ai sensi degli articoli, rispettivamente 45 e 78, deve essere assicurato al dipendente un aumento della retribuzione goduto 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'epoca necessari.

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

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

Art. 80 (Ritribuzione 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 della due mensilità previste al 2° comma quanti sono i mesi di servizio prestati e da prestarsi nell'anno medesimo.

Art. 81 (Indennità di funzione per i quadri)

Ai dipendenti con qualifica di quadro viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione mensile ai medesimi spettante e quale elemento distinto dalla stessa, un'indennità di funzione in misura fissa pari a euro 140,00 da corrispondere per quattordici mensilità.

Art. 82 (Indennità per gli operai con incarico di capo degli operai eventuale)

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'aspettamento delle mansioni proprie della qualifica posseduta, viene affidato l'incarico di capo operaio per il coordinamento ed il controllo di operai eventuali, è riconosciuta, per tutta specifica incarico e limitatamente alla durata dello stesso, un'indennità pari al 10% dello stipendio base di qualifica.

Art. 83 (Compenso per lavoro straordinario e festivo)

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

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono eccedere, per ciascun dipendente, le 225 ore annue, salvo comprovata esigenza di carattere eccezionale da autorizzare con le R.S.A./R.S.U.

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

Si intende per lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le ore 6 e per lavoro festivo quello compiuto nei giorni riconosciuti festivi, salvo 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 legislative previste, trovano applicazione le norme di cui alla legge 31 marzo 1954, n. 80 e successive modifiche.

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

Art. 84 (Esenza delle ore)

I Consorzi potranno concessione, a richiesta dei dipendenti, alla trasformazione, in tutto o in parte, della prima 50 ore annue di lavoro straordinario prestato da ciascun lavoratore in altrettante ore di riposo compensativo, nelle somme 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 approssimative, è inoltre necessaria che non risultino contemporaneamente assenti per il medesimo motivo più del 5% del personale e che, nei giorni richiesti dai lavoratori, non esistano irrinunciabili esigenze organizzative e funzionali degli uffici e degli impianti consorziali.

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 comprovata esigenza di carattere eccezionale, nel corso dell'anno.

Art. 85 (Compenso per lavoro notturno)

Il dipendente che, in relazione alle mansioni assegnate, 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 determinata ai sensi del precedente articolo.

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

Art. 86 (Compenso per lavoro prestato in turni)

Il lavoro compiuto in turni entro il normale orario settimanale dà diritto alle seguenti maggiorazioni del valore orario della retribuzione mensile di qualifica di cui al precedente art. 80:

- a) lavoro festivo o domenicale diurno: 10%;
- b) lavoro festivo notturno: 15%;
- c) lavoro festivo o domenicale notturno: 20%.

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

Art. 87 (Trasferi 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 titolo allegato, dalle regolamentazioni aziendali o regionali già in vigore alle date del 27 ottobre 1979.

Art. 88 (Rimborso danni all'automezzo di proprietà del dipendente)

I Consorzi debbono stipulare, in favore di quei dipendenti che si impegnano 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. 82
(Inidoneità di trasferimento)

Il dipendente non può essere trasferito se non per comprovate ragioni tecniche od organizzative.
Risorse 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 mense, 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 maggior spesa.

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

Il dipendente trasferito ha diritto, in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, escluso questo per dimissioni volontarie rassegnate entro i cinque anni successivi alla data del trasferimento, al rimborso di cui al 5° comma per il ricambio del 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. 80
(Ritiro)

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

Art. 81
(Responsabilità civile verso terzi)

In adempimento dell'obbligo sancito dall'art. 5 della legge 13 maggio 1935, n. 180, i Consorzi debbono stipulare apposite polizze assicurative che sollevino i dipendenti con qualifica di quadro dalla responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nella 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. 82
(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 nota vista dal Consiglio dell'ordine professionale, sempreché risultino giuridicamente escluse le loro responsabilità per dolo o colpa grave e purché non si sia verificato di interesse con il Consorzio.

Nel caso di sottoposizione a procedimento giudiziario, alla civile che pendente, 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 identici nel contratto 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 risultino escluse 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. 83
(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 1935, n. 180, per le innovazioni e invenzioni rivendicabili 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 fondata l'ipotesi di cui al citato art. 4 della legge 13 maggio 1935, 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 dalla 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 d' comune accordo fra le parti, tra i professori universitari, ordinari o associati, incaricati dell'insegnamento delle materie in cui rientra la rivendicabile innovazione o invenzione.

Per la validità della eduzione 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 dalla SNEBI.
La Commissione decide in via definitiva a maggioranza.

Capo V
INTERRUZIONI ORDINARIE E STRAORDINARIE DEL SERVIZIO

Art. 84
(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 ed a 22 lavorativi nel caso in cui l'orario ordinario settimanale sia distribuito su cinque giorni.

Le ferie costituiscono un diritto inderogabile ed inalienabile del dipendente.
Il Consorzio, in relazione alle necessità dei servizi, con particolare riguardo, nel caso del Consorzio di miglioramento fondiario, alla necessità dell'irrigazione, tenuto debito conto dei desideri espressi dai dipendenti, predispone appositi turni per il godimento delle ferie dandone tempestive comunicazioni agli interessati, i quali sono tenuti ad usufruirne nei periodi stabiliti.

In caso di massima Amministrazione, compatibilmente con le esigenze dei servizi, tenne conto dell'opportunità di assicurarne, 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 viaggio e per altro titolo (spese, giornali, 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, salvo rimanendo la facoltà di controllo da parte di quest'ultimo.

Il periodo di ferie non goduto a causa di sopravvenuta malattia od infortunio sarà concesso dal Consorzio nel corso dell'anno, salvo quanto previsto al successivo 5° comma.

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

Qualora eccezionali esigenze di servizio, ovvero interruzioni delle ferie per sopravvenuta malattia od infortunio, non consentano al dipendente il godimento completo delle ferie nel corso dell'anno cui si riferiscono, ne deve essere concesso il godimento entro il 1° semestre dell'anno successivo.

Art. 95 (Permessi ordinari)

Vengono riconosciute ai dipendenti trentotto ore annue di permessi retribuiti.
I permessi di cui al precedente comma non sono cumulabili con la ferie ordinaria annuale.
Le domande di godimento dei permessi di cui al presente articolo devono essere inoltrate con il preavviso di almeno 24 ore.
I permessi di cui al precedente comma devono essere accordati nei giorni richiesti dal dipendente, e meno che a ciò ostino imprescindibili esigenze organizzative e funzionali degli uffici o degli impianti concernenti.
La nascita di un figlio o il perfezionamento della pratica di adozione o dell'ufficio preadottivo danno diritto al padre dipendente consortile di fruire di un "giorno di permesso".

Art. 96 (Permessi straordinari)

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

Art. 97 (Congedi per eventi a cause particolari)

Al 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, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti di cui al precedente comma, i dipendenti interassunti possono considerare con il Consorzio diverse modalità di adempimento 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 legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificata dalla legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 98 (Congedo matrimoniale)

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

Art. 99 (Chiamata o richiamo alle armi)

Al personale chiamato o richiamato alle armi, oltre alla conservazione del posto, spetta il trattamento previsto dalle leggi 10 giugno 1940, n. 658, 13 settembre 1946, n. 308 e 3 maggio 1965, n. 573 e successive modifiche ed integrazioni.
Il periodo trascorso sotto le armi per servizio obbligatorio in seguito alla chiamata od al richiamo va computato agli effetti degli aumenti periodici di anzianità, del passaggio di livello di cui all'art. 78 e del trattamento di fine rapporto secondo le modalità indicate nell'Allegato L) al presente contratto.
Il periodo di cui al precedente comma va altresì computato agli effetti dell'anzianità utile per il calcolo della pensione prevista agli artt. 101 e 110.
Al dipendente chiamato o richiamato alle armi viene conservato, compatibilmente con le esigenze del servizio ed in particolare con quelle della sostituzione, l'alloggio di proprietà del Consorzio di cui fruisce insieme con i familiari conviventi od a suo carico all'atto della chiamata o del richiamo. In caso contrario deve essere corrisposta un'indennità di ammontare pari al valore locativo dell'alloggio, già determinato ai sensi dell'art. 62.

Art. 100 (Infortunio o malattia extraprofessionale)

Nel caso di infortunio o di malattia non derivanti a causa di servizio, ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, deve essere garantita, mediante integrazione della somma a tale titolo corrisposta 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 1° comma o sopravvenga sussulto a seguito di ricoveri accertamenti sanitari effettuati al sensi delle vigenti disposizioni legislative in caso di contestazione, dal Collegio medico di cui agli ultimi due commi del presente articolo - prognosi di guarigione con possibilità di effettiva ripresa del servizio, ai dipendenti 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 anticipatamente a tale scadenza, qualora, in seguito a nuova prognosi, risulti che lo stesso non possa effettivamente riprendere il servizio, il rapporto si risolve di diritto.
Qualora entro tre mesi dalla fine di un periodo di malattia o da un altro, l'assenza relativa a quest'ultima malattia viene considerata come prosecuzione della prima e tutti gli effetti.

Dallo stato di malattia o di infortunio deve essere data immediata comunicazione al Consorzio, seguita dall'invio della documentazione relativa entro tre giorni dalle date dell'insorgenza.
Il Consorzio ha facoltà di fare eseguire visite di controllo della assenza per infermità attraverso i servizi sanitari 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 sanitari.
Qualora una delle parti, debitamente invitata dall'altra, non provveda entro quindici giorni dalla ricezione di tale invito alla designazione del sanitario di sua fiducia la nomina di quest'ultimo spetta allo stesso Ordine dei medici.

Art. 101 (Infortunio o malattia per causa di servizio)

In caso di infortunio o malattia derivanti 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'invalidità, la conservazione del posto nonché, mediante integrazione della somma a tale titolo corrisposta 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, determinata dal Collegio medico di cui all'art. 100;

b) se al dipendente sia derivata invalidità permanente che lo renda inabile all'espletamento delle mansioni già svolte od altre che possano essere assegnate allo stesso e da quest'ultima equipollente, 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 previsto all'ultima comma data precedente lett. a), al dipendente è corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui al successivo art. 120.

Nell'ipotesi in cui sia derivata invalidità permanente al dipendente con rapporto a tempo indeterminato del Consorzio di beneficenza 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 al 94% dell'importo della retribuzione mensile, determinata ai sensi del successivo 3° comma della presente lett. b), goduto all'atto del verificarsi dell'evento, moltiplicato per quindici.

Ai fini del calcolo del trattamento di cui al 2° comma della presente lett. b), della retribuzione mensile è dedotto un importo pari al 34% del 3% di ISTAT non computabile di cui all'Allegato G al c.c.n.l. 27 aprile 2002 ed un importo pari al 34% della contingenza scattata dal 1° maggio 1977 al 31 dicembre 1991 di cui all'Allegato H al c.c.n.l. 17 aprile 2002.

L'ammontare del trattamento annuo di pensione è corrisposto in dodici o in quattordici rate mensili a seconda delle richieste 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 determinata 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, dell'ammontare determinato ai sensi dei precedenti commi del presente articolo vengono detratti 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.

ed ai suoi aventi causa, esclusa la parte riferibile al mancato eventualmente effettuato dal dipendente ed esclusa altresì la parte riferibile 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 debitabile non vanno calcolate all'esti le quote costituenti maggiorazioni della pensione previdenziale, sia per cacciati di famiglia, sia per anzianità per benevolenza bellica, né compresi i servizi di leva e il richiamo alle armi, non riconosciuti dal Consorzio ai fini del trattamento di quiescenza.

L'importo della quota di pensione previdenziale debitabile, determinata all'atto del collocamento a riposo, non subisce, successivamente a tale data, alcuna variazione, tranne l'ipotesi in cui intervenga una liquidazione 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'insorgere o della malattia riconosciuta per causa di servizio, oltre all'anticipo o al rimborso di cui all'ultimo comma della precedente lett. a), egli aventi diritto compete il trattamento di fine rapporto di cui al successivo art. 120.

In deroga a quanto previsto al precedente 1° comma della lett. c), nell'ipotesi di decesso per infortunio o malattia riconosciuta per causa di servizio al dipendente con rapporto a tempo indeterminato dal Consorzio di bonifica ed Enti consorziati similari di diritto pubblico con anzianità di servizio effettivo pari o superiore a 20 anni, verrà corrisposto agli aventi diritto di cui al successivo art. 125 il trattamento di pensione di cui al 2° comma della precedente lett. b) con la limitazione di cui al 4° comma dell'art. 104 del presente contratto e con le riduzioni di cui al successivo art. 125.

Al fini del computo delle anzianità di servizio di cui al 2° comma della precedente lett. b) e di cui alla precedente lett. c), le frazioni di anno superiori a sei mesi valgono come anno intero.

E' fatta comunque salva la facoltà di opzione, sia nell'ipotesi di cui alla lett. b) sia nell'ipotesi di cui alla lett. c) del presente articolo, per il trattamento di fine rapporto maturato all'atto del verificarsi dell'evento che ha dato luogo alla cessazione del rapporto.

Gli accertamenti ed il giudizio sul grado di invalidità sono deferiti ad un Collegio medico costituito nel modo previsto al precedente art. 100.

Impegno a verbale

A decorrere dal 15 luglio 1985 e per il restante periodo di validità del contratto, nell'ipotesi in cui si verificano cessazioni di rapporti di lavoro per infortunio o malattia per causa di servizio di dipendenti del Consorzio 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 art. 99, lo SNEBI o le Organizzazioni sindacali del lavoratori firmatarie del presente contratto si impegnano, in sede nazionale, per individuare un idoneo trattamento risarcitorio, aggiuntivo al trattamento di fine rapporto, che rientrerà tra gli obblighi contrattuali collettivi.

Art. 102

(Accertamenti sanitari)

Il Consorzio ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dipendente da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico, di cui all'ultimo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 303.

Art. 103

(Mantenimento dell'alloggio in caso di malattia o di infortunio)

In caso di malattia o di infortunio, il dipendente viene mantenuto nell'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 sistemazione.

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

Art. 104

(Anticipazione, cumulo e detrazione delle prestazioni assicurative e previdenziali)

Nelle ipotesi previste al 2° comma dell'art. 100 e alla lett. a) dell'art. 101 il Consorzio anticipa al dipendente mensilmente, in coincidenza con la corrispondenza 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 assicurativi, sono, viceversa, assoggettate oltreché alle ritenute fiscali anche alla detrazione per contributi previdenziali ed assicurativi 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 liquidate dagli Enti previdenziali, viene, nel limiti dell'anticipo o del rimborso di cui alla lett. a) dell'art. 101, detratto dal trattamento corrisposto dal Consorzio.

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

Impegno a verbale

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

Art. 105

(Gravidanza e puerperio)

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

A parità di deroga di quanto stabilito nelle disposizioni di legge richiamate al precedente comma, alle lavoratrici madri verrà corrisposto, per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dall'art. 16 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, l'importo globale della retribuzione ordinata mensilmente godibile per il periodo di paga immediatamente precedente a quella nel corso del quale ha inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro.

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

Qualora durante il periodo di gravidanza e di puerperio considerata dalle disposizioni richiamate al 1° comma, intervenga una malattia, alla dipendente spetta, a decorrere dall'inizio della malattia, il trattamento di cui all'art. 101 se questo ad esso più favorevole.

Art. 106

(Aspettativa senza diritto a retribuzione)

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

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

Capo VI

PRESTAZIONI SANITARIE E PREVIDENZIALI INTEGRATIVE

Art. 107

(Prestazioni sanitarie integrative)

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

Art. 108

(Previdenza integrativa)

Il Consorzio ha facoltà di aderire a forme di previdenza integrativa, a cui i dipendenti possono partecipare a discrezione del Consorzio, in base alle condizioni e con le modalità ivi indicate.

Le Parti di cui sopra convergono d'adozione il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO GLOBAL

Capo VII
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 106
(Cause di cessazione del rapporto)

Sono cause di cessazione del rapporto:

- a) la morte del dipendente;
- b) la perdita della cittadinanza italiana per provvedimento delle competenti autorità;
- c) la revoca dell'assunzione alla scadenza del periodo di prova;
- d) la malattia e l'infortunio, nei modi e nei termini previsti agli artt. 100 e 101;
- e) la dispensa nell'interesse del servizio;
- f) il licenziamento di cui all'art. 60;
- g) il licenziamento di diritto di cui all'art. 61;
- h) le dimissioni volontarie rassegnate o dichiarate di ufficio;
- i) il raggiungimento dei limiti di età previsti dal successivo art. 115;
- l) il recesso del Consorzio del rapporto a tempo indeterminato non illimitato e con le modalità stabilite dalle leggi 15 luglio 1956, n. 504 e 11 maggio 1990, n. 108;
- m) la scadenza del termine prefissato per il rapporto a tempo determinato.

Dichiarazione verbale

Le parti contraenti, nell' intento di evitare futura controversia interpretativa, espressamente si obbligano ad applicare, per il personale con rapporto a tempo indeterminato, la legge 15 luglio 1956, n. 504, anche nell' ipotesi di una pluralità di licenziamenti individuali intimati consecutivamente, fermo restando in ogni caso il disposto di cui al 2° comma dell'art. 11 della citata legge.

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

Art. 110
(Dispensa nell'interesse del servizio)

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

Il provvedimento di dispensa dal servizio per sopravvenuta inabilità determinata da motivi di salute, è adottato dal Consorzio sulla base del parere espresso da un collegio medico costituito nel modo previsto all'art. 103.

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 addebiare 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 consorziale.

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, del Consiglio dell'ordine degli avvocati e del Procuratore nel cui circondario ha sede la Prefettura della provincia ove ha sede il Consorzio;

- due del sindacato nazionale dei Consorzi;

- due del sindacato al quale il dipendente è iscritto od ha conferito mandato nell'ambito delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Quotante 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'Associazione regionale al lavoro o, in caso di mancata designazione di quest'ultima nello stesso termine, all'Ufficio provinciale del lavoro competente per la provincia ove ha sede il Consorzio.

In caso di dispensa dal servizio il dipendente con almeno 20 anni di anzianità effettiva di servizio, è corrisposto un trattamento annuo di pensione pari a tanti trentesimi dell'ultima retribuzione mensile, calcolata secondo quanto disposto al 3° comma della lett. b) del precedente art. 101 moltiplicata per quattordici, quanti sono gli anni di anzianità di servizio effettiva e convenzionale, conseguente all'anno della cessazione del rapporto, con il massimo di 35/35, dedotta la pensione previdenziale secondo quanto disposto ai commi 7 e 8 della lett. b) del precedente art. 101.

Per gli impiegati con funzioni direttive e per i quadri, il calcolo di cui al precedente comma viene effettuato sulla base di trentesimi, con il massimo di 30/30. L'ammontare del trattamento annuo di pensione è corrisposto in dodici rate quattrordici mensili a seconda della richiesta del dipendente all'atto del collocamento e ripartite le due rate accedenti 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.

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

Art. 111
(Dimissioni volontarie)

Il dipendente che intenda rassegnare le dimissioni deve notificarle con lettera raccomandata A.R., rispettando i termini di cui al successivo art. 117 della citata legge.

Art. 112
(Dimissioni d'ufficio)

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

- a) contravenga al divieto sancito dall'ultimo comma dell'art. 50;

- b) rifiuti di assumere servizio nel posto in cui sia stato trasferito;

- c) rimanga ingiustificatamente assente dall'ufficio per un periodo superiore a dieci giorni;

- d) non assuma servizio - salvo comprovato motivo di impedimento - entro dieci giorni dal termine prestabilito, nel caso di sospensione del rapporto per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, chiamata e richiamo alle armi, rispettivamente.

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 del parere di apposita commissione costituita in conformità al disposto di cui al 4° comma dell'art. 110.

Art. 113
(Limite di età)

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello nel corso del quale il dipendente compie il 65° anno di età.

Qualora alla predetta data il dipendente non abbia ancora maturato il diritto a pensione di vecchiaia, ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. B), della legge 24 dicembre 2003, n. 267, il rapporto di lavoro si risolve automaticamente con decorrenza dalla data di maturazione del diritto a pensione di vecchiaia.

Impegno a verbale

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

Art. 114
(Divieto di contratti d'opera con ex dipendenti consorziali)

Agli ex dipendenti consorziali, il cui rapporto di lavoro sia cessato per raggiungimento di età o di servizio o per le altre cause indicate alle lett. da d) ad l) dell'art. 108, non possono essere conferiti incarichi professionali da parte del Consorzio, imitando quindi esclusa la facoltà di stipulare con i predetti ex dipendenti contratti d'opera.

Art. 115
(Certificato di servizio)

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

Art. 116
(Consegna)

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

Verificata la regolarità della consegna e del rilascio, è data ricevuta a discrezione.

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

Art. 117
(Preavviso)

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

- per il personale appartenente all'area quadri e per gli impiegati disetti di cui all'art. 109:
 - 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 controllo 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.

Norme transitorie

Per il personale con rapporto a tempo indeterminato con anzianità di servizio al 31 luglio 1984 superiore a 10 anni e fino a 20 anni, nell'ipotesi di cessazione del rapporto ai sensi della lett. f) dell'art. 109, i termini di preavviso indicati al precedente art. 111 sono prolungati di ulteriori due mesi.

Art. 118
(Indennità sostitutiva del preavviso)

In caso di morte del dipendente, nel caso di cessazione del rapporto di cui alle lett. d) dell'art. 109 nonché nell'ipotesi di inosservanza dei termini di cui all'articolo precedente, il Consorzio è obbligato a corrispondere ai sensi degli artt. 2115 e 2122 cod. civ., indipendentemente dal trattamento di quiescenza da corrispondere, una indennità pari all'importo della contribuzione spettante per il periodo di preavviso.

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

Art. 119
(Computo del periodo di preavviso)

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

Capo VIII
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 120
(Diritto al trattamento di fine rapporto)

In tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, fatta eccezione per le ipotesi di cui agli artt. 101 lett. b) e c), e 110 del presente contratto, spetta al dipendente il trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 287 e successive modificazioni.

Art. 121
(Anzianità di servizio)

Al fine della determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata al 31 maggio 1982, l'anzianità di servizio è determinata dalla durata del servizio interrottamente prestato, in via continuativa ed esclusiva, dalla data di inizio del rapporto alla data del 31 maggio 1982, ivi compreso il periodo di prova seguita da conferma o quelli di interruzione che, per disposizioni di legge o 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 giornaiere o straordinario presso lo stesso Consorzio, senza che sia intervenuta interruzione nel rapporto di lavoro.

Le anzianità convenzionali già riconosciute al 31 maggio 1982 al fine del trattamento di quiescenza vengono considerate in aggiunta alle anzianità suddette, nei casi e nei limiti previsti dalle norme contrattuali vigenti all'epoca in cui sono state assunte le deliberazioni che le hanno autorizzate.

Art. 122
(Arrotondamento delle frazioni di mese)

Al fine 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. 123
(Anzianità per beneficienze belliche ai fini del trattamento di fine rapporto maturata dal dipendente del Consorzio di bonifici fino al 31 maggio 1982)

Al fine del computo degli anni di servizio utili per la determinazione della quota di t.f.r. maturata sino al 31 maggio 1982 dei dipendenti del Consorzio di bonifici trovano applicazione le beneficienze belliche già riconosciute che, in base alle leggi vigenti per il personale civile dello Stato, danno luogo al riconoscimento ai dipendenti statali di anzianità convenzionale per il trattamento di pensione. Delle beneficienze 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 20/20.

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

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

Art. 124

(Anzianità per benemeritenza bellica ai fini del trattamento di fine rapporto maturato dai dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario fino al 31 maggio 1962)

Ai fini del computo degli anni di servizio utili per la determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata sino al 31 maggio 1962 dai dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario lavorano applicando le benemeritenze belliche già riconosciute a norma della legislazione sugli ex combattenti antecedente alla legge 24 maggio 1970, n. 536, e successive modifiche che danno luogo per il personale civile dello Stato al riconoscimento di anzianità convenzionale per il trattamento di quiescenza.

Le anzianità benemeritenze 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 1962, 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 1962, fino ad un massimo di 20/20.

Art. 125

(Reversibilità del trattamento di pensione liquidati fino al 31 maggio 1962 o speculari nei casi speciali di cui agli artt. 191 e 110)

Alle morte del pensionato, nonché nell'ipotesi in cui il dipendente del Consorzio di bonifica ed Enti consorziati 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 affilii durante il periodo di minore età, salvo che trattandosi di figlie nubili contraggano matrimonio;

c) ai figli di cui alla precedente lett. b) anche se maggiorenni, purché inabili al lavoro, ai figli d. cui. alla precedente lett. b) fino al conseguimento del diploma di laurea e comunque non oltre il compimento del 28° anno di età. La pensione di reversibilità compete nella seguente misura: 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. Il coniuge non ha diritto a pensione se adottando o gli affilii non hanno diritto a pensione se l'adozione o 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 e alle sorelle nubili superstiti, sempreché al momento della morte del danie 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, fanno rimanendo il limite inferiore del 15%, la pensione non può essere complessivamente superiore all'intero importo della pensione diretta.

Titolo IV

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE E TELELAVORO

Art. 126

(Rapporti di lavoro a tempo parziale)

I Consorzi, ove ritengano di essersi della facoltà di ricorrere a rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. 28 febbraio 2000, n. 81, così come modificato dall'art. 48 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dal D.Lgs. 81/05, con esclusione dei dipendenti con qualifica di quadro, si allungano alla seguente modalità.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale prevede un'ora di lavoro ridotta, non inferiore ad un terzo né superiore ai due terzi di quello normale, concordato 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 53% può essere ridotta fino al 30%.

Le frazioni d'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 tutta la settimana 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 I numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non potrà superare il 15% del personale fisso con rapporto di lavoro a tempo pieno. Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale vale il principio della parità di trattamento per cui tutti gli istituti del presente contratto applicherà ai lavoratori a tempo pieno quanto essere applicati al personale a tempo parziale in misura proporzionale alla minor durata dell'attività svolta, sempreché siano compatibili con la speciale natura del rapporto.

In particolare:

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

b) in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno l'anzianità di servizio maturata si fa

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 del lavoratore a tempo pieno

(con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliere effettive);

d) ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale che preveda lo svolgimento dell'attività lavorativa a giorni predeterminati

della settimana lungo tutto l'arco dell'anno spettano, per ciascun anno di servizio, tanti giorni lavorativi di ferie quanti sono i giorni lavorativi settimanali previsti nel contratto a tempo parziale, moltiplicato 4,33;

e) ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale che preveda lo svolgimento di attività lavorativa in periodi predeterminati nell'arco dell'anno per l'intero orario di lavoro giornaliero e settimanale spettano, per ciascun anno di servizio, tanti giorni lavorativi di ferie quanti ne risultano dal rapporto tra il numero delle settimane lavorate e le 52 settimane annue;

f) l'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata con riferimento alla retribuzione (intera o ridotta) in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro; i rapporti di lavoro a tempo parziale di cui ai commi 2 e 4 del presente articolo possono essere costituiti anche a tempo determinato, ai sensi e nei limiti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, il valore 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 tre.

Il lavoro supplementare può essere richiesto nei periodi di esecuzione delle attività degli impieghi idrovori e limig. ed ogni qual volta sia necessaria all'ente

compiere un'opera od un servizio collegati a termini di scadenza improrogabili.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie.

In caso di superamento del limite massimo delle ore di lavoro supplementare, richiedibili nell'arco della settimana, è dovuta, sul compenso relativo ad ogni ora di lavoro supplementare accedente, una maggiorazione del 25%.

Il 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 retribuite del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono compensabili così come previsto dall'art. 83 del presente contratto.

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

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

Su accordo scritto tra lavoratore, assistito da un componente della R.S.A.R.S.U. da lui designato e Consorzio potrà essere prevista l'integrazione del contratto a tempo parziale di:

- clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa;

- clausole elastiche, esclusivamente per i part-time di tipo verticale, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

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

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

La durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita potrà essere variata in aumento fino al 20%, arrotondandosi per eccesso a per difetto le frazioni di ora. La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa comporta, in favore del lavoratore, una maggiorazione della retribuzione del 10%, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi, contrattuali e legali inderettabili e differiti.

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

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

Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno non costituisce infrazione disciplinare né può integrare in alcun caso giustificato motivo di licenziamento. Il lavoratore può negare la propria disponibilità alla variazione dell'orario qualora sopravverranno le seguenti documentate ragioni:

a) necessità di assistere i genitori od il coniuge od il convivente, i figli od altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, e) all'età da gravi malattie o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

b) precedente trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, situato ai sensi dell'art. 48, comma 1, lett. 3, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, a favore di lavoratori affetti da malattia oncologica.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

I Consorzi Informeranno annualmente le R.S.A., R.L.S.U., mediante consegna del modulo Allegato V al presente contratto, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla loro tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare richiesto nell'anno precedente.

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

Art. 127

(Discipline sperimentale del telelavoro)

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

Titolo V

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI OPERAI AVVENTIZI

Art. 126

(Classificazione degli operai)

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

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

I predetti operai sono assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi e con le norme di cui al D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 983 ed all'art. 23, 1° comma della legge 28 febbraio 1987, n. 66.

Chiamamento 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 o 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. 128 (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'abilitazione attiva e passiva o il licenziamento di diritto ai sensi del precedente art. 61;

d) sana costituzione fisica ed immunità da imperfezioni o difetti fisiologici incompatibili con le funzioni da esplicare, da accertarsi attraverso i competenti Organi pubblici preposti al servizio sanitario.

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

Art. 130

(Periodo di prova)

L'apertura di nuova assunzione è soggetta 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 del rapporto, l'operaio s'intenderà definitivamente assunto.

Art. 131

(Costituzione del rapporto di lavoro)

Il rapporto di lavoro si costituisce, salvo le deroghe previste di cui dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 986, 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 esplicita indicazione della data di inizio e di cessazione del rapporto stesso, ovvero mediante l'indicazione del termine finale del rapporto "per relazione" con esplicita menzione dei lavori stagionali per i quali l'operaio è assunto;

c) la durata del periodo di prova;

d) la qualifica e l'area, il profilo professionale ed il parametro di inquadramento;

e) la retribuzione nei suoi elementi costitutivi;

f) l'ambito territoriale all'interno del quale devono svolgere le loro mansioni.

Art. 132

(Doveri degli operai)

Gli operai hanno l'obbligo di osservare i doveri previsti dal presente contratto e dalle norme regolamentari consorziali. In particolare gli operai hanno l'obbligo di:

- n) esplicare le proprie mansioni in conformità alle attribuzioni loro conferite ed attenersi alle disposizioni osservanze del regolamento e delle norme in uso presso il Consorzio, sempreché non siano in contrasto con quanto 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 consorziale;
- 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, esivo comprovato motivo di impedimento.

Art. 135 (Orario di lavoro - Festività)

La durata dell'orario ordinario settimanale non può superare le 39 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 consorziali e le R.S.A./R.S.U.

Nell'effettuare tale ripartizione le parti potranno essere, 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. 632 e successive modifiche al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2927 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 addetti 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 differenziale pari a 50 ore settimanali nei periodi di svolgimento di lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, e a 39 ore settimanali nei periodi di svolgimento di lavoro continuo.

Nel periodo 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 consorziali 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 consorziali e le R.S.A./R.S.U., al fine di adattare 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 valeranno il tentativo di conciliazione davanti alla Direzione provinciale del lavoro.

Resta fermo, per gli operai eventuali 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 al precedente comma.

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali per i pubblici 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 legge 5 marzo 1977, n. 54, trova applicazione la normativa di cui all'articolo 26 maggio 1977, Allegato D) al presente contratto.

Qualora gli operai siano addetti a lavori considerati pesanti o nocivi ai sensi del c.c.n.l. 30 luglio 1970 o relativi accordi discorsionali, restano in vigore le riduzioni dell'orario ordinario di lavoro contemplate dai predetti accordi discorsionali in vigore al 31 dicembre 1973. In mancanza di tali accordi trova applicazione la norma di cui al 7° comma dell'art. 51 del presente contratto.

Chiarimento a verbale

La durata massima giornaliera di lavoro ordinario di 10 ore distribuita secondo le intese di cui al 6° 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. 136 (Determinazione di mansioni - Effetti)

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

L'assegnazione all'operaio di mansioni superiori comporta, dall'inizio dell'effettivo adempimento della suddetta mansione, la corrispondenza della retribuzione corrispondente alla nuova mansione.

Qualora l'assegnazione delle mansioni superiori - salvo il caso di sostituzione di operaio assente con diritto alla conservazione del posto - si prolunga oltre tre mesi, l'operaio ha senz'altro diritto all'attribuzione della nuova qualifica, con le modalità sopra indicate per quanto attiene alla misura della retribuzione.

Art. 137 (Provvedimenti disciplinari)

Per quanto attiene ai provvedimenti disciplinari trovano applicazione, in quanto compatibili con la natura del rapporto di lavoro degli operai eventuali, le corrispondenti disposizioni delle leggi art. dal 66 al 68 del presente contratto, fermo restando che relativamente ai termini per la contestazione degli addebiti e successive procedure, valgono le disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 138 (Retribuzione)

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

- 1° elemento;
- 2° elemento;
- 3° elemento.

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

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

Qualunque sia il periodo di paga stabilito, la corrispondenza 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 stabilito, 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 previa 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 unitariamente e proporzionalmente al quale devono essere chiaramente specificati: la denominazione del Consorzio, il periodo di lavoro o cui la retribuzione si riferisce, tutti gli elementi che concorrono a formare la somma globale che viene corrisposta, l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e le ritenute di cui al successivo art. 144.

Qualora il reclamo sulla corrispondenza della somma risultante 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. 139 (Trattamento economico per ferie, festività mensili, quindicinali e festività (3° elemento))

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie, festività mensili ed infrasettimanali, ivi comprese quelle sopresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, 13° e 14° mensilità è basato sulla corrispondenza di una percentuale complessiva, calcolata sui minimi di stipendio base, del 30,43%, così suddivisa: a) ferie: 8,33%; b) festività mensili ed infrasettimanali: 6,44%; c) tredicesima mensilità: 6,33%.

c) tredicesima mensilità: 6,33%

d) quattordicesima mensilità: 8,23%.

Art. 139
(Trattamento di fine rapporto)

Agli operai aventi 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. 287 e successive modificazioni.

Art. 139
(Minimi di paga base)

Per la individuazione delle aree e profili professionali nei quali classificare gli operai agli effetti della determinazione dei minimi di paga base, si fa riferimento ai criteri sanciti all'art. 2.
Gli importi del minimo di paga base oraria sono quelli indicati nella tabella Allegata A) per le fasce funzionali 1°, 2° e 3°, divisi per 184,87.

Art. 140
(Cumulo di mensilità)

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

Art. 141
(Compenso per lavoro straordinario o 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 casi eccezionali.
Non è ammessa riposa 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: 38%;
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: 48%;
8) lavoro festivo notturno compreso in turni periodici: 15%;
9) lavoro festivo notturno straordinario: 60%;
10) lavoro domenicale con riposo compensativo esclusi i turnisti: 25%.
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 dovuta alcun compensazione.
Il pagamento delle prestazioni straordinarie non può essere ritardato oltre la fine del mese successivo a quello nel quale il lavoro è stato eseguito.

Art. 142
(Trasfero a missioni)

Le trasferte e missioni sono disciplinate dalle disposizioni di cui all'Allegata B) e, in alternativa, nell'ipotesi di opzione esercitata ai sensi dell'art. 11 del punto 5 dell'accordo nazionale 27 ottobre 1978, dalle regolamentazioni aziendali o regionali già in vigore alla data del 27 ottobre 1978.

Art. 143 (Indennità di trasferimento)

L'operaio non può essere trasferito se non per comprovate ragioni tecniche ed organizzative.
Riconferma 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 abitativa.
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 della sussistenza, con i mezzi convenuti col Consorzio, maggiorato del 10%.
Qualora il trasferimento comporti un maggior onere per la pigione, o per le 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 nell'ufficio di provenienza, purché esso sia effettuato entro 1 mese dalla cessazione del rapporto.

Chiusimento 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 tale ipotesi non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 144
(Ritenute)

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

Art. 145
(Impossibilità sopravvenute 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 60% della retribuzione giornaliera di qualifica; qualora la prestazione abbia una durata superiore a 3 ore e fino a 4 ore e mezza il lavoratore ha diritto al 75% della retribuzione giornaliera di qualifica; qualora la prestazione abbia una durata superiore a 4 ore e mezza il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione giornaliera di qualifica.

Art. 146
(Assicurazioni sociali e integrazione trattamenti)

Per la assicurazioni sociali obbligatorie, per l'assicurazione contro gli infortuni, per l'assistenza malattia 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 l'80% della retribuzione globale giornaliera, a seconda che si tratti di malattia o di infortunio, o l'importo della somma corrisposta all'operaio dagli Istituti previdenziali.

Le predelle integratrici sono corrisposte entro 15 giorni dalla presentazione da parte dell'interessato del documento attestante i pagamenti effettuati all'operato stesso dagli Istituti previdenziali.

La somma versata dal Consorzio a titolo di integrazione delle prestazioni economiche di malattia ed infortunio dovuta dagli Istituti previdenziali ed assistenziali, sono assicurate a ritenute previdenziali o 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 quel Consorzio presso i quali si è convenuto di versare il contributo volontario alla Cassa Integrazione malattia e infortuni (c.d. "Cassa extra legem" istituita nel settore agricolo).

Art. 147 (Cause di cessazione del rapporto)

Sono cause di anticipata cessazione del rapporto:

- a) la morte;
- b) la perdita della cittadinanza italiana per provvedimento delle competenti autorità;
- c) la revoca dell'assunzione alla scadenza del periodo di prova;
- d) il licenziamento di diritto di cui all'art. 81;
- e) la dimissione volontaria;
- f) la sopravvenuta impossibilità della prestazione di lavoro indipendente da fatto imputabile all'operaio o al Consorzio. Sono cause di cessazione del rapporto: a) la scadenza del termine prefissato;
- b) la fine dei lavori per i quali l'operaio è stato assunto.

Art. 148 (Consegna)

Alla cessazione del servizio, è fatto obbligo all'operaio di consegnare senza indugio quanto gli fosse stato affidato o di restituire o libera disposizione del Consorzio gli immobili eventualmente avuti in godimento.

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

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

Art. 149 (Preavviso)

Nell'ipotesi in cui nell'atto di assunzione il termine finale del rapporto sia indicato "per relazione" con riferimento alla durata dei lavori per i quali l'operaio è stato assunto, è compreso il rapporto di lavoro si sia protratto per oltre 14 giorni, all'operaio, nel caso di cessazione del rapporto di cui alla lett. f) dell'art. 147 è dovuta dalla parte recedente il preavviso ed il rapporto di lavoro, tranne che per il caso di morte o 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 fra 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 cod. civ. una indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di preavviso.

Art. 150 (Ritassunzione operaio a tempo indeterminato)

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 mantengano al Consorzio e al competente Centro per l'impiego la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 151 (Trasformazione rapporto operaio avventizio)

Tutti gli operai avventizi rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto che, a decorrere dal 1° gennaio 1966, effettuino per tre anni consecutivi un numero minimo di giornate di effettivo lavoro pari a duecento giorni all'anno oltre dipendenza dal 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 per i quali, pur avendo effettuato per tre anni consecutivi un numero minimo di giornate di effettivo lavoro pari a duecento giorni all'anno oltre dipendenza dal medesimo Consorzio, abbiano compiuto il 65° anno di età.

Parte II DISCIPLINA SPECIFICA

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

Art. 152 (Estensione del Fondo di previdenza)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di trattare le più importanti società di mutua assistenza in fine di erogare un servizio malmerito funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva seduta del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

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

Art. 153 (Anticipazione dell'assegno per il nucleo familiare o della indennità per Cassa integrazione salari operai agricoli (C.I.S.O.A.) agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato)

Gli operai consorziati 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 della richiesta al predetto schema, provvederà all'erogazione mensile delle somme agli stessi dovute dall'INPS a titolo di assegno per il nucleo familiare, riscuotendo la sussistenza dei requisiti di legge o visto l'impegno assunto per la restituzione come sopra indicata.

Agli operai consorziati di cui al precedente comma, nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per le cause indicate nella legge 8 agosto 1972, n. 467, 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 alto nel periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale si è verificata la sospensione.

Parte III CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Art. 154
(Contrattazione Integrativa aziendale)

Presso i Consorzi che non siano gravati da forti possibilità onerose è consentita la contrattazione aziendale esclusivamente per l'istituzione di un premio di risultato.

Tale premio, che sarà corrisposto con riferimento al biennio, potrà essere erogato in un'unica soluzione al termine del biennio o in due soluzioni, ciascuna della quale al termine del primo o 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 art. 2° comma.

La legittimazione a stipulare gli accordi integrativi aziendali è delle R.S.A./R.S.U., assistite dalle 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 svolgersi entro il mese di settembre dell'anno di scadenza.

Chiarimento a verbale

La parti chiariscono che la presenza delle Organizzazioni sindacali territoriali, aderenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, al tavolo delle trattative aziendali non può essere negata.

Art. 155
(Incentivi all'attività di progettazione)

Nell'ipotesi in cui i Consorzi realizzino opere pubbliche in qualità di concessionario dello Stato o della regione o comunque con relativo finanziamento a totale carico pubblico, per ogni opera pubblica agli incaricati della redazione del progetto esecutivo contrattabile, al responsabile unico del procedimento, agli incaricati del piano di sicurezza, della Direzione lavori, del collaudo nonché al collaboratore nota predetta specifiche attività è attribuito un incentivo ripartito in sede aziendale tra i diversi soggetti, non superiore all'1,5% dell'importo posto a base di gara della relativa opera, al netto dell'IVA.

L'individuazione delle specifiche prestazioni da svolgere, e la graduazione della percentuale effettiva, nel predetto limite massimo dell'1,5%, sono stabilite dalle parti in sede aziendale in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare.

Uguualmente in sede aziendale è fissata dalle parti la ripartizione di detta percentuale sulla base delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.

L'importo, derivante dalla percentuale di cui al precedente comma, è comprensivo di oneri fiscali, previdenziali e assicurativi, e a carico del datore di lavoro che del lavoratore.

Occorrerà inoltre, in sede di riparto, tener conto delle prestazioni che non sono svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno al Consorzio. La quale corrispondenza a tali prestazioni costituiranno economie.

Le specifiche prestazioni che determinano l'erogazione degli incentivi di cui al presente articolo non possono essere prese in considerazione al fine del riconoscimento del premio risultato di cui all'art. 154.

Parte IV
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Titolo I
DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 156
(Mantenimento e 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 c.c.n.l. 3 agosto 1990. Tali trattamenti vengono mantenuti anche nel caso di accorpamenti o fusioni di Consorzi. Tali trattamenti vengono conservati a titolo personale anche dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio, alla data del 31 luglio 1994, pari o superiore a 20 anni.

Art. 157
(Deroga per gli operai specializzati e per gli ausili, inquadri al 3° livello della 3° fascia funzionale, alla graduatoria di applicazione dei benefici economici conseguenti alla nuova classificazione del personale di cui all'art. 8 del presente contratto)

In sede di prima applicazione del presente contratto, gli operai specializzati e gli ausili inquadri al 3° livello della 3° fascia funzionale sono inquadrati, a decorrere dal 1° novembre 2008, nell'Area C, parzialmente unici, rispettivamente, 118 e 115.

In deroga alla norma dell'applicazione graduale dei nuovi stipendi base di cui al precedente art. 8, ai predetti dipendenti viene attribuito, dopo due anni decorrenti dal 1° novembre 2008, lo stipendio base previsto e regimato 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, dovendosi da provvedimenti consorziati formalmente assunti.

Chiarimento a verbale

Le condizioni di miglior favore di cui al precedente art. 158 sono conservate con i medesimi contenuti e caratteristiche con i quali sono state riconosciute dal Consorzio di provenienza.

Titolo II
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 159
(Decorrenza e durata del contratto)

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra Governo e sindacati delegati e dei lavoratori, il contratto collettivo nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.

In sede di rinnovo biennale dei minimi di stipendio base si terrà riferimento ai tassi di inflazione programmati per il biennio. Ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione organica e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce dell'andamento delle retribuzioni.

Il presente contratto decorre dal 05 agosto 2016 e avrà vigore fino al 04 agosto 2019. Per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2008.

Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta di una delle parti contraenti almeno 8 mesi prima della scadenza mediante raccomandata A.R.

In caso di disdetta il contratto continua a produrre i suoi effetti sino a che non sia intervenuta nuova regolamentazione collettiva.

Art. 160
(Disposizioni introdotte)

In deroga alla norma che fissa la decorrenza del presente contratto al 1° gennaio 2008, trovano applicazione dal 10 novembre 2008 le seguenti norme:
a) la modifica del 1° comma dell'art. 23 sull'adesione delle parti a FONDO CONOSCENZA quale Fondo Interprofessionale per la formazione continua;
b) l'inclusione dei lavori che si svolgono in galleria tra i lavori disgiunti di cui all'art. 51 del presente contratto;

Derogando altresì alla norma che fissa la decorrenza del presente contratto al 1° gennaio 2008 tutte le norme per le quali è espressamente previsto un decorrenza diversa.

(Procedura di lavoro del comitato collegiale di lavoro)

Durante il periodo di tre mesi di cui si è precedente comma e per il mese successivo alla scadenza del contratto collettivo, le parti non eserciteranno l'opzione.

Dopo un periodo di vacanza congeduale pari a tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l. gli studenti diandando al loro ci analizim le continue produzioni con

L'importo di tale elemento sarà pari al 35% del tasso annuo di inflazione programmata, applicato ai minimi di stipendio base.

Depositi nei mesi di vacanza contrattuali, detto importo sarà pari al 50% del tasso annuo di inflazione programmato applicato al prepagamento concesso. Delle deroghe previste dall'articolo 12, comma 1, del contratto di locazione, si applicano le seguenti:

Tale riconoscimento sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della compensazione dell'indanno

La violazione del periodo di raffreddamento di cui al 2° comma del presente articolo comporterà, come conseguenza, e carico della parte che violerà tale periodo,

Le proposte per l'adeguamento biennale dei minimi di stipendio base dovranno essere presentate almeno tre mesi prima della scadenza. Le trattative inizieranno

SHOULD I BE AWARE OF ANY OTHER INFORMATION?

අර්ථසාධකය

Gli allegati al presente consiglio costituiscono parte integrante ed essenziale del consiglio stesso.

ALLEGATI

- (K) facoltà dei minimi di aliquote base dei dipendenti" consueti e tabella delle retribuzioni orarie degli operai aventi.
(L) Accordo nazionale trasporto e missili.
M) Tabella delle mercedi da di retribuzione spettanti a titolo di indennità di anzianità per servizio prestato.
N) "Festività soppressa".
O) Regolamento delle trattenute per contributi sindacali.
P) Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattualista.
Q) Accordi 20 settembre 1983 per l'attuazione della L. 31 marzo 1979, n. 92.
R) concessione delle partecipazioni sul L.R. di cui all'art. 2126 cod. civ. nuovo testo.
S) l.r. dei benefici di cui all'art. 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336.
T) Fec-sine contratto di apprendistato.
U) norme per l'applicazione del nuovo regime in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 8 aprile 2006, n. 81 e s.m.i.).
V) definizione degli indirizzi di attuazione della contrattazione integrativa aziendale.
W) Elezione della R.S.U.
X) L.12 giugno 1990, n. 148, recante norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.
Y) Disciplina sportivante del telelavoro.
Z) Molestie sessuali e "mobbing".
AA) Contratto a tempo determinato.
AB) Attività stagionali.
- ESARCO P

Tabella dei minimi di stipendio base dei dipendenti esecutivi e
tabella delle rettificazioni delle quote degli esecutivi

		Revluc. 2012/2014	Importo "ad personam"
	05	1.194,21	
	04	1.241,17	
rus	07	1.277,81	2,18
	15	1.273,33	10,83
		1.325,82	
	16	1.555,28	
	12	1.324,35	
res	27	1.518,54	
	15	1.409,17	
	32	1.624,26	
	27	1.426,35	

Y2SAAAC CH 100

1500

TSUBAKI KAKIUCHI

2000

FRANCO PIA

1

[Signature]

①

1

4

See 4

AA ()


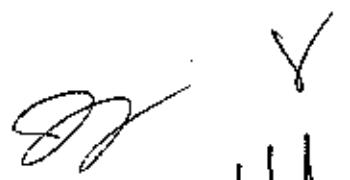
N. G.

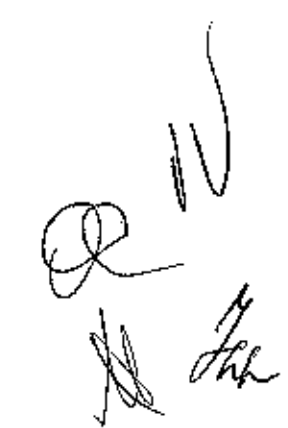
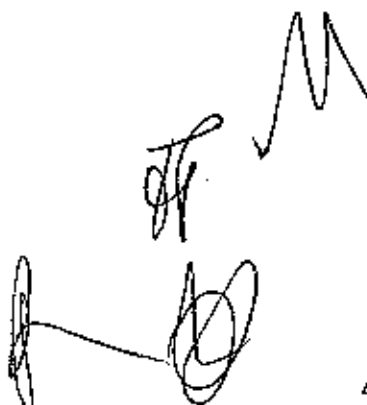
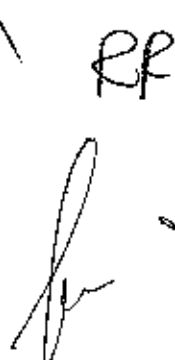
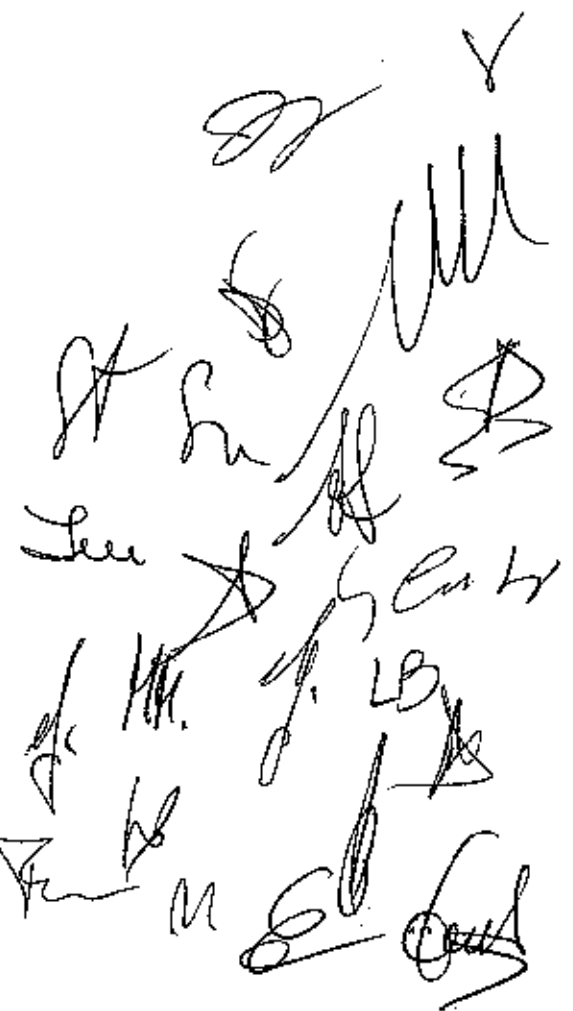
W. R. V.

12

1118

	62	72	775
	57	69	133
	54	15	177

Allegato B
Trasferita e missione
(Art. 87 e 141 del contratto)

Art. 1

Si considerano in trasferta i dipendenti comandati a prestare la loro opera fuori dall'abituale sede di lavoro e del relativo centro abitato, nell'ambito del comprensorio consortile o all'esterno dello stesso, senza che i dipendenti stessi, a causa dell'incarico loro affidato, permottino in una località diversa dal proprio domicilio.

Art. 2

Non vengono considerati in trasferta:

- a) i dipendenti comandati a prestare la loro opera in località distanti meno di 8 km dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato, sempreché la durata dell'assenza dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato non sia superiore a 4 ore.
- In ogni caso, e prescindendo dalle distanze, non vengono considerati in trasferta i dipendenti comandati, durante l'orario di lavoro, a prestare la propria opera fuori dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato per l'assistenza di incarichi presso uffici, sempreché la durata dell'assenza dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato non sia superiore a 4 ore;
- b) il personale comunque addetto a compiti di vigilanza, di custodia, di esercizio e di manutenzione delle opere di bonifica e irrigua, richiedenti istituzionalmente per disposizioni regolamentari abituali spostamenti nell'ambito del comprensorio consortile ovvero nell'ambito della zona a del reparto cui il dipendente è destinato, nell'ipotesi in cui il comprensorio sia o venga suddiviso in zone o reparti.

Art. 3

Si considerano in missione i dipendenti che, comandati a prestare la propria opera fuori dall'abituale sede di lavoro, nell'ambito del comprensorio consortile o all'esterno dello stesso, permottino, a causa dell'incarico loro affidato, in una località diversa dal proprio domicilio.

Art. 4

Il trattamento di trasferta non si applica ai dipendenti addetti in via esclusiva alla guida di automezzi di proprietà del Consorzio (autisti di ufficio).
I dipendenti di cui al precedente comma hanno diritto al rimborso delle spese per il pasto consumato fuori sede entro gli importi mensili fissati dall'Ente, 5, in caso di pernottamento in località diverse dal proprio domicilio, al dipendente di cui al precedente comma compete il trattamento contemplato per la missione del successivo art. 6.

Art. 5

Al personale considerato in trasferta ai sensi del precedente art. 1 e con le esclusioni di cui al precedente art. 2, in aggiunta alla normale retribuzione, compete il seguente trattamento:

- a) euro 1,50 per servizi prestati in trasferta entro l'arco della mezza giornata sia antimeridiana che pomeridiana;
- b) euro 2,00 per servizi prestati in trasferta per tutta la giornata in riferimento all'intero orario d'obbligo.
- La previsione di cui alla precedente lett. b) compete nell'ipotesi in cui il dipendente debba, per lo svolgimento dei compiti affidatigli, consumare il pasto in trasferta con prosecuzione della sua attività successivamente alla consumazione del pasto.
- Nel Consorzio presso i quali sia in vigore l'orario unico, il trattamento di euro 2,00 compete nell'ipotesi che i servizi prestati in trasferta coincidano con l'intero orario d'obbligo; in ogni altro caso compete il trattamento di euro 1,50.
- Nel calcolo della durata delle prestazioni in trasferta non deve essere computato il tempo necessario per il viaggio di andata e ritorno dalla propria abitazione all'abituale sede di lavoro.

Nel calcolo della durata delle prestazioni in trasferta, deve essere computato il tempo necessario per il viaggio di andata e ritorno dalla sede abituale di lavoro alla destinazione assegnata al dipendente.

Nella durata della trasferta resta escluso il tempo di interruzione del servizio per il consumo del pasto ed altri pause convenuti in sede aziendale.

Oltre alle modalità di svolgimento della trasferta siano affidate all'attività del dipendente, resta escluso il diritto alla corresponsione, in aggiunta alle indennità di cui al 1° comma, di qualsiasi compenso per prestazioni di lavoro straordinario.

E' fatta eccezione a quanto previsto dal comma precedente nel solo caso in cui, in base a indilazionabili esigenze di servizio, il personale in trasferta sia preventivamente autorizzato, con apposita richiesta scritta dell'Ente, ad effettuare prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo.

Quando i dipendenti in trasferta al sensi dell'art. 1, con l'esclusione di cui all'art. 2, rientrano nella sede abituale di lavoro dopo le 7 ore di assenza o dopo le ore 14, agli stessi compete, d'altro calcolo del relativo documento, il rimborso a più di 1/3 della spesa sostenuta per il pasto consumato fuori sede presso esercizi pubblici, ristoranti, trattorie e simili di media categoria.

In alternativa al rimborso a più di 1/3 di cui al precedente comma i dipendenti comandati in trasferta possono chiedere, per il pasto consumato fuori sede, sempre nelle ipotesi indicate al precedente comma, un rimborso forfettario, che viene fissato nella misura di euro 5,15.

Art. 6

Al dipendente comandato in missione è corrisposto il seguente trattamento:

- a) il rimborso a più di lista, dietro esibizione della relativa documentazione, delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, permottimento in alberghi di 2° categoria e per la consumazione dei pasti in esercizi pubblici di media categoria;
- b) in alternativa al trattamento di cui alla precedente lett. a), il dipendente comandato in missione può chiedere un rimborso forfettario delle spese sostenute, che viene fissato nella misura di euro 41,32 giornaliero per missioni effettuate entro il territorio nazionale e di euro 61,97 giornaliero per missioni effettuate all'estero.

Nel caso in cui si faccia luogo a trattamento forfettario la missione prosegue oltre le 24 ore e per una durata inferiore ad altre 24 vengono corrisposti, per le ore successive alle prime 24, tanti ventiquattresimi del trattamento forfettario di missione quanta sono le ore in eccesso.

Art. 7

Al dipendenti in trasferta ed in missione compete, per gli spostamenti effettuati utilizzando i mezzi di trasporto ferroviari, il rimborso delle tariffe di 2° classe per gli spostamenti fino a 200 km di percorrenza complessiva e di 1° classe per quelli di distanza superiore.

Art. 8

Il Consorzio, qualora la località da raggiungere non sia collegata col servizio ferroviario o con altri mezzi di linea, deve mettere a disposizione del personale, comandato in trasferta ed in missione, il mezzo di trasporto necessario.

Nell'ipotesi in cui non venga messo a disposizione il mezzo di proprietà del Consorzio, i Consorzi possono richiedere ai dipendenti, con apposita domanda scritta di utilizzare, per l'assolvimento delle mansioni inerenti al posto occupato, i mezzi di trasporto di proprietà dei dipendenti medesimi.

L'assegnazione del dipendente interessato dovrà pervenire al Consorzio entro quindici giorni dalla ricezione della domanda.

La domanda e l'assegnazione devono redigersi secondo il modello Allegato A) al presente accordo trasferte e missioni.

Art. 9

Nell'ipotesi, prevista dal precedente art. 8, di utilizzazione del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, quest'ultimo ha diritto, per ogni km percorso, ad un rimborso così determinato:

- a) 18% del prezzo della benzina per autovetture di cilindrata fino a 900 c.c.;
- b) 21% del prezzo della benzina per autovetture di cilindrata da 901 a 1100 c.c.;
- c) 22% del prezzo della benzina per autovetture di cilindrata oltre 1100 c.c.;
- d) 8% del prezzo della benzina per i motocicli;
- e) 5,74% del prezzo della benzina per i ciclomotori.

Il prezzo della benzina su cui calcolare le predette percentuali è quello in vigore al momento dell'utilizzazione del mezzo proprio.

Il rimborso di cui sopra compete anche al personale di cui all'art. 2 lett. a) e b) del presente accordo, per gli spostamenti effettuati con mezzi propri nelle ipotesi riguardate da tale norma.

Per il personale di cui al precedente comma, può essere individuata, d'intesa tra il Consorzio e le R.S.A./R.S.U., una percorrenza media mensile, su cui determinare l'importo della indennità chilometrica.

Art. 10

Per il personale operante al cui esito lett. b) dell'art. 2 le Amministrazioni dei Consorzi provvederanno a determinare, d'intesa con le Rappresentanze sindacali esistenti, la località costituente il punto iniziale di calcolo della percorrenza chilometrica, al fine della corrispondenza della relativa indennità.

Art. 11

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, tramite la loro Organizzazione territoriale, ad intervenire presso i competenti Organi pubblici perché venga assicurato il collegamento, con i mezzi pubblici, tra i centri abitati più importanti residenti nel comprensorio e la sede abituale di lavoro.

Art. 12

Il pagamento delle indennità e rimborsi previsti dal presente accordo deve essere effettuato entro il mese successivo a quello nel quale sono state effettuate le singole prestazioni lavorative.

Art. 13

I dipendenti consorziati che, a norma del punto 8, art. 11 dell'accordo 27 ottobre 1978, hanno optato per il mantenimento del trattamento economico e normativo per le trasferte e missioni, loro complessivamente attribuito dalle regolamentazioni aziendali o/c regionali in vigore al 27 ottobre 1978, possono, tramite comunicazione raccomandata A.R., da inviare al Consorzio dal quale dipendono, optare per il complessivo trattamento economico e normativo previsto per le trasferte e missioni del presente contratto.

Allegato "A" all'accordo nazionale
Trasferte e missioni

Il Consorzio di bonifica richiede al Sig. alla dipendenza del Consorzio medesimo con la qualifica di di utilizzare, per l'assolvimento delle mansioni affidategli, il mezzo di trasporto di proprietà del medesimo sig.
Con la presente l' sig. dipendente del Consorzio con la qualifica di dichiara di accettare la proposta del Consorzio medesimo di utilizzare, per l'assolvimento delle mansioni inerenti alla qualifica rivestita, il mezzo di trasporto di sua proprietà.
Con un preavviso di tre mesi, il dipendente potrà, mediante comunicazione scritta da inviare al Consorzio, recedere dall'impegno di utilizzare, per l'assolvimento delle sue mansioni, l'automezzo di sua proprietà.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like G, M, RP, Lee, F, WA, LB, and others.]

Allegato C
Tabelle delle mensilità di retribuzione spettanti a titolo di indennità
di anzianità per servizio prestato fino al 31 maggio 1982

Anni di servizio esatto	Mensilità di retribuzione spettenti	Anni di servizio ultra	Mensilità di retribuzione spettenti
1	1	21	29 e 1/2
2	2	22	31 e 1/2
3	3	23	33 e 1/2
4	4	24	35 e 1/2
5	5	25	37 e 1/2
6	6	26	39 e 1/2
7	7	27	41 e 1/2
8	8	28	43 e 1/2
9	9	29	45 e 1/2
10	10	30	47 e 1/2
11	11 e 1/2	31	50
12	13	32	52 e 1/2
13	14 e 1/2	33	55
14	16	34	57 e 1/2
15	17 e 1/2	35	60
16	19 e 1/2	36	62 e 1/2
17	21 e 1/2	37	65
18	23 e 1/2	38	67 e 1/2
19	25 e 1/2	39	70
20	27 e 1/2	ecc.	ecc.

Indennità di anzianità

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including names like "ST", "S", "M", "Luo", "RR", "E", "H", "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z", "AA", "AB", "AC", "AD", "AE", "AF", "AG", "AH", "AI", "AJ", "AK", "AL", "AM", "AN", "AO", "AP", "AQ", "AR", "AS", "AT", "AU", "AV", "AW", "AX", "AY", "AZ", "BA", "BB", "BC", "BD", "BE", "BF", "BG", "BH", "BI", "BJ", "BK", "BL", "BM", "BN", "BO", "BP", "BQ", "BR", "BS", "BT", "BU", "BV", "BW", "BX", "BY", "BZ", "CA", "CB", "CC", "CD", "CE", "CF", "CG", "CH", "CI", "CJ", "CK", "CL", "CM", "CN", "CO", "CP", "CQ", "CR", "CS", "CT", "CU", "CV", "CW", "CX", "CY", "CZ", "DA", "DB", "DC", "DD", "DE", "DF", "DG", "DH", "DI", "DJ", "DK", "DL", "DM", "DN", "DO", "DP", "DQ", "DR", "DS", "DT", "DU", "DV", "DW", "DX", "DY", "DZ", "EA", "EB", "EC", "ED", "EE", "EF", "EG", "EH", "EI", "EJ", "EK", "EL", "EM", "EN", "EO", "EP", "EQ", "ER", "ES", "ET", "EU", "EV", "EW", "EX", "EY", "EZ", "FA", "FB", "FC", "FD", "FE", "FF", "FG", "FH", "FI", "FJ", "FK", "FL", "FM", "FN", "FO", "FP", "FQ", "FR", "FS", "FT", "FU", "FV", "FW", "FX", "FY", "FZ", "GA", "GB", "GC", "GD", "GE", "GF", "GG", "GH", "GI", "GJ", "GK", "GL", "GM", "GN", "GO", "GP", "GQ", "GR", "GS", "GT", "GU", "GV", "GW", "GX", "GY", "GZ", "HA", "HB", "HC", "HD", "HE", "HF", "HG", "HH", "HI", "HJ", "HK", "HL", "HM", "HN", "HO", "HP", "HQ", "HR", "HS", "HT", "HU", "HV", "HW", "HX", "HY", "HZ", "IA", "IB", "IC", "ID", "IE", "IF", "IG", "IH", "II", "IJ", "IK", "IL", "IM", "IN", "IO", "IP", "IQ", "IR", "IS", "IT", "IU", "IV", "IW", "IX", "IY", "IZ", "JA", "JB", "JC", "JD", "JE", "JF", "JG", "JH", "JI", "JJ", "JK", "JL", "JM", "JN", "JO", "JP", "JQ", "JR", "JS", "JT", "JU", "JV", "JW", "JX", "JY", "JZ", "KA", "KB", "KC", "KD", "KE", "KF", "KG", "KH", "KI", "KJ", "KK", "KL", "KM", "KN", "KO", "KP", "KQ", "KR", "KS", "KT", "KU", "KV", "KW", "KX", "KY", "KZ", "LA", "LB", "LC", "LD", "LE", "LF", "LG", "LH", "LI", "LJ", "LK", "LL", "LM", "LN", "LO", "LP", "LQ", "LR", "LS", "LT", "LU", "LV", "LW", "LX", "LY", "LZ", "MA", "MB", "MC", "MD", "ME", "MF", "MG", "MH", "MI", "MJ", "MK", "ML", "MM", "MN", "MO", "MP", "MQ", "MR", "MS", "MT", "MU", "MV", "MW", "MX", "MY", "MZ", "NA", "NB", "NC", "ND", "NE", "NF", "NG", "NH", "NI", "NJ", "NK", "NL", "NM", "NN", "NO", "NP", "NQ", "NR", "NS", "NT", "NU", "NV", "NW", "NX", "NY", "NZ", "OA", "OB", "OC", "OD", "OE", "OF", "OG", "OH", "OI", "OJ", "OK", "OL", "OM", "ON", "OO", "OP", "OQ", "OR", "OS", "OT", "OU", "OV", "OW", "OX", "OY", "OZ", "PA", "PB", "PC", "PD", "PE", "PF", "PG", "PH", "PI", "PJ", "PK", "PL", "PM", "PN", "PO", "PP", "PQ", "PR", "PS", "PT", "PU", "PV", "PW", "PX", "PY", "PZ", "QA", "QB", "QC", "QD", "QE", "QF", "QG", "QH", "QI", "QJ", "QK", "QL", "QM", "QN", "QO", "QP", "QQ", "QR", "QS", "QT", "QU", "QV", "QW", "QX", "QY", "QZ", "RA", "RB", "RC", "RD", "RE", "RF", "RG", "RH", "RI", "RJ", "RK", "RL", "RM", "RN", "RO", "RP", "RQ", "RR", "RS", "RT", "RU", "RV", "RW", "RX", "RY", "RZ", "SA", "SB", "SC", "SD", "SE", "SF", "SG", "SH", "SI", "SJ", "SK", "SL", "SM", "SN", "SO", "SP", "SQ", "SR", "SS", "ST", "SU", "SV", "SW", "SX", "SY", "SZ", "TA", "TB", "TC", "TD", "TE", "TF", "TG", "TH", "TI", "TJ", "TK", "TL", "TM", "TN", "TO", "TP", "TQ", "TR", "TS", "TT", "TU", "TV", "TW", "TX", "TY", "TZ", "UA", "UB", "UC", "UD", "UE", "UF", "UG", "UH", "UI", "UJ", "UK", "UL", "UM", "UN", "UO", "UP", "UQ", "UR", "US", "UT", "UU", "UV", "UW", "UX", "UY", "UZ", "VA", "VB", "VC", "VD", "VE", "VF", "VG", "VH", "VI", "VJ", "VK", "VL", "VM", "VN", "VO", "VP", "VQ", "VR", "VS", "VT", "VU", "VV", "VW", "VX", "VY", "VZ", "WA", "WB", "WC", "WD", "WE", "WF", "WG", "WH", "WI", "WJ", "WK", "WL", "WM", "WN", "WO", "WP", "WQ", "WR", "WS", "WT", "WU", "WV", "WW", "WX", "WY", "WZ", "XA", "XB", "XC", "XD", "XE", "XF", "XG", "XH", "XI", "XJ", "XK", "XL", "XM", "XN", "XO", "XP", "XQ", "XR", "XS", "XT", "XU", "XV", "XW", "XX", "XY", "XZ", "YA", "YB", "YC", "YD", "YE", "YF", "YG", "YH", "YI", "YJ", "YK", "YL", "YM", "YN", "YO", "YP", "YQ", "YR", "YS", "YT", "YU", "YV", "YW", "YX", "YZ", "ZA", "ZB", "ZC", "ZD", "ZE", "ZF", "ZG", "ZH", "ZI", "ZJ", "ZK", "ZL", "ZM", "ZN", "ZO", "ZP", "ZQ", "ZR", "ZS", "ZT", "ZU", "ZV", "ZW", "ZX", "ZY", "ZZ".

**Allegato D
"Festività sopresse"**

Art. 1

A tutti i dipendenti di ruolo e a tempo indeterminato, riciclatori nella sfera d'applicazione del c.c.n.l. cui è allegato il presente accordo, che prestino la loro opera nelle cinque festività sopresse con legge 5 marzo 1977, n. 54 (art. 1, 1° comma), sono concessi 5 giorni di riposo compensativo.

Qualora in alcune delle predette festività sopresse non venga effettuata prestazione lavorativa, il numero dei giorni di riposo compensativo sarà proporzionalmente ridotto in relazione al numero dei giorni di omessa prestazione lavorativa.

Il periodo di godimento del predetto riposo compensativo, non cumulabile con la ferie ordinaria annuale, sarà concordato tra gli interessati assistiti dalla R.S.A. ed il Consorzio, in relazione alle esigenze funzionali ed organizzative degli Uffici e degli impianti consortili e tenuto anche conto, per quanto possibile, delle richieste dei lavoratori.

Art. 2

Qualora alla concessione del riposo compensativo ostino esigenze di produttività, funzionali ed organizzative, può concordarsi tra il Consorzio e la R.S.A. che, in luogo del riposo compensativo di cui al precedente articolo, ad alcune categorie di lavoratori o a tutti i dipendenti di cui al precedente articolo, si attribuisca il seguente trattamento economico: per le prestazioni lavorative effettuate nelle cinque festività sopresse con legge 5 marzo 1977, n. 54 (art. 1 - 1° comma), viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una giornata di retribuzione ordinaria (calcolata da stipendio base, emendamenti periodici, ISTAT ed indennità integrative) per ogni giorno di lavoro effettuato in occasione di festività sopresse.

Art. 3

Nel contratto di tutto il personale trova applicazione, per le due festività nazionali (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata, rispettivamente, alla prima domenica di giugno e di novembre, la norma di cui all'art. 1 della legge 31 marzo 1954, n. 80 e successive modificazioni che disciplina l'assenza di festività nazionale coincidente con le domeniche.

Qualora le festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre non ricadano di domenica e ci sia prestazione lavorativa, è riconosciuta a tutto il personale il corrispondente giorno di riposo compensativo in aggiunta e con le stesse modalità stabilite ai precedenti artt. 1 e 2.

Art. 4

Per gli operai con rapporto a tempo determinato, riciclatori nella sfera d'applicazione del c.c.n.l. cui è allegato il presente accordo, il trattamento economico per le festività sopresse a vigenti, è soddisfatto con la percentuale di maggiorazione della retribuzione (c.d. 3° elemento) di cui all'art. 167 del c.c.n.l. cui è allegato il presente accordo, quando non vi sia prestazione lavorativa. Conseguentemente la predetta percentuale viene confermata nella misura vigente.

Qualora gli operai di cui al precedente comma prestino la loro opera nelle 5 festività sopresse e nei giorni 2 giugno e 4 novembre, agli stessi sarà corrisposta la retribuzione ordinaria per le ore di lavoro svolta, senza la maggiorazione del lavoro festivo.

Art. 5

Le norme contenute nel presente accordo trovano applicazione anche per i dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario.

Art. 6

Le norme contenute nel presente accordo decorrono dall'8 marzo 1977 e hanno validità fino al 31 dicembre 1977, e sono automaticamente prorogate di anno in anno qualora non intervenga disdetta da una delle parti: contrattanti almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta l'accordo continua a produrre i suoi effetti sino a che non sia intervenuta nuova regolamentazione collettiva.

Quintizzazione e verbale

Le parti riconoscono che, a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, che ha ripristinato gli effetti civili dell'Epifenia, e della legge 20 novembre 2000, n. 336, che ha ricollocato la Festa della Repubblica nel giorno 2 giugno, le norme dell'accordo collettivo di lavoro 23 maggio 1977 sulle "Festività sopresse" non riguardano più le festività dell'Epifenia e della Festa della Repubblica.

Allegato E
Regolamento delle trattative per contributi sindacali
(Art. 34 del contratto)

Art. 1

Le trattative per contributi sindacali, da effettuarsi qualora sia stata rilasciata apposita delega da parte dell'interessato, vengono operate dal Consorzio nei confronti dei dipendenti tanto in servizio quanto in pensione nonché degli eventuali aventi causa da questi ultimi, beneficiari di pensione di reversibilità, il cui rapporto di lavoro, ovvero trattamento di pensione, sia disciplinato dal contratto cui è allegato il presente regolamento.

Art. 2

La delega di cui all'articolo precedente deve essere redatta su apposita modulistica, conforme all'acclusa fac-simile, predisposta dalle Organizzazioni sindacali nazionali del lavoratore, firmataria del contratto cui è allegato il presente regolamento.

Art. 3

L'importo delle trattative da operare mensilmente, in quote posticipate, deve essere unico per ciascuna delle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo precedente e viene calcolato in ragione dell'1% della paga base in vigore nel mese considerato e dell'indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'importo di tali trattative indicato nella delega rilasciata dal dipendente subirà le variazioni derivanti dagli accordi attuati stipulati tra le Organizzazioni nazionali sindacali dei lavoratori firmatarie del contratto cui è allegato il presente regolamento.

Art. 4

Il Consorzio, con periodicità trimestrale, dispone il versamento, entro il mese successivo a ciascun trimestre solare, delle quote sindacali a favore delle Organizzazioni interessate, mediante accredito su apposito conto corrente che le Organizzazioni stesse provvederanno a precisare tempestivamente ai singoli Consorzi.

Art. 5

La delega ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e fino al 31 dicembre di ogni anno, e si rinnova tacitamente rinnovata per ogni anno solare ove non venga revocata dall'interessato entro la stessa data, salvo le ipotesi di cessazione del rapporto senza corrispondenza della pensione consortile.

La revoca può essere contraria anche in una nuova delega.

In caso di revoca della delega, la trattativa viene a cessare dall'inizio dell'anno successivo a quello in cui la revoca è stata validamente esercitata.

Art. 6

Il rilascio e la revoca della delega, nonché la cessazione del servizio con la corrispondenza dell'intera indennità di anzianità, debbono essere comunicati nominalmente e trimestralmente dal Consorzio alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori interessati, firmatarie del contratto cui è allegato il presente regolamento.

Art. 7

Le deleghe già rilasciate alla data di stipulazione del presente contratto, conservano integralmente la propria validità ed efficacia sempreché non revocate dagli interessati ai sensi del precedente art. 5.

Fac-simile

Delega per la trattativa del contributo sindacale

Spett.le Consorzio di bonifica

.....

Il sottoscritto con la presente delega codesto Consorzio, ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro e trattativa sulla mia (1) in quale mensilità posticipata coincidenti col pagamento delle retribuzioni e ratei di pensione, la somma mensile indicata, ai sensi del regolamento delle trattative per contributi sindacali allegato all'anzianità del contratto, delle Organizzazioni nazionali dei lavoratori, ed ad effettuare il versamento, entro 2 mese successivo a ciascun trimestre solare, per mio conto, quale mio contributo sindacale, a favore della Organizzazione sindacale a partire dal mese dell'anno

La presente annulla e sostituisce ogni altra delega precedentemente rilasciata a tale titolo dal sottoscritto.

In fede

Data

Firma

(1) Retribuzione o pensione.

16000 31 നവംബർ 1979 ന. 52

- Schema di domanda d'anticipazione
degli assegni familiari

(1) ପ୍ରତିକୃତ ଓ ନି ରୂପ ଓ ନା ରୂପ.

Allegato H
concessione delle anticipazioni sul l.f.r. di cui all'art. 2120 cod. civ. nuovo testo

- 1) I dipendenti concorsuali, con almeno due anni di servizio presso lo stesso Consorzio, possono chiedere, in consistenza di rapporto di lavoro, un'anticipazione, non superiore al 70 per cento, sul trattamento cui avrebbero diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.
L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto;
- 2) la richiesta degli aventi diritto di cui al precedente numero 2 sono soddisfabili annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente numero 2 a comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.
Nel caso in cui il numero degli aventi titolo sia inferiore a 10 unità ed il numero complessivo dei dipendenti sia inferiore a 25 unità, si avrà, diritto ad una anticipazione annua.
- 3) nell'accoglimento delle richieste di anticipazione, nei limiti indicati al precedente numero 5, i Consorzi seguiranno il seguente ordine di priorità:
 - a) interventi chirurgici e cure mediche e farmacologiche di notevole onerosità e complessità in Italia o all'estero dietro presentazione di idonea documentazione medica;
 - b) l'acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi sul quale grava un provvedimento giudiziario che renda esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non sia il proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente, o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
 - c) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni che il coniuge convivente non sia il proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lett. b); che l'alloggio da acquistare sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro; che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile o dopo la data di entrata in vigore della legge;
 - d) costruzione di prima casa di abitazione nella stessa ipotesi di cui alla precedente lett. c), a condizione che il suolo sia di piena proprietà e disponibilità del richiedente. In tale ipotesi la richiesta di anticipazione verrà ritenuta ammissibile solo se alla domanda sarà allegata la copia autenticata della concessione edilizia accompagnata dal preventivo di spesa per la costruzione. L'erogazione della somma oggetto di anticipazione avverrà per "tranches" sulla base degli elati di avanzamento dei lavori, e secondo le modalità in vigore per la concessione di mutui ipotecari per la costruzione della casa di abitazione.La domanda espone ai sensi della presente lett. a) rientrano tra quelle dell'area di formazione della graduatoria, ferme restando, sulla quota non ancora erogata, le rivalutazioni previste dalla legge fino alla erogazione dell'intero importo richiesto;
 - f) costruzione in cooperativa di prima casa di abitazione nelle stesse ipotesi di cui alla precedente lett. d);
 - g) ristrutturazione della prima casa di abitazione, necessaria a rendere la medesima idonea alle esigenze abitative del nucleo familiare del dipendente;
 - h) acquisto della prima casa di abitazione per i figli o costruzione della medesima alle condizioni e nei limiti di cui alla precedente lett. a);
 - i) spese sanitarie per terapie ed interventi anche per i familiari a carico, non rientranti nella lett. a), la cui necessità va documentata con certificato rilasciato dalla competente Unità sanitaria locale all'atto della richiesta di anticipazione. La spesa dovrà risultare da regolare fattura allegata alla spesa sostenuta in data successiva al 31 maggio 1982.Sarà valida anche il preventivo di spesa, riconosciuto dall'Unità sanitaria locale, purché accompagnato da una dichiarazione d'impegno a presentare la regolare fattura;
 - j) spese per il sostentamento dei lavoratori durante i periodi di fruizione dei congedi per la formazione di cui agli artt. 5 e 6 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000.L'anticipazione sul trattamento di fine rapporto potrà essere riconosciuta, nelle ipotesi contemplate dalla lett. b) alla lett. j), compreso, anche a lavoratori che abbiano perfezionato l'acquisto dell'abitazione per sé o per i figli o ne abbiano iniziato la costruzione in un momento antecedente alla data di richiesta dall'anticipazione purché non risultino ancora saldati il mutuo, l'anticipazione in tali ipotesi verrà riconosciuta nei limiti del residuo prezzo da saldare o della residua rata di mutuo;
- 5) le domande di anticipazione per i titoli di cui alle lett. da b) ed e) del precedente numero 4 dovranno essere accompagnate da atto notarile, con dichiarazione di responsabilità presente che il richiedente versa in una delle condizioni previste alle lettere testé citate. Sarà seguita la documentazione relativa. Nell'ipotesi di cui alla lett. f) del precedente numero 4 la domanda di anticipazione deve essere accompagnata:
 - dall'atto notarile di cui all'1° comma;
 - dalla dichiarazione del Presidente della cooperativa, con sottoscrizione autenticata, da cui risulti che la cooperativa è iscritta al Tribunale civile; che il richiedente è socio della cooperativa; che la cooperativa ha acquisito la proprietà del suolo; che la cooperativa ha ottenuto il rilascio della concessione edilizia assumendo l'impegno degli oneri concessori e risulti altresì l'entità dell'importo previsto per l'alloggio;
 - dall'atto di assegnazione provvisoria comprovata dall'estratto notarile della relativa deliberazione del Consiglio di amministrazione della cooperativa;
 - da una dichiarazione resa davanti a un notaio con la quale il richiedente si impegna a presentare l'atto notarile di assegnazione definitiva dell'immobile, con trasferimento della proprietà in capo all'assegnatario entro 90 giorni dalla data della medesima.Il richiedente dovrà inoltre produrre annualmente una dichiarazione del Presidente della cooperativa, con sottoscrizione autenticata, attestante il permanere della qualità di socio. In caso di cessazione della quota il lavoratore è obbligato a restituire le somme corrisposte a titolo di anticipazione, maggiorate secondo quanto previsto al successivo numero 12.
- 6) L'erogazione della somma oggetto dell'anticipazione avverrà nei tempi e con le modalità previste alle precedenti lett. e) del precedente numero 4 e sarà effettuata a favore della cooperativa. A tale scopo l'interessato dovrà rilasciare al Consorzio apposita delegazione di pagamento.
- 7) Nell'ipotesi di cui alle lett. f) del precedente numero 4 la domanda di anticipazione deve essere accompagnata dalle indicazioni di cui al comma 9 dell'art. 22 del c.c.n.l. cui è allegata il presente accordo.
- 8) All'inizio del corso di studio o dell'attività formativa il lavoratore dovrà produrre al Consorzio il certificato di iscrizione al corso o all'attività formativa. Durante il corso di studio o formativo il lavoratore dovrà produrre il certificato di frequenza ed alla sua conclusione il certificato di avvenuta frequenza;
- 9) tutte le domande di anticipazione dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata A.R.;
- 10) l'accettazione della domanda di anticipazione per l'acquisto delle case nei limiti sopra indicati è subordinata alla presentazione di una copia dell'atto notarile di compravendita. L'anticipazione viene concessa anche qualora, prima dell'acquisto, sia stato stipulato compromesso di vendita, la cui copia autenticata dovrà essere allegata alla domanda. In tale ipotesi il dipendente che riceve l'anticipazione dovrà allegare alla domanda anche un impegno scritto a restituire l'importo ricevuto qualora, entro dodici mesi dalla data del compromesso, non presenti copia dell'atto notarile di compravendita. La restituzione dell'importo ricevuto dovrà avvenire entro un mese dalla scadenza del termine di cui al precedente comma. Per i soci di cooperative l'anticipazione verrà erogata dietro presentazione dell'atto notarile di assegnazione definitiva o della documentazione di cui al precedente numero 5;
- 11) le domande di anticipazione, motivate e documentate come indicato agli elenchi del precedente numero 5, dovranno essere presentate entro il 30 aprile di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione della R.S.A.R.S.U.
- 12) L'elenco delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno e per il 1983 al 15 maggio;
- 13) per i casi urgenti di cui alla lett. e) del numero 4 si riconoscerà, d'intesa con la R.S.A.R.S.U., l'anticipazione in qualsiasi momento, con esenzione delle richieste così accolte dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o del numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazione previsto dalla legge.
- 14) Nei casi urgenti è compreso il caso di richiesta di anticipazione per spese per il sostentamento delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri durante i periodi di astensione facoltativa di cui all'art. 7, 1° comma, della legge n. 1204 del 30 dicembre 1971 come sostituito dall'art. 3, 2° comma, della legge n. 55 dell'8 marzo 2000.
- 15) L'anticipazione, nel rispetto dei limiti previsti dalla L. 29 maggio 1982, n. 297, può essere richiesta nella misura massima necessaria a garantire, mediante integrazione dell'indennità spettante ai sensi dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, una retribuzione mensile pari a quella percepita dalla lavoratrice o dal lavoratore nel mese precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria. Resta fermo che l'interessato, qualora l'importo complessivo delle somme anticipate non raggiunga il 70% dell'astensione, potrà, in un momento successivo, chiedere un'ulteriore anticipazione per ottenere la differenza tra quanto già percepito e il predetto 70% dell'astensione, nella ipotesi, alle condizioni e con le modalità previste nel presente accordo;
- 16) nei casi di cui al comma 2 del numero 5 ed alla lett. f) del precedente numero 4, l'anticipazione è corrisposta nel mese precedente la data di inizio del congedo;
- 17) fermi restando i criteri di priorità di cui al precedente numero 4, l'ordine di graduatoria, ed esclusione dell'ipotesi di cui alla lett. a) del numero 4 e al numero 9, sarà predisposto sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle domande;
- 18) in tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di 4 punti; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari;
- 19) I dipendenti concorsuali, i quali abbiano percepito l'anticipazione del trattamento di fine rapporto ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297, ed i cui rapporti di lavoro cessi per infortunio o malattia professionale per discesa nell'interesse del servizio o per collocamento in disponibilità nell'ipotesi di godimento, a titolo personale, della stabilità di impiego, possono optare per il trattamento di pensione concorsuale, previa restituzione delle somme ottenute in forma anticipazione, maggiorate degli interessi legali;
- 20) L'anticipazione viene concessa anche qualora, prima dell'acquisto, sia stato stipulato compromesso di vendita, la cui copia autenticata dovrà essere allegata alla domanda. In tale ipotesi il dipendente che riceve l'anticipazione dovrà allegare alla domanda anche un impegno scritto a restituire l'importo ricevuto qualora, entro dodici mesi dalla data del compromesso, non presenti copia dell'atto notarile di compravendita. La restituzione dell'importo ricevuto dovrà avvenire entro un mese dalla scadenza del termine di cui al precedente comma.

Allegato I
Contratto di inserimento
(art. 41 del contratto)

L'anno giorno del mese di presso la sede del Consorzio (Indicare se di beneficenza o di miglioramento fondiario) di seguito, per brevità denominato "Consorzio" in via tra l' nato a il che agisce in qualità di Presidente (1) e legale rappresentante del Consorzio C.F., con sede in e in quanto autorizzato al presente atto di deliberazione n. del della Delegazione amministrativa; —

(1) Oppure Contrattista. In tal caso non è ovviamente necessario la delibera di autorizzazione, ed il sig. nato a il e residente a C.F.

Premesso che il Consorzio:

- intende stipulare un contratto di inserimento, ai sensi del Titolo VI, Capo II, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e dall'art. 44 del c.c.n.l. al quale è allegato il presente schema di contratto, con un giovane di età compresa tra diciotto ed i ventinove anni (se la persona da assumere non è un giovane occorre indicare quale degli elenchi soggetti rientranti nella categoria elencata nell'art. ... del c.c.n.l. al quale è allegato il presente schema);
- ha individuato nel sig. nato a e residente a

..... (se il contratto è stipulato con un soggetto diverso da un giovane occorre indicare la qualità. Es. disoccupato in cerca d'occupazione da almeno 12 mesi, ecc.) la persona con la quale stipulare il predetto contratto d'inserimento;

- che il teste indicato sig. al è dichiarato disponibile alla stipula di tale contratto d'inserimento;

Tutto ciò premesso

tra il Consorzio ed il sig. si conviene e si stipula quanto segue.

Art. 1 - La presente forma parte integrante e sostanziale del presente atto.

Art. 2 - Il Consorzio come sopra rappresentato, assume alle proprie dipendenze il sig., che accetta, con contratto d'inserimento, alle condizioni previste dai seguenti articoli.

Art. 3 - Il contratto avrà la durata di mesi (la durata massima del contratto d'inserimento è di 11 mesi per il conseguimento delle qualifiche rientranti nelle fasce funzionali 2^a e 3^a; di 14 mesi per il conseguimento di qualifiche rientranti nelle fasce funzionali 4^a e 5^a; di 18 mesi per il conseguimento di qualifiche rientranti nelle fasce funzionali superiori alla 5^a).

Art. 4 - Il contratto è soggetto ad un periodo di prova dalla durata di (Indicare una durata pari a quella prevista dal contratto collettivo per il profilo professionale corrispondente alla qualifica per la quale è stipulato il contratto d'inserimento).

Art. 5 - L'orario di lavoro è il seguente (Indicare, se il rapporto di lavoro è a tempo pieno, la distribuzione giornaliera e settimanale delle mansioni e dell'orario lavorativo; se il rapporto di lavoro è a tempo parziale, la durata della prestazione lavorativa ridotta va individuata con riferimento sia al giorno, sia alla settimana, sia al mese. Se il rapporto part time è lungo almeno un anno va indicato anche la distribuzione dell'orario di lavoro su base annua).

Art. 6 - L'area, il profilo professionale ed il parametro assegnati sono, tenuto conto delle esperienze lavorative e del grado di professionalità posseduti, (non deve essere inferiore, più di due, a quella corrispondente, a norme di contratto collettivo, alla qualifica per la quale si stipula il contratto d'inserimento).

Art. 7 - Per l'intera durata del presente contratto, il sig. sarà attribuito, pertanto, il seguente trattamento economico e previdenziale:

- stipendio base (area profilo professionale parametro);

- iscrizione all'INPS, ai fini previdenziali ed assistenziali;

- iscrizione alla società di mutuo assistenza l'assicurazione infortuni e malattie professionali nonché per il fondo di previdenza (tale

iscrizione non riguarda il personale operaio).

Art. 8 - Nei casi di infortunio o malattia non ascrivibile a causa di servizio, il sig. assunto con contratto d'inserimento, avrà garanzia, qualora abbia superato il periodo di prova, mediante integrazione delle somme a tale titolo corrisposte dagli istituti previdenziali ed assistenziali, l'importo corrispondente per un periodo di seianta giorni di calendario.

Art. 9 - Allo scopo di garantire al sig. l'adeguamento delle competenze professionali possedute al contesto lavorativo della realtà consorzile e la loro valorizzazione, la parti definiscono consensualmente il seguente progetto individuale d'inserimento:

- il progetto d'inserimento è preordinato al conseguimento della qualifica di e comporta lo svolgimento delle seguenti

mansioni per il conseguimento della quale verrà svolta la seguente attività formativa:

- formazione teorica n. ore. (N.B. la formazione teorica non può essere inferiore a 16 ore) che saranno ad oggetto, nella prima fase del rapporto, l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, al quale saranno dedotte almeno ore La restante ore di formazione saranno dedicate alle finalità istituzionali del Consorzio, alle principali disposizioni di legge applicabili al settore, all'organizzazione del lavoro, alla conoscenza del comprensorio e delle infrastrutture consorzi territoriali ai metodi e processi di gestione degli impianti nonché alla conoscenza del o macchine consorzi;

- formazione pratica n. ore. (N.B. la formazione pratica dovrà avere durata "congrua") che avranno ad oggetto l'addestramento alle specifiche mansioni proprie della qualifica per la quale è stipulato il presente contratto. L'addestramento alle specifiche mansioni sarà impartito, con modalità che comportino la crescita delle conoscenze informatiche e delle relative strumentazioni qualora esse siano necessarie allo svolgimento delle mansioni medesime. (Per i dipendenti assunti con contratto d'inserimento finalizzato all'acquisizione di una qualifica rientrante nell'area C, occorre scrivere: la formazione teorica prevede l'istruzione nell'utilizzo pratico delle seguenti macchine:).

La formazione teorica sarà impartita dal responsabile del settore nell'ambito del quale il lavoratore, assunto con contratto d'inserimento, è chiamato a collaborare. La formazione pratica sarà impartita dal dipendente consorzile sig. incaricato in materia di inquadrato nella fascia profilo professionale nella

quali rientrano le mansioni oggetto della formazione. (In caso di funzioni amministrative occorre scrivere: La formazione pratica sarà impartita dal sig.

esperto in materia di inquadrato nel profilo professionale nel quale rientrano le funzioni oggetto della formazione).

Art. 10 - Al termine dell'assunzione del presente contratto, il Consorzio, nelle more dell'istituzione del "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. l), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, annuncerà la formazione impartita e le attività formative e lavorative svolte e le competenze professionali acquisite dal sig. su libretti eventualmente prodotti da istituzioni pubbliche regionali e provinciali o, in mancanza, su idoneo registro appositamente istituito. Il Consorzio conserverà, inoltre, agli atti, la documentazione dalla quale risultano le attività formative e lavorative svolte e le competenze professionali acquisite.

Art. 11 - Per quanto non previsto del presente atto, si fa rinvio al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, alle disposizioni del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

[Area con numerose firme e iniziali scritte a mano, tra cui: RP, Len, KAK, e varie altre sigle e nomi.]

Allegato I
Contratto d'apprendistato
(art. 43 del contratto)

L'anno il giorno del mese di presso la sede del Consorzio
di seguito, per brevità denominato "Consorzio" in via
tra
Il nato a il che agisce in qualità di presidente (1) e legale rappresentante del Consorzio C.F. con sede
in e in quanto autorizzato al presente atto di deliberazione n. del della Delegazione amministrativa;

(1) Oppure Comitatario. In tal caso non è ovviamente necessaria la delibera di autorizzazione.
ed il sig. nato a il e residente a C.F.

Premesso che il Consorzio:

- ricerca di stipulare un contratto d'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, o dell'art. 43 del c.c.n.l., al quale è allegato il presente schema di contratto, con un giovane tra diciotto ed i ventinove anni;
- ha individuato nel sig. nato a e residente a;
- che 3 teste indicano il sig. el è dichiarato disponibile alla stipula di tale contratto d'apprendistato professionalizzante;

Tutto ciò premesso

tra il Consorzio ed il sig. si conviene e si stipula quanto segue.

Art. 1 - Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto.

Art. 2 - Il Consorzio, come sopra rappresentato, assume alla propria dipendenza il sig. che accetta, con contratto d'apprendistato professionalizzante, alle condizioni previste dai seguenti articoli.

Art. 3 - Il contratto avrà la durata di anni (indicare una durata compresa fra anni tre ed annui circa).

Art. 4 - Il contratto è soggetto ad un periodo di prova della durata di (indicare una durata pari a quella prevista dal contratto collettivo per profilo professionale corrispondente alla qualifica per la quale è stipulato il contratto d'apprendistato professionalizzante).

Art. 5 - L'orario di lavoro è il seguente (indicare la distribuzione giornaliera e settimanale della trentotto ore settimanali contrattualmente previste).

Art. 6 - L'area, il profilo professionale ed il parametro assegnati sono (indicare il profilo professionale immediatamente inferiore a quello corrispondente, a norma di contratto collettivo, alla qualifica per la quale si stipula il contratto d'apprendistato).

Art. 7 - In esecuzione del presente contratto, al sig. verrà attribuito, pertanto, il seguente trattamento economico iniziale:

- il periodo base (area profilo professionale parametro);

Il sig. sarà iscritto all'INPS, ai fini previdenziali ed assistenziali, nonché alla società di mutua assistenza per l'assicurazione infortuni e malattie professionali e per il fondo di previdenza (tale iscrizione non riguarda il personale operaio).

Art. 8 - Nei casi di infortunio o malattie non assicurabili e causa di servizio, al sig. assunto con contratto d'apprendistato, sarà garantita, qualora abbia superato il periodo di prova, mediante integrazione delle somme a tale titolo corrisposte dagli istituti previdenziali ed assistenziali, l'intera retribuzione per un periodo di solleciti giorni di calendario.

Art. 9 - In forza del presente contratto il sig. ha diritto di ricevere, in conformità al piano formativo individuale di seguito specificato, una formazione sul lavoro di carattere tecnico - pratico, non inferiore a 120 ore l'anno, per ciascuno degli anni di durata del contratto, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico - professionali.

Il piano formativo individuale è proiettato e conseguente la qualifica di e comporta lo svolgimento delle seguenti mansioni (indicare le mansioni).

Per il conseguimento della detta qualifica, sarà svolta la seguente attività formativa:

- formazione teorica n. ore, che avranno ad oggetto, nella prima fase del rapporto, l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, al quale saranno dedicate almeno ore Le residue ore di formazione saranno dedicate alle finalità istituzionali del Consorzio, alle principali disposizioni di legge applicabili al settore, all'organizzazione del lavoro, alla conoscenza del comprensorio e delle infrastrutture consorziali ai metodi e processi di gestione degli impianti nonché alla conoscenza delle macchine consorziali;

- formazione pratica n. ore, che avranno ad oggetto l'addestramento alle specifiche mansioni proprie della qualifica per l'acquisizione della quale è stipulato il presente contratto. L'addestramento alle specifiche mansioni sarà impartito, con modalità che comportino la crescita delle conoscenze informatiche e delle relative strumentazioni qualora tali conoscenze siano necessarie allo svolgimento delle mansioni medesima. (Per i dipendenti assunti con contratto d'apprendistato finalizzato all'acquisizione di una qualifica rientrante nei profili professionali sparsi delle aree C e D, occorre scrivere la formazione pratica prevede l'istruzione nell'utilizzo pratico delle seguenti macchine ed attrezzi:).

Sia la formazione teorica, sia la formazione pratica saranno impartite al sig. del tutore aziendale sig. (oppure dal tutor aziendale sig.) in possesso di tre anni d'esperienza lavorativa ed inquadrato nel profilo professionale parametro (occorre indicare un profilo professionale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo d'apprendistato) ed esperto nelle mansioni proprie della qualifica per l'acquisizione della quale è stipulato il presente contratto.

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

Art. 10 - Il Consorzio ha la facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, al termine del periodo d'apprendistato, dando preavviso ai sensi dell'art. 111 del presente contratto.

Fatta eccezione del periodo di prova, nel corso del periodo d'apprendistato il Consorzio non potrà recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Art. 11 - Al termine dell'esecuzione del presente contratto, il Consorzio, nelle more dell'istituzione del "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, rilascerà al sig. un'attestazione riguardante l'attività formativa e lavorativa svolta e le competenze professionali acquisite e la relativa qualifica. Il Consorzio conserverà, inoltre, agli atti, la documentazione della quale risultano le attività formative e lavorative svolte, le competenze professionali acquisite e la relativa qualifica.

Art. 12 - Per quanto non previsto dal presente atto, si fa rinvio al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

[Area con numerose firme e iniziali scritte a mano, probabilmente per la validazione del contratto.]

Allegato M
Norme per l'applicazione del nuovo regime in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
(decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

Le parti:

- Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di Rappresentanza dei lavoratori in materia di tutela della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro, rimanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;
- Considerato che le parti intendono definire tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;
- Rilevando l'opportunità di prendere in esame i vari concetti della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio e la formazione di detto Rappresentante;
- Ritenuto che la logica sulla quale il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 fonda i rapporti tra le parti nella materia è diretta a superare posizioni di conflittualità e si ispira a criteri di partecipazione;

Hanno convenuto quanto segue:

Parte prima

1. Modalità di elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il Rappresentante per la sicurezza è eletto o designato di nome dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze sindacali aziendali.

Sono eleggibili come Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza anche i lavoratori a tempo determinato, purché sia presente nel Consorzio almeno un R.L.S. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In assenza di Rappresentanze sindacali aziendali il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori nel loro insieme.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero dei voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito della spoglia delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Il verbale è comunicato al Consorzio entro cinque giorni dalla data della elezione.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori in servizio presso il Consorzio alla data in cui si svolgono le elezioni. Possono essere eletti Rappresentanti per la sicurezza tutti i lavoratori titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova alla stessa data.

La durata dell'incarico è di tre anni.

L'elezione del Rappresentante per la sicurezza dovrà svolgersi in ore corrispondenti alle ultime dell'orario giornaliero di lavoro per il periodo di tempo strettamente necessario agli adempimenti elettorali.

2. Numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e tempo di lavoro retribuito dedicato allo svolgimento delle funzioni

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori in servizio presso il Consorzio alla data in cui si svolgono le elezioni. Possono essere eletti Rappresentanti per la sicurezza tutti i lavoratori titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova alla stessa data.

Per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 50, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ciascun Rappresentante per la sicurezza può dedicare le seguenti ore di lavoro retribuito, nell'ambito dell'orario ordinario di lavoro contrattualmente previsto:

- 20 ore annue nei Consorzi che occupano fino a 50 dipendenti;
- 26 ore annue nei Consorzi che occupano da 51 a 100 dipendenti;
- 36 ore annue nei Consorzi che occupano oltre 101 dipendenti.

Le predette ore di lavoro retribuite da dedicare alle funzioni previste dall'art. 50, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, non vengono utilizzate per l'adempimento degli adempimenti previsti dalle lett. b), c), d), g), h) ed i) del citato art. 60.

Al fine del computo dei dipendenti di cui al presente punto 2, i dipendenti da prendere in considerazione sono quelli titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quelli a tempo determinato e quelli avventizi, nel contratto del quali trova applicazione il c.c.n.l. al quale è allegato il presente accordo. Per i lavoratori a tempo determinato e per gli avventizi, il computo dei dipendenti su base annua è fatto con il meccanismo del pro rata in ragione dei mesi di durata del rapporto di lavoro.

Chiarimento a verbale

Tenuto conto della definizione che il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 dà all'art. 2, comma 1, lett. i, e successive modificazioni del concetto di unità produttiva, le parti si danno atto che nell'ambito del Consorzio non è dato revisionare l'esistenza di unità produttive per le quali sorga problema di nomina di Rappresentanti per la sicurezza.

3. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta dall'art. 50, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, le parti concordano sulla seguenti innovazioni.

3.1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto d'accesso ai luoghi di lavoro

Il Rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si svolgono di norma congiuntamente al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

3.2. Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo tempestivo e preventivo all'assunzione di una decisione o di un orientamento.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza.

Il Rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

3.3. Informazioni e documentazione aziendale

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1, dell'art. 18, del D.Lgs. n. 626/1994.

Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare il documento sulla valutazione dei rischi di cui all'art. 28, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, custodito presso il Consorzio ai sensi dell'art. 29, del citato D.Lgs.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del Rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il Rappresentante, ricevuta la notizia e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto del segreto d'ufficio.

4. Formazione del Rappresentante per la sicurezza

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. g) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e nei contratti minimi individuali dell'art. 37 del D.Lgs. medesimo.

La formazione dei Rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà durante l'orario ordinario di lavoro.

Il programma formativo deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e i diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengono introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, provvede ad una integrazione della formazione del Rappresentante per la sicurezza.

In accordo con quanto previsto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano s.s. è prevista la formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) inizialmente in modalità F.A.D. qualora lo stesso sia in possesso della Formazione specifica effettuata in Azienda in conformità degli Artt. 36 e 37 del D.Lgs. 61/08 e s.m.i. riguardante la Formazione Generale e Specifica da effettuarsi in corso triennale.

Impegno a verbale

Le parti si adopereranno affinché i Consorzi facciano ricorso alla formazione finanziata dall'INAIL e dagli altri Organismi.

Accordo per la definizione degli indirizzi d'attuazione delle
contrattazioni (regolativaazione)
(art. 15 del contratto)

6. La parte al fianco reciprocamente alla che l'Contratt: pertanto in quanto previsto del comma 2 del D.L. 27 maggio 1995, n. 295

Parte prima
MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO

1. Ambito di iniziativa per la costituzione

Le R.S.U. vengono costituite in ogni Consorzio che occupi più di 15 dipendenti ed iniziative delle Organizzazioni sindacali che siano firmatarie di c.c.n.l. applicato ed abbiano espresso adesione formale al presente accordo ovvero delle Organizzazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali al sensi del punto 4, Parte 2, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo o siano firmatarie di c.c.n.l. applicato.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., nei Consorzi che occupino più di 15 dipendenti, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A.

Nel Consorzio che occupino meno di 15 dipendenti, continueranno ad applicarsi le normative previste dal c.c.n.l. in materia di R.S.A.

Per i successivi rinnovi, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalle R.S.U.

2. Composizione della R.S.U.

La R.S.U. è composta per 2/3 dai Rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Organizzazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie di c.c.n.l. applicato e che abbiano espresso adesione formale al presente accordo, e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione.

La ripartizione dei posti nella R.S.U. avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per questa riservata alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie di c.c.n.l. applicato e che abbiano espresso adesione formale al presente accordo.

Il 67% dei saggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali saggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione nella lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori in proporzione ai voti ottenuti. Le Parti Sociali si impegnano a disporre gli accordi confederali sulle distribuzioni politiche di questa quota. Qualora una Organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli elettori, non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Ripartizione dei saggi tra operai, impiegati e quadri

La ripartizione dei saggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria di personale.

4. Numero dei componenti

La composizione numerica della R.S.U. è così definita:

- 3 rappresentanti nei Consorzi che occupino da 16 a 50 dipendenti;
- 5 rappresentanti nei Consorzi che occupino da 51 a 100 dipendenti;
- 9 rappresentanti nei Consorzi che occupino più di 100 dipendenti.

5. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti della R.S.U., su richiesta dei dirigenti della R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie di c.c.n.l. i seguenti diritti:

- diritto di indulto singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
- diritto di astensione di cui alla norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi, per le Organizzazioni sindacali firmatarie di c.c.n.l. applicato, il diritto di convocare assemblee non retribuite fuori dall'orario di lavoro ed il diritto di permessi non retribuiti di cui all'art. 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

6. Compiti e funzioni

Le R.S.U. esecutano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ed essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

Le R.S.U. esercitano i poteri di contrattazione collettiva secondo le modalità stabilite dal contratto.

7. Durata e sostituzione nell'incarico

Le R.S.U. restano in carica 3 anni. Trascorso tale termine i loro poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti. In caso di mancato rinnovo della scadenza prevista, le Organizzazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso. La R.S.U. decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte di un numero di lavoratori aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%.

Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente eletto, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato, per elezione o designazione, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle elette Organizzazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono contenere un numero superiore al 50% dei componenti pena la decadenza della R.S.U. e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

8. Funzionamento della R.S.U.

La R.S.U. oltre che da sé medesima, può essere convocata su richiesta di almeno due Organizzazioni sindacali firmatarie di c.c.n.l., o qualora la richiesta il 20% dei delegati, con avviso affisso recante l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza. La riunione è valida se è presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La R.S.U. di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di due terzi dei delegati presenti; tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione. In tal caso la R.S.U. decide all'unanimità.

9. Delegati sindacali

I delegati sindacali, eletti a norma del vigente c.c.n.l. nei Consorzi che occupino sino a 15 dipendenti, continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali o di legge vigenti.

Rinvio all'accordo quadro

Le regole dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 e del Protocollo 23 luglio 1993 non modificate dal presente accordo, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Parte seconda
DISCIPLINA DELLE ELEZIONI DELLA R.S.U.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. le Organizzazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della R.S.U., congiuntamente o separatamente, o la R.S.U. stessa, provvedono ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo, che il Consorzio metterà a disposizione della R.S.U., e da inviare alla Direzione consorziale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. "Quorum" per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno le più ampie partecipazioni dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ova allo stesso abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nel caso in cui detto "quorum" non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nel Consorzio.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, operai, impiegati e quadri che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nel Consorzio.

Sono eleggibili tutti i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, operai, impiegati e quadri con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Possono essere eletti anche i lavoratori con rapporto a tempo determinato il cui contratto di lavoro, alla data delle elezioni, abbia una durata residua di almeno tre mesi.

In ogni caso la cessazione del rapporto di lavoro comporta la cessazione della qualità di componente la R.S.U. In caso di elezione a componente la R.S.U. di un dipendente titolare di rapporto di lavoro a tempo determinato, il mandato si interrompe alla cessazione del rapporto di lavoro e si attiva in caso di successiva riassunzione, e meno che le Organizzazioni sindacali, di cui al punto 1 del presente accordo, non decidano di sostituire il lavoratore il cui rapporto di lavoro è cessato con il primo dei non eletti della lista di appartenenza.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e di controllo collettivo nazionale di lavoro applicato;
- b) Organizzazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo a condizione che:

- 1) abbiano ottenuto formalmente la presente regolamentazione;
- 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dal Consorzio pari ad almeno il 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione della lista stessa al sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste. In assenza di opzione il lavoratore perde l'elezione passiva. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti della R.S.U. del Collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della contenzione, nei singoli Consorzi viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore del Consorzio, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste

stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

- b) verificare la validità della presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi compresa le Organizzazioni sindacali presentatrici delle liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'atto di cui al punto 1, entro otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocette tracciate sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura e anghioli segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnalando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze data alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze data a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valida solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione consorzio, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto della esigenza della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti o i ruotoni del ventaglio costringessero (richiedere, potranno essere stabiliti, più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Le votazioni avranno luogo comunque contemporaneamente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'atto esistente presso la sede consorziale e presso gli eventuali uffici o impianti periferici, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzature del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale dello stesso per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; tale circostanza deve essere data atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elezione, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi del Consorzio.

All' termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni di calcolo del voto e darà atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmessa dai seggi. Il plico sigillato, dopo la definitiva convocazione della R.S.U., sarà conservato secondo gli accordi intercorsi tra la Commissione elettorale e la Direzione consorziale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distolto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale o di un delegato della Direzione.

18. Ritorni alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Capito di tale verba e di tale verba di seggia fova essere notificata a ciascun rappresentante della Organizzazioni sindacali che abbiano presentato i lste elettorali, entro 48 ore dal compimento della operazioni di cui al cerumma precedente e notificata, e mazzetta raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, ille SNEET, e sua volta, ne deni prazza comunicazione al Consorzio.

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg all'apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante del Cuneo ed è presieduto dal Direttore dell'UFMO o da un suo delegato.

20. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

21. Adesioni al Concerto

22. Dispute resolution

Il presente esposto decorre dalla data di sottoscrizione ed ha la durata di quattro anni).

Il presente accordo si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta da una delle parti contraenti almeno 4 mesi prima della scadenza.

Nell'ipotesi in cui vengano emanate disposizioni di legge che regolino la specifica materia, i contenuti qui proposti, secondo quanto adeguati e tal disposizione.

[illegible]

Allegato P
Legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, recante norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati e per l'individuazione delle prestazioni indispensabili

Premesso che:
- la Commissione di garanzia per l'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, già da alcuni anni ed anche di recente ha rivolto alle parti sociali inviti a stipulare un accordo nazionale che regolamenti l'esercizio del diritto di sciopero nel settore consortile;
- le parti già in passato si sono impegnate, con l'accordo collettivo di lavoro del 31 luglio 1994, a regolamentare l'esercizio del diritto di sciopero nel settore consortile contemporaneamente con i diritti della persona costituzionalmente garantiti di cui all'art. 1, comma 1, della legge 12 giugno 1990, n. 146 sopra citato;
- ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a), della legge n. 146 del 12 giugno 1990 rientrano, come riconosciuto anche dalla Commissione di garanzia con la deliberazione del 7 luglio 1994, Allegato A al presente accordo, tra i servizi pubblici essenziali, le seguenti attività svolte dai Consorzi: - scolo dei terreni e difesa del suolo e salvaguardia dell'ambiente;
- irrigazione dei terreni;
- fornitura di acqua ad uso idropotabile e presidio dei relativi impianti, comprese le dighe;
- di recente è stata emanata un'ulteriore legge, la n. 83 dell'11 aprile 2000, relativa all'esercizio del diritto di sciopero, che ha modificato la legge n. 146 del 12 giugno 1990; si è stipulato il seguente accordo collettivo nazionale riguardante la regolamentazione della modalità di esercizio del diritto di sciopero nel settore consortile meglio precisata al successivo art. 3.

Articolo

Art. 1 (Premessa)

Le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo.

Art. 2 (Diritto di sciopero)

Come sancito dall'art. 40 della Costituzione, il diritto di sciopero costituisce un diritto garantito, il cui esercizio è disciplinato dalle leggi n. 146 del 12 giugno 1990 e n. 83 dell'11 aprile 2000.

Art. 3 (Ambito di applicazione)

Il presente accordo trova applicazione nel settore dei Consorzi di bonifica, enti consortili similari di diritto pubblico, Consorzi di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo e loro raggruppamenti comunque denominati.

Art. 4 (Titolarità)

La titolarità a proclamare, sospendere o revocare gli scioperi è, singolarmente o congiuntamente, delle strutture nazionali, regionali e provinciali unitamente a quelle aziendali della Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo.

Art. 5 (Tentativo preventivo di conciliazione e procedura di raffreddamento)

Al sensi dell'art. 2, comma 2, della legge 12 giugno 1990, n. 146, prima della proclamazione dello sciopero le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione delle allegata procedura di raffreddamento e di conciliazione.

Art. 6 (Proclamazione o revoca)

Espresso intransigentemente il tentativo di conciliazione previsto dal precedente art. 5, i lavoratori potranno esercitare il diritto di sciopero.
L'effettuazione di ogni singola astensione dal lavoro è preceduta da una specifica proclamazione scritta, contenente le motivazioni dello sciopero, l'indicazione della data e dell'ora di inizio e termine dell'astensione nonché l'indicazione dell'istanza della stessa.
La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni rispetto alla data di effettuazione dello sciopero, sia al Consorzio sia all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 9 della legge n. 146 del 12 giugno 1990.
In caso di sciopero nazionale, la comunicazione scritta è fatta pervenire dalle Organizzazioni sindacali alla SNEBI, che provvede a trasmetterla ai Consorzi. In tal caso, le Organizzazioni sindacali sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 15 giorni.

Art. 7 (Durata dello sciopero)

Lo sciopero non può avere durata superiore ad un'intera giornata di lavoro.
Le azioni di sciopero non possono essere effettuate nei giorni precedenti o successivi alle giornate non lavorative o festive, fatta eccezione degli scioperi generali indicati nelle Conferenze.
Gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa si svolgono per un periodo di ore continuative.
Tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo dovrà essere assicurato un intervallo di almeno tre giorni.
Non è consentito lo sciopero ad oltranza.
Non sono ammesse forme anomale di lotta quali lo sciopero a scacchiera, la non collaborazione, l'astensione, ecc.

Art. 8 (Revoca e sospensioni)

La R.S.U. o, in mancanza, la R.S.A. aderenti alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo cureranno che la revoca o le sospensioni di scioperi già proclamati siano comunicate tempestivamente per scritto ai Consorzi.
La comunicazione della revoca o della sospensione dello sciopero deve essere data per scritto ai Consorzi almeno sei giorni prima della data fissata per l'effettuazione dello sciopero.
In caso di avvenimenti di particolare gravità tali da richiedere l'immediata ripresa del servizio nonché in caso di calamità naturali, gli scioperi dichiarati e in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi con decisione assunta dalle stesse strutture sindacali che li hanno proclamati o con i provvedimenti dell'autorità competente.

Art. 9 (Adempimenti dei Consorzi e normalizzazione del servizio)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146 del 12 giugno 1990, i Consorzi, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvedono a dare comunicazione agli utenti, nella forma adeguata, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al precedente art. 5, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.
I Consorzi hanno altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di garanzia che ne fa parte richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvi degli scioperi proclamati, le relative motivazioni nonché le cause di insorgenza del conflitto.
Le inadempienze di cui ai commi 1 e 2 sono sanzionate a norma dell'art. 4, commi 4 e seguenti, della legge n. 146 del 12 giugno 1990.
Al fine di permettere ai Consorzi di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero, i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero.
Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, secondo le norme del c.c.n.l., la disponibilità adeguata a consentire la pronta normalizzazione del servizio.

Art. 10
(Individuazione delle prestazioni indispensabili)

- Si considerano prestazioni indispensabili ai sensi dell'art. 2 della legge n. 146 del 12 giugno 1990:
- 1) per l'attività di scolo, difesa del suolo e salvaguardia dell'ambiente;
 - l'esercizio del macchinari e degli impianti per lo scolo delle acque e lo svolgimento di quelle attività di competenza del Consorzio indispensabili alla difesa del suolo ed alla salvaguardia dell'ambiente;
 - la custodia degli impianti di sollevamento nonché gli interventi necessari in caso di emergenza del sistema idraulico conseguenti ad eventi meteorologici od eventi imprevedibili che impediscono la funzionalità degli impianti medesimi;
 - 2) per l'attività di irrigazione:
 - l'esercizio di tutti gli impianti ed i manufatti per l'adduzione delle acque che permette la capibilità dell'acqua a cura degli utenti;
 - 3) per l'attività di fornitura di acqua per uso idropotabile e presidi dei relativi impianti comprese le dighe;
 - l'esercizio dei macchinari ed impianti e la custodia delle dighe.

Art. 11
(Individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili)

- A) Le prestazioni indispensabili, di cui è precedente art. 10, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione.
- Il Consorzio predisporrà il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuali, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma, entro 90 giorni dalla valutazione d'idoneità del presente codice da parte della Commissione di garanzia.
- Il piano, sottoposto all'esame preventivo della R.S.A. o R.S.U., per la valutazione della rispondenza ai contenuti del presente accordo, resta valido fino a quando non si rende necessario modificarlo. In tal caso, il Consorzio reitera la procedura di cui ai commi 2 o seguenti.
- Laddove esistano intese ed accordi collettivi relativi alla individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi, gli stessi saranno oggetto di riesame e modifica consensuale entro 30 giorni.
- B) Ai fini della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i criteri di individuazione dei lavoratori da addebi alle prestazioni stesse sono i seguenti:
- a) ordine alfabetico e selezione per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;
 - b) individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella selezione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti selezioni, a partire dalla data di applicazione del presente codice di regolamentazione.
- Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori in ferie o in riposo compensativo settimanale qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto.
- Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili i Rappresentanti della R.S.U. o, in mancanza, della R.S.A., o delle Organizzazioni sindacali proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni inerenti al servizio e della tutela di cui all'art. 12.
- Il Consorzio rende noti tempestivamente, tramite comunicazione da affiggere nei luoghi di lavoro, i nomini dei preposti aziendali e dei loro sostituti incaricati di dare attuazione agli adempimenti del presente codice di regolamentazione.
- I preposti aziendali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili almeno 5 giorni di calendario prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e dei compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui all'art. 10.
- Qualora, alla data dello sciopero, i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, il Consorzio procederà a chiamare i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.
- Il Consorzio dà tempestiva comunicazione alla R.S.U. o, in mancanza, alla R.S.A., degli adempimenti di cui al tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copie dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.
- Qualora il Consorzio, alla data del 25 settembre 2000, non abbia ancora provveduto all'adozione dei piani dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al 2° comma del presente articolo, dovranno provvedervi nel termine di sei mesi dalla predetta data.
- Nell'ipotesi in cui le R.S.A./R.S.U. ritengano il piano sottoposto all'esame non rispondente ai contenuti del presente accordo, potranno attivarsi la procedura di cui all'art. 58 del presente contratto collettivo.

Art. 12
(Tutela degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi)

- 1) personale di cui al precedente art. 11 svolge servizio finalizzato a garantire la sicurezza degli utenti, quella dei lavoratori nonché la salvaguardia dell'integrità degli impianti, dei macchinari e dei mezzi.

Art. 13
(Astensione collettiva dal lavoro straordinario)

Al sensi e per gli effetti della delibera n. 80/776 adottata dalla Commissione di garanzia l'19 novembre 1999, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per quelle relative alla durata (art. 7) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

Art. 14
(Norme sanzionatorie)

In ottemperanza all'art. 4, comma 1, della legge n. 146 del 12 giugno 1990, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente codice di regolamentazione o che, rischiando l'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurano, sono applicate le sanzioni disciplinari, di cui al vigente c.c.n.l., proporzionale alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure ostrive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti destruttivi dello stesso, fatti salvi i provvedimenti di competenza della Commissione di garanzia di cui agli artt. 4 e seguenti della legge n. 146 del 12 giugno 1990, come modificata dall'art. 3 della legge n. 63 del 11 aprile 2000.

Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle
controversie collettive, in attuazione dell'art. 2, comma 2,
della legge n. 146 del 12 giugno 1993

Art. 1

Le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione o alla composizione del conflitto.

Art. 2

A) Livello aziendale

La volontà dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura è riservata alla R.S.U. o, in mancanza alla R.S.A., costituita nell'ambito delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del contratto collettivo applicato azionalmente.

La richiesta di esame della questione, che è causa della controversia collettiva, è formulata dalla R.S.U. o, in mancanza, dalla predetta R.S.A., tramite la presentazione al Concorso di apposita domanda scritta che deve contenere l'indicazione del motivo della controversia collettiva e/o della norma dell'accordo collettivo aziendale in ordine alla quale è insorta la controversia.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, il Concorso convoca la R.S.U. o, in mancanza, la predetta R.S.A., per l'esame della controversia di cui al comma precedente.

Questa fase è ultimata entro i sette giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, viene rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale (provinciale o regionale)

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i Consorzi convocano le competenti strutture territoriali, provinciali o regionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del contratto collettivo applicato azionalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Questa fase è ultimata entro i 12 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale: in caso di mancato accordo, le parti possono congiuntamente decidere di accedere al livello nazionale.

C) Livello nazionale

Entro 15 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, la SNEBI convoca le competenti Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del c.c.n.l. per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Questa fase è ultimata entro 120 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo della intera procedura.

Art. 3

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulle questioni oggetto della controversia, né, da parte dei competenti livelli sindacali, si possono proclamare aggravi di qualsiasi tipo se da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 4

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lett. A), lett. B), lett. C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 5

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà - in coerenza con il fine di cui all'art. 1 - di prorogare, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

Art. 6

Fatte salve le disposizioni del c.c.n.l. relative alla procedura di rinnovo del c.c.n.l., nel caso di controversia collettiva di rilevanza nazionale, la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge n. 146 del 12 giugno 1993, è la seguente:

- 1) entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del c.c.n.l., l'ENIAGRI convoca l'incontro;
- 2) questa fase si esaurisce entro i 15 giorni successivi al primo incontro;
- 3) qualora le parti non convengano di prorogare i termini di durata, la procedura è ultimata;
- 4) qualora il soggetto competente ad effettuare la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.

Art. 7

Le parti si danno atto di aver adempiuto con il presente accordo a quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146 del 12 giugno 1993 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

Anche nell'ambito della stessa varianza, decorso novanta giorni dall'attuazione del primo adempimento, l'Organizzazione sindacale che intende proclamare un successivo sciopero è tenuta nuovamente ad osservare la procedura di cui ai precedenti articoli.

Art. 8

Le parti si danno atto di aver adempiuto con il presente accordo a quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146 del 12 giugno 1993 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like "Lee", "L. B.", "M. E.", and others, along with various scribbles and marks.

Allegato G
Disciplina sperimentale del telelavoro

Premessa

Considerato che il telelavoro permette ai Consorzi di modernizzare l'organizzazione del lavoro e consente ai lavoratori una modalità di svolgimento delle prestazioni che permette loro di conciliare maggiormente l'attività lavorativa con le proprie esigenze familiari e sociali o, ancora, utilizzando al meglio le potenzialità insite negli strumenti propri della società dell'informazione, risultano apprezzate la possibilità di coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità di impiego;

Si conviene quanto segue:

1. I Consorzi possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso il miglior impiego delle risorse umane.
2. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale della prestazione cui lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.
In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, in cui sono le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa, nonché le informazioni relative al diritto superiore a agli altri dipendenti consorziati ai quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o all'interno alla posizione lavorativa personale.
3. Qualora il telelavoro non sia riconosciuto nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o rifiutare tale offerta.
4. Qualora il lavoratore esprimeva il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, il Consorzio può accettare o rifiutare tale offerta.
5. Il passaggio al telelavoro, considerato che impedisce unicamente l'adempimento di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del lavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.
6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile, a richiesta di una delle due parti, con preavviso di 5 mesi. La reversibilità comporta il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro.
7. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento delle prestazioni lavorative, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
 - telelavoro domiciliare;
 - ed altre forme di lavoro a distanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
8. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese del Consorzio, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata, presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico del Consorzio, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità del rimborso, anche in forma forfetaria, della spesa sostenuta dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.
9. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
10. I Consorzi definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei incontri nella sede consorziale.
11. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori che svolgono analoghe funzioni nei locali del Consorzio. Non è ammessa variazione dei carichi di lavoro o dei livelli di prestazioni di lavoro inizialmente pattuiti, salvo richiesta del Consorzio alla quale aderisce il lavoratore.
12. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente, in relazione all'attività da svolgere, ferma restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno, concordati con il Consorzio nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne o festive, né permessi brevi ed illimitati che comportano riduzioni di orario.
13. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture consorziali competenti.
14. Nell'ipotesi di fermo prolungato per cause strutturali (interruzione del circuito telefonico che non sia prevedibilmente riparabile entro la stessa giornata lavorativa) il Consorzio può richiedere al lavoratore interessato il temporaneo rientro presso la sede fino al ripristino del collegamento telematico.
15. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni della quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione del Consorzio.
16. I Consorzi stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
 - danni alla attrezzatura telematica in dotazione al lavoratore, con esclusione di quelle derivanti da furto o colpo grave;
 - danni a cose o persona, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.
17. I Consorzi sono responsabili delle tutele della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore sulla postazione di lavoro, conformemente alla normativa vigente e alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, i responsabili competenti del Consorzio o dei lavoratori dipendenti possono accedere al luogo in cui è svolto il telelavoro, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e la modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 36, comma 3, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 61, è inviata ad ogni dipendente per la parte che la riguarda, nonché al Rappresentante della sicurezza.
18. I telelavoratori fruiscono della medesima opportunità alla formazione, nei luoghi e nei tempi previsti per tutti gli altri lavoratori. Essi, inoltre ricevono una formazione specifica, mirata agli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
19. Il controllo individuali indicherà l'unità operativa di appartenenza del telelavoratore.
20. Il Consorzio garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori del Consorzio, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni del Consorzio medesimo.
21. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno del Consorzio. Non deve essere esclusa la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
22. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.
23. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le scelte per gli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.
24. I Consorzi daranno informazione preventiva alla R.S.A./R.S.U. nel caso di ricorso al telelavoro.

Il diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nei patti della Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali della Comunità europea.

Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, in cui ciascuno si tutela e rispetta la dignità e la personalità dell'altro e in cui ciascuno ha diritto ad essere rispettato nella propria dignità e personalità, sono condizioni imprescindibili per la tutela delle dignità della persona di cui l'organizzazione nazionale si tutela e fa essere, promuovendo le iniziative opportune a violare e contrastare le azioni lesive di tali diritti.

Costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento, verbale e di altro tipo, riconducibile a molestie, molestie sessuali, discriminazioni e "cabbina".

a) Molestie, discriminazioni
La molestia riferita al sesso di una persona e le molestie sessuali sono lesive dell'integrità della persona e contrarie al principio di non discriminazione. Le parti assumono lo definitori indicati dalla Direttiva europea 2002/75:

- assumono le definizioni indicate dalla Direttiva europea 2002/47:
- discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;
 - discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che della disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;
 - molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso d'una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo;
 - molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- Quasi alla pari con il comportamento che è contrario come molestia e discriminatorio è l'irrimediabilità.

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ed essere trattati con dignità, ed essere tutelati nella propria libertà personale, a denunciare alle autorità competenti molestie e le eventuali conseguenze discriminatorie. Tali comportamenti saranno valutati al seno delle disposizioni normative e contrattuali vigenti. Iniziative di informazione, formazione e prevenzione saranno concordate tra le parti: a) livello aziendale e regionale, b) "Globaling".

(6) Identificano come "mobbing" quei atteggiamenti e comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abile, e, a volte, con finalità aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tal da escludere del tutto il lavorativo di riferimento.

In riferimento anche alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, le parti riconoscono la necessità di promuovere ed egualizzare e opportuna iniziative al fine di monitorare, contrastare, prevenire situazioni che sempre più spesso hanno gravi conseguenze sulla salute fisica e mentale del lavoratore, nonché per migliorare le qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Le parti si impegnano a promuovere un'adeguata informazione sui temi del presente articolo.

[Handwritten signatures and initials]

Algoritmo 3

Cardinali di favore e ferreo determinati

Premessa che:

- Il comma 40 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 ha introdotto nel testo dell'art. 5 del D.Lgs. 8 settembre 2001, n. 368, il comma 4-bis il quale dispone, nel primo periodo, quanto segue:

*Ferma restando la disciplina della successione di controlli di cui si è commi precedenti, qualora per effetto di successione di controlli a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe o rinnovi, indipendentemente dal periodo di interruzione tra un controllo e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato al sensi del comma 2°.

la corsa di lunga sopravvissuta, nel secondo e terzo periodo di adde-

* In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente articolo, un offero o successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto.

al sensi delle disposizioni di legge sopra riprodotte è doveroso per l'ESBAGRI e per le Organizzazioni sindacali dei lavoratori finaliste del vigente c.c.n.l. per i dipendenti concorri concordare la durata dell'ulteriore contratto a termine espugnabile oltre il limite dei trentasei mesi di cui al primo periodo del comma 4-bis dell'art. 6 del D.lgs. 8 settembre 2011, n. 336;

- dopo breve discussione la periti hanno convenuto che tale durata, in relazione alle più rigoristiche esigenze del settore consortile, può essere fissata in un periodo non superiore a 12 mesi;

Tutto ciò premesso le parti hanno concordato che l'ullatore confinato a termine slobalebile, per una sola volta, presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali s'innalzare del vigilante c.c.l.l. per i dipendenti consacrati, al il lavoratore sia slobilo o conferita mandata, oltre il limite di transacci mesi di cui s'ifera, 4-bis c'ifera. 5 del D.Lgs. 6 s'agosto 2007, n. 388, nel testo introdotto dal comma 40 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, abbia durata non superiore a dodici mesi.

comma 40 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2017, n. 247, abbia durata non superiore a dodici mesi.

Autogenic T

പ്രണാമങ്ങൾ.

- Il comma 40 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 reintrodotta nel testo originario, è del tipo a esaurimento e non può essere interpretato in modo estensivo. Il comma 40 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 reintrodotta nel testo originario, è del tipo a esaurimento e non può essere interpretato in modo estensivo.

41 ԴԱՅՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ԵԶՐՎԱԾ
 ԲԱՐՈՑՈՒՄ Ե ՐԱԽՈՒՄ,
 ԶԱՆՔԻ ԺԱԻ ԳՈՐԾԱՅԻՆ 2

In deroga a quanto sopra, a condiz-

1953, p. 1525, 63

Organizzatori del

ordne allindvuds
indkomme indbr

settembre 2001, n.