

FILBI

FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
BONIFICA
IRRIGAZIONE

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**

PER I DIPENDENTI DAI
CONSORZI DI BONIFICA

Stipulato in data 25 marzo 1976
ed in vigore dal 1° gennaio 1975

Via Sallustiana, 15 - Tel. 465.649
ROMA

Il giorno 25 marzo 1976, in Roma

tra

lo **S.N.E.B.I.**, rappresentato dal Presidente Dr. Bernardo Duse Masin, dal Vice Presidente Dr. Giorgio Marra, dal Segretario Nazionale D.ssa Anna Maria Martuccelli, dai componenti la Delegazione: Dr. Uberto Iorii, Dr. Giuseppe Lo Manto, Dr. Renato Marsicola, Avv. Celio Mastelli, Dr. Enrico Quaini, Dr. Domenico Russi, Avv. Ignazio Serra, Comm. Girolamo Strada, Dr. Giovanni Tadini, con l'assistenza del Dr. Carlo Baldovino, Dr. Paolo Bon, Dr. Gianni Gasparini, Avv. Annibale Marini e Dr. Antonio Pocci;

e

la **FEDERBRACCIANTI C.G.I.L.**, rappresentata dal Segretario Nazionale Domenico Solaini e dai Sigg. Gioacchino Assogna, Achille Capelli, Sergio Fiacconi, Agostino Barbierato, Silvio Maurizi, Mirella Costantini, Vittorino Boccato, Ivanoe Bruni, assistiti dal Segretario Generale della Federbraccianti Feliciano Rossitto e dal Segretario Generale aggiunto Mario Mezzanotte;

la **F.N.I.T.A. - C.I.S.L.**, rappresentata dal Segretario Generale Gavino Deruda, dai Segretari Nazionali, Mario Cerisano, Giancarlo Gilardi e Federico Tonioli e dai Sigg.: Antonino Arena, Filippo Candela, Alfredo Di Roberto, Domenico Mazzotti, Franco Porta, Antonio Rotili, Emilio Trevisan e Rocco Verdirame, assistiti dal Segretario Generale della F.I.S.B.A. Paolo Sartori e dal Segretario Generale aggiunto Giovanni Simonte;

la **F.I.L.B.I. - U.I.L.**, rappresentata dal Segretario Generale Pierluigi Bertinelli e dai Sigg.: Giuseppe Albarella, Domenico De Licio, Giovanni Govoni, Angelo Belardinelli, Spartaco Spaggiari, Emilio Turri, Quirico Di Nino, Sergio Strocchi e Demetrio Latella, assistiti dal Segretario Generale della U.I.S.B.A.-U.I.L. Raffaele Bonino;

si stipula il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

PARTE I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro subordinato intercorrenti tra i Consorzi di bonifica (ivi compresi i Consorzi di bonifica montana) ed Enti consortili similari di diritto pubblico ed il personale di cui al successivo art. 2, il quale espliciti la propria attività in modo esclusivo e continuativo per i Consorzi ed Enti consortili anzidetti, nonché i rapporti di lavoro subordinato intercorrenti tra i predetti Enti e gli operai avventizi.

La disciplina dei rapporti di lavoro di ruolo, a tempo indeterminato, nonché quella degli impiegati con rapporto a termine, è contenuta nelle parti II, IV, V e VI del presente contratto.

La disciplina dei rapporti di lavoro degli operai avventizi è contenuta nelle parti III, IV, V e VI, del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Nei successivi articoli i Consorzi ed Enti consortili sono denominati per brevità « Consorzi ».

Art. 2
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale si distingue in personale con rapporto di ruolo, personale con rapporto a tempo indeterminato e personale con rapporto a tempo determinato.

Il rapporto di ruolo si costituisce con i dipendenti che vengono inseriti nella pianta organica predisposta dal Consorzio tenendo conto esclusivamente delle esigenze a carattere indefettibile e permanente del Consorzio stesso.

Tutti gli altri dipendenti sono assunti con rapporto a tempo indeterminato fatta eccezione per gli operai avventizi assunti con rapporto a tempo determinato, la cui disciplina è contenuta nelle parti III, IV, V e VI del presente contratto, nonché dell'altro personale assunto con rapporto a tempo determinato nei limiti della legge 18-4-1962, n. 230.

Agli effetti del presente contratto, i dipendenti sono classificati nelle seguenti fasce funzionali:

1ª Fascia funzionale (ex: 4ª cat. C) 3ª classe).

Sono inquadrati in tale fascia funzionale tutti gli operai comuni addetti alla manutenzione delle opere di bonifica.

2ª Fascia funzionale (ex: 4ª cat. B) 5ª-6ª classe; 4ª cat. C) 2ª classe; 4ª cat. A) 2ª-3ª classe).

E' inquadrato in tale fascia funzionale il personale addetto a mansioni inerenti il servizio telefonico; il personale addetto alla custodia dei fabbricati, al servizio anticamera, il quale provvede altresì alla pulizia minuta dei locali e alle ordinarie commissioni di ufficio; il personale ausiliario tecnico e gli operai, aventi una specifica qualificazione professionale, addetti alla custodia, all'esercizio e alla manutenzione delle opere di bonifica.

3ª Fascia funzionale (ex: 4ª cat. A) 1ª classe; 4ª cat. B) 3ª-4ª classe; 4ª cat. C) 1ª classe).

E' inquadrato in tale fascia funzionale il personale specializzato addetto al funzionamento di impianti o addetto allo esercizio e alla manutenzione delle opere di bonifica, capace di eseguire lavori che richiedono specifica competenza, nonché il personale ausiliario di ufficio non rientrante nella 2ª fascia funzionale.

3° Fascia funzionale intermedia (ex: 3° cat. 3^a-4^a e 5^a classe).

E' inquadrato in tale fascia funzionale il personale addetto a lavori di copia e fotocopia, di dattilografia o stenografia.

4° Fascia funzionale (ex: 3° cat. 1^a-2^a-3^a-4^a classe; 4° cat. B) 1^a e 2^a classe).

E' inquadrato in tale fascia funzionale il personale addetto a mansioni d'ordine, di segreteria e collaborazione amministrativa, amministrativo-contabile, tecnica e agraria, nonché il personale preposto all'esercizio di una o più opere o impianti cui siano addetti stabilmente altri dipendenti inquadrati nelle fasce funzionali inferiori, nonché i capi operai preposti alla manutenzione che abbiano alle loro dirette dipendenze personale stabile appartenente alle fasce funzionali inferiori.

5° Fascia funzionale (ex: 2° cat. 1^a-2^a-3^a-4^a-5^a classe).

E' inquadrato in tale fascia funzionale il personale con mansioni di concetto e con compiti di collaborazione con il diretto superiore alla realizzazione dei programmi di lavoro. In particolare, tale personale, nell'ambito dei suoi compiti, formula proposte circa i criteri operativi da adottare e, con iniziativa ed autonomia operativa, provvede all'istruttoria amministrativa, amministrativo-contabile, tecnica o agraria e alla conseguente definizione degli atti necessari curandone i relativi adempimenti organizzativi.

6° Fascia funzionale (ex: 1° cat. 1^a-2^a-3^a-4^a-5^a classe).

E' inquadrato in tale fascia funzionale il personale con funzioni direttive che, con discrezionalità operativa ed autonomia ha la responsabilità il coordinamento e il controllo di un qualsiasi settore operativo dell'attività istituzionale ordinaria e straordinaria del Consorzio, dotato di autonomia funzionale ed organizzativa, al quale risultino addetti dipendenti appartenenti alle fasce funzionali inferiori.

In particolare tale personale provvede alla gestione del settore e collabora con il personale dirigente, a cui risponde direttamente, o, in mancanza con l'Amministrazione, per la realizzazione dei programmi di lavoro, curandone direttamente gli atti di maggiore complessità ed importanza.

Per il personale del secondo livello della 6° fascia che, a causa della struttura organizzativa del Consorzio, dipende direttamente da altro personale inquadrato al 1° livello della fascia medesima è prevista la permanenza nel detto 2° livello a tempo indeterminato.

PARTE II

DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO

Titolo I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 3

REQUISITI PER L'ASSUNZIONE

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

- a) cittadinanza italiana;
- b) godimento dei diritti civili e politici;
- c) buona condotta morale e civile;
- d) inesistenza di condanne per reati che comportino la perdita dell'elettorato attivo e passivo o la destituzione dal pubblico impiego;
- e) età — al momento della data di scadenza del termine per la presentazione della domanda, fissato nel bando di concorso — non inferiore agli anni 18 né superiore agli anni 35, salve le deroghe ammesse dalle leggi per i dipendenti dello Stato;
- f) sana costituzione fisica ed immunità da imperfezioni o difetti fisici incompatibili con le funzioni da esplicare, da accertarsi da un sanitario di fiducia del Consorzio;
- g) i titoli di studio prescritti dalla legge e dai singoli regolamenti consorziali, unitamente al possesso delle necessarie attitudini e capacità per il regolare disimpegno delle mansioni inerenti alla qualifica da assegnare.

Il possesso del requisito indicato alla precedente lett. e) non è richiesto sia nell'ipotesi in cui alla copertura del posto si provveda mediante promozione ovvero mediante passaggio in ruolo di personale con rapporto a tempo indeterminato, sia nell'ipotesi di assunzione di personale con rapporto a tempo indeterminato o determinato.

Art. 4

COPERTURA DEI POSTI DI RUOLO

Alla copertura dei posti di ruolo si provvede:

- a) mediante promozione disposta ai sensi dell'art. 6;
- b) mediante passaggio in ruolo di personale a tempo indeterminato;
- c) mediante assunzione per pubblico concorso.

Alla copertura del posto mediante pubblico concorso si fa luogo quando non sia possibile provvedere mediante promozione ovvero mediante passaggio in ruolo di personale a tempo indeterminato che abbia ricoperto, per almeno un biennio, una qualifica uguale a quella relativa al posto da ricoprire o, a giudizio del Consorzio, abbia svolto, per lo stesso periodo, mansioni analoghe a quelle inerenti al posto vacante dimostrando di possedere le necessarie attitudini e capacità.

Nell'ipotesi di pubblico concorso il dipendente in servizio, a parità di merito, ha titolo preferenziale rispetto agli altri concorrenti, salva restando in ogni caso l'applicazione dei titoli previsti dalla legge che diano diritto a preferenza od a precedenza.

Qualora si rendano vacanti posti di ruolo e non si debba procedere alla soppressione degli stessi ai sensi dell'art. 60, la Amministrazione ha l'obbligo di provvedere alla loro copertura ai sensi e nei modi previsti dai precedenti commi entro il termine di un anno qualora trattisi di posti concernenti qualifiche rientranti nella 6° e 5° fascia funzionale ed entro il termine di sei mesi qualora trattisi di posti relativi a qualifiche rientranti nelle rimanenti fasce funzionali.

Art. 5

ASSUNZIONE DI PERSONALE CON RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO

All'assunzione di personale con rapporto a tempo indeterminato può provvedersi mediante concorso o chiamata.

Art. 6

PROMOZIONE

La promozione viene disposta dal Consorzio, in base a giudizio per merito comparativo e tenendo conto dell'anzianità di servizio e delle attitudini a disimpegnare le mansioni inerenti al posto da ricoprire, tra i dipendenti che abbiano prestato lodevole servizio per almeno due anni nel livello più elevato della fascia funzionale che risulta immediatamente inferiore nell'ambito della tabella allegata al presente contratto, purché siano in possesso del prescritto titolo di studio.

In deroga a quanto previsto al 1° comma può disporsi in base agli stessi criteri la promozione al 1° livello della 6° fascia funzionale tra i dipendenti che risultino inquadrati al 2° livello della stessa fascia funzionale, sempreché quest'ultimo risulti nella tabella organica consorziale a permanenza illimitata ai sensi di quanto previsto al precedente art. 2.

Ai fini dell'applicazione delle norme di cui al precedente comma al personale con rapporto a tempo indeterminato, si fa riferimento alla disciplina sulla permanenza nel 2° livello della 6° fascia in atto presso i singoli Consorzi, la cui struttura organizzativa consente la permanenza a tempo illimitato in tale livello ai sensi dell'art. 2.

Art. 7

PASSAGGIO IN RUOLO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Nell'ipotesi in cui, dovendosi provvedere alla copertura del posto mediante passaggio in ruolo di personale a tempo indeterminato ai sensi della lettera b) dell'art. 4, sussista un numero di aspiranti maggiore rispetto a quello dei posti da ricoprire, il

Consorzio può stabilire se adottare il criterio del merito comparativo, ovvero la forma del concorso con la partecipazione limitata agli anzidetti aspiranti.

Art. 8

FORME DI CONCORSO

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

Art. 9

NORME PER L'ESPLETAMENTO DEL CONCORSO

Le norme concernenti il bando di concorso, l'espletamento del concorso stesso, le funzioni e la composizione della Commissione giudicatrice, la formazione della graduatoria, la nomina del vincitore, sono stabilite dai singoli regolamenti consorziali.

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

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

Trascorso infruttuosamente tale termine, si decade dal diritto di rappresentanza in seno alla Commissione giudicatrice.

Art. 10

PERIODO DI PROVA

Il dipendente di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova della durata massima di sei mesi se appartenente alla 6° fascia funzionale e di tre mesi se appartenente ad altre fasce.

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

Qualora prima della scadenza del periodo di prova non sia intervenuta determinazione del Consorzio per il recesso dal rapporto il dipendente si intenderà definitivamente assunto nel posto ricoperto.

Art. 11

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

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

- a) gli estremi del provvedimento di assunzione;
- b) la natura del rapporto (ruolo, a tempo indeterminato, a tempo determinato);
- c) la qualifica, la fascia funzionale, l'importo del relativo livello retributivo e la sede assegnata;
- d) la data di inizio del rapporto;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la retribuzione nei suoi elementi costitutivi;

Titolo II

DOVERI DEL PERSONALE

Art. 12

DOVERI DEL PERSONALE

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

In particolare i dipendenti hanno l'obbligo di:

a) esplicitare le proprie mansioni in conformità alle attribuzioni loro conferite ed attenersi alla scrupolosa osservanza dei regolamenti e delle norme in uso presso il Consorzio, sempreché non siano in contrasto con quelle del presente contratto;

b) dedicare la loro attività al Consorzio per l'intero orario d'ufficio e prestarsi anche oltre il normale orario nel caso di

eccezionali esigenze di servizio; non svolgere attività che risultino comunque incompatibili con l'impiego consortile;

c) svolgere le proprie mansioni con assidue diligenza ed attività, tenere il segreto d'ufficio, non trarre in alcun modo benefici dallo svolgimento delle mansioni attribuite, usare con la dovuta cura oggetti e strumenti o macchine loro affidati;

d) giustificare le assenze entro il giorno successivo, salvo comprovato motivo di impedimento;

e) risiedere nella località ove trovasi l'ufficio, lo stabilimento o l'impianto presso il quale prestano servizio, sempreché tale obbligo discenda dall'effettiva esigenza di garantire il regolare ed il pieno assolvimento delle mansioni loro affidate.

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

Art. 13

ORARIO DI LAVORO - FESTIVITA'

La durata del lavoro ordinario settimanale non può superare le ore 38 per il personale appartenente alla 6^a-5^a-3^a intermedia e 4^a fascia funzionale limitatamente, per quest'ultima, al personale addetto a mansioni di ordine, di segreteria e collaborazione amministrativa, amministrativo-contabile, tecnica ed agraria, con esclusione comunque del lavoro nel sabato pomeriggio.

Per il restante personale inquadrato nella 4^a fascia, non rientrante tra quello indicato al precedente comma, nonché per il personale inquadrato nella 1^a-2^a-3^a fascia funzionale, l'orario normale contrattuale di lavoro resta fissato in 40 ore settimanali di media annua, con esclusione comunque del lavoro nel sabato pomeriggio.

La ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno in modo che sia rispettata la media, viene effettuata d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto.

Nell'effettuare tale ripartizione, le parti potranno fissare per tre mesi l'anno orari normali di lavoro compensativi, ai fini della media annua, dei minori orari fissati durante gli altri mesi dell'anno, con un massimo, in ogni caso, di un orario settimanale di 42 ore.

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

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

La durata e la distribuzione dell'orario ordinario giornaliero e settimanale per tutto il personale contemplato nel presente articolo, nonché la individuazione delle occupazioni consortili rientranti nelle tabelle di cui al 5^o comma, vengono fissate d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, tenuto conto anche delle situazioni in atto.

Qualora non si raggiunga l'intesa di cui al precedente comma, la disciplina della materia rimane deferita alle Organizzazioni sindacali in sede circoscrizionale secondo quanto previsto al successivo art. 105.

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 il personale appartenente alla 1^a-2^a-3^a fascia funzionale con esclusione del personale ausiliario di ufficio e per il personale appartenente alla 4^a fascia funzionale limitatamente, per quest'ultima, al personale previsto al 2^o comma 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.

Nelle giornate in cui i dipendenti siano adibiti a lavori che richiedano la utilizzazione o la presenza di sostanze classificate nocive dalla vigente legislazione in materia, gli stessi hanno diritto alla riduzione di due ore sull'orario giornaliero ordinario, ferma restando la retribuzione di qualifica.

CHIARIMENTO A VERBALE

La durata massima giornaliera di lavoro ordinario di 10 ore, distribuite secondo le intese di cui al 7° 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 5° comma, indipendentemente dalle ore di effettivo lavoro svolto.

Art. 14

CAMBIAMENTO DI MANSIONI - EFFETTI

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

L'assegnazione al dipendente di mansioni corrispondenti ad una fascia funzionale superiore a quella in cui il dipendente risulta inquadrato comporta, dall'inizio dell'effettivo espletamento delle suddette mansioni, la corresponsione di un compenso di ammontare pari alla differenza tra lo stipendio base del livello più basso della fascia superiore e quello base del livello in cui risulta inquadrato nella fascia di appartenenza.

L'assegnazione al dipendente inquadrato nel 2° livello della 6° fascia funzionale, nell'ipotesi in cui quest'ultimo sia a permanenza illimitata ai sensi di quanto previsto al precedente art. 2, di mansioni corrispondenti al 1° livello della stessa fascia funzionale comporta, a decorrere dall'inizio dell'effettivo espletamento delle suddette superiori mansioni, la corresponsione di un compenso di ammontare pari alla differenza tra lo stipendio base del 1° livello e quello del 2° livello.

Qualora l'assegnazione a mansioni superiori — salvo il caso di sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto — si protragga oltre tre mesi, il dipendente ha senz'altro diritto al passaggio nella nuova qualifica, con conseguente applicazione dell'art. 34, qualora ricorra uno dei casi ivi previsti; ovvero con il riconoscimento, nella nuova posizione retributiva, dell'intera anzianità di servizio già maturata dal dipendente nella precedente posizione agli effetti degli aumenti periodici, negli altri casi.

Titolo III

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 15

DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

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

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

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

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per

mezzo dell'Organizzazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

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

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

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

Art. 16

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.

Art. 17

CENSURA SCRITTA

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

- a) per negligenza o per lievi mancanze in servizio;
- b) per ingiustificato ritardo nell'inizio o per anticipazione nella cessazione del lavoro, ovvero per allontanamento arbitrario dal lavoro;
- c) per abuso di fiducia che non abbia recato danno al Consorzio;

- d) per insufficiente rendimento;
- e) in genere per lievi trasgressioni all'osservanza dei regolamenti, delle istruzioni particolari o degli ordini di servizio.

Art. 18

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

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

1) *sino a tre giorni*

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

2) *da quattro a dieci giorni*

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

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

Art. 19

LICENZIAMENTO IN TRONCO

Il licenziamento in tronco viene inflitto:

a) per notevoli gravità o per recidiva nelle infrazioni previste alle lettere da *n*) a *p*) dell'art. 18;

b) per reiterazione, rispettivamente, entro il biennio o entro l'anno, della recidiva prevista alle lettere *l*) e *m*) dell'art. 18;

c) per atti che rivelino mancanza del senso dell'onore o del senso morale e che arrechino grave pregiudizio al prestigio del Consorzio;

d) per violazione dolosa dei doveri d'ufficio con grave pregiudizio del Consorzio o di privati ovvero con perturbazione della sicurezza pubblica;

e) per illecito uso o distrazione di somme amministrative o tenute in deposito, o per connivente tolleranza di tali abusi commessi dai dipendenti;

f) per furto o danneggiamento doloso, anche se soltanto tentati, alle opere od ai materiali di pertinenza del Consorzio;

g) per accettazione o richiesta di compensi, partecipazione a benefici in relazione agli affari trattati per ragioni di ufficio;

h) per reiterato insufficiente rendimento.

Il licenziamento in tronco è adottato dall'Amministrazione consortile, esperita la procedura di contestazione degli addebiti di cui al 3° comma dell'art. 15, sulla base del parere di un'apposita Commissione composta da:

— un rappresentante del Consorzio, designato dal Consorzio stesso;

— un rappresentante del dipendente, designato, a pena di decadenza, entro il termine di 15 giorni decorrenti dalla data della richiesta del Consorzio, dal Sindacato cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato;

— un terzo membro, con funzioni di Presidente, designato dall'Assessorato regionale al lavoro della Regione ove ha sede il Consorzio ovvero, in mancanza di tale designazione, dalla Prefettura della Provincia ove ha sede il Consorzio.

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

Art. 20

SOSPENSIONE CAUTELARE OBBLIGATORIA

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

Art. 21

SOSPENSIONE CAUTELARE FACOLTATIVA

Il Consorzio, nelle ipotesi di cui all'art. 19, può sospendere il dipendente dal servizio, con conseguente sospensione della retribuzione, anche prima che sia esaurito od iniziato il procedimento ivi previsto.

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

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

Art. 22

SOSPENSIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN PENDENZA DI GIUDIZIO PENALE

Qualora per il fatto addebitato al dipendente sia stata iniziata azione penale, il procedimento disciplinare non può essere promosso fino al termine di quello penale e, se già iniziato, deve essere sospeso, salva la possibilità di fare luogo alla sospensione cautelare di cui agli articoli precedenti.

Art. 23

EFFETTI DEL GIUDICATO PENALE SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Quando il procedimento penale si concluda con sentenza di proscioglimento o di assoluzione, passata in giudicato, perché il fatto non sussiste o perché il dipendente non lo ha commesso, il procedimento disciplinare non può essere instaurato né proseguito, venendo meno ogni effetto degli atti posti in essere, compreso il provvedimento di sospensione cautelare eventualmente emanato, con conseguente applicazione del disposto del 2° comma dell'art. 21.

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

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

Scaduto infruttuosamente il termine di cui al 2° comma del presente articolo, l'azione disciplinare si estingue e la sospensione dal servizio eventualmente già disposta, perde ogni effetto, con conseguente applicazione del disposto del 2° comma dell'art. 21.

Art. 24

ASSEGNO ALIMENTARE

Nell'ipotesi di adozione del provvedimento di sospensione della retribuzione di cui all'art. 21, va contestualmente disposta la corresponsione mensile, ai familiari del dipendente che continuano a fruire del diritto agli assegni familiari in dipendenza del rapporto di lavoro in atto con il Consorzio, di un assegno alimentare di ammontare pari alla metà della retribuzione che sarebbe spettata al dipendente.

Le somme corrisposte a questo titolo vanno detratte dagli emolumenti eventualmente spettanti al dipendente in applicazione del 2° comma dell'art. 21 e delle altre disposizioni che fanno rinvio a questa norma.

Art. 25

OPPOSIZIONE AVVERSO IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Nelle ipotesi di cui all'art. 19, entro venti giorni dalla data di notifica a mezzo lettera raccomandata A.R. del provvedimento assunto, può essere proposta opposizione avanti lo stesso Organo collegiale che lo ha emanato.

Salvo il ricorso alla competente Autorità giurisdizionale ed il ricorso di cui all'art. 10 del D.P.R. 23 giugno 1962 n. 947, sull'opposizione, che non ha effetto sospensivo, si decide entro due mesi dalla data di notifica della medesima, mediante provvedimento definitivo.

Art. 26

PREMORIENZA DEL DIPENDENTE ALLA DECISIONE SUL RICORSO

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

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

Titolo IV
DIRITTI DEL PERSONALE

Art. 27

ELEMENTI COSTITUTIVI DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

La retribuzione mensile, pagabile in via posticipata, è costituita dal minimo di stipendio, dagli aumenti periodici, dall'indennità integrativa di cui all'art. 35 e, per gli operai fissi, già appartenenti alla categoria 4^a c) di cui al precedente contratto 8-11-1972, dall'eventuale residua quota di indennità integrativa personale di cui al 2° comma del successivo art. 35.

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

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

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

Art. 28

MINIMI DI STIPENDIO

I minimi di stipendio sono fissati nella tabella Allegato A), che costituisce parte integrante del presente contratto.

Detti minimi variano automaticamente in relazione agli adeguamenti di cui al successivo art. 36.

Per la individuazione delle fasce funzionali nelle quali inquadrare il personale agli effetti della determinazione dei minimi di stipendio si fa riferimento ai criteri sanciti al precedente art. 2.

Le determinazioni in ordine a quanto previsto al precedente comma debbono essere adottate sentito il parere dei rappresentanti sindacali aziendali.

In ogni caso tale parere deve essere trasmesso ai competenti organi di tutela e vigilanza unitamente alla relativa deliberazione consortile.

Art 29

CUMULO DI MANSIONI

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

Art. 30

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Lo stipendio è suscettibile, per il servizio prestato dalla data di assunzione, di 10 aumenti periodici biennali e 6 triennali, ciascuno di ammontare pari al 5% dell'importo dello stipendio medesimo.

Per il personale assunto ai sensi dell'accordo 31-10-1968 e delle disposizioni di cui al numero 3 dell'accordo 7-3-1974 le norme di cui sopra trovano applicazione limitatamente alle anzianità maturate, rispettivamente, dall'1-1-1969, salvo il caso previsto alla dichiarazione a verbale di cui all'art. 24 dell'accordo 31-10-1968, e dall'1-1-1974, salvo il caso previsto alla dichiarazione a verbale in calce alla lettera b) del punto A) del n. 3 dell'accordo 7-3-1974.

Art. 31

**ANZIANITA' PER BENEMERENZE BELLICHE
AI FINI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO**

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

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

Art. 32

**ANZIANITA' CONVENZIONALE
AI FINI DEGLI AUMENTI PERIODICI**

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

Art. 33

SVOLGIMENTO DELLA CARRIERA ECONOMICA

I dipendenti inquadrati in livelli di stipendio per i quali è previsto dalla tabella Allegato A) un periodo massimo di permanenza, sono, alla scadenza di tale periodo, automaticamente inquadrati nel livello immediatamente superiore, salvo quelli che, nel periodo anzidetto, entro i limiti massimi di un quadriennio, a giudizio dell'Amministrazione consortile, sulla base di parere espresso dalla Commissione disciplinare di cui all'art. 19, abbiano demeritato. In quest'ultimo caso, il passaggio di livello viene ritardato di 2 anni.

Art. 34

**EFFETTI DELLA PROMOZIONE E DELLO SVOLGIMENTO
DELLA CARRIERA ECONOMICA SUGLI AUMENTI PERIODICI**

In caso di promozione o di passaggio di livello, disposti ai sensi degli articoli, rispettivamente, 6 e 33, deve essere assicurato al dipendente un aumento della retribuzione goduta all'atto della promozione o del passaggio di livello almeno pari all'importo risultante dalla differenza tra l'ammontare del minimo di stipendio del nuovo livello e l'ammontare del minimo di stipendio del livello goduto dall'interessato all'atto della promozione o del passaggio di livello, mediante attribuzione, occorrendo, del numero di aumenti periodici all'uopo necessari.

Qualora la promozione o il passaggio di livello coincida con la maturazione dell'aumento periodico, competono al dipendente sia l'aumento di cui al comma precedente sia la maggiorazione di cui all'art. 30.

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. 35

INDENNITA' INTEGRATIVA

L'indennità integrativa è corrisposta nella misura unica di L. 15.000.

Per gli operai fissi già appartenenti alla categoria 4^a C), l'eventuale residua quota di indennità integrativa personale già goduta ai sensi dell'art. 60 dell'accordo 31-10-1968 e non riassorbita ai sensi di quanto previsto all'Allegato B) del contratto 8-11-1972, rimane assorbita fino alla concorrenza della somma di L. 15.000 di cui al precedente comma.

L'eventuale residua quota non riassorbita rimarrà attribuita agli interessati allo stesso titolo.

Art. 36

ADEGUAMENTO DEGLI STIPENDI AL COSTO DELLA VITA

I minimi di stipendio e gli aumenti periodici vanno semestralmente adeguati al costo della vita applicando, all'importo degli stessi, le variazioni percentuali del valore dell'indice del costo anzidetto accertato dall'ISTAT in sede nazionale.

La percentuale di variazione applicabile è pari al rapporto esistente fra il valore dell'indice del costo della vita dei mesi di giugno e di dicembre di ciascun anno e quello del mese di dicembre 1968 (valore = 104,00), salvo l'arrotondamento per difetto o per eccesso, rispettivamente, delle frazioni dell'unità fino a cinquanta centesimi e di quelle superiori.

Tali variazioni trovano applicazione, rispettivamente, con decorrenza 1° luglio e 1° gennaio successivi.

Art. 37

RETRIBUZIONE ANNUA

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

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

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

Art. 38

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 ecce-

dere, per ciascun dipendente, le 400 ore annue, salvo casi eccezionali.

Non è ammesso riposo sostitutivo del lavoro straordinario prestato.

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

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

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

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

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

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

Art. 39

COMPENSO PER LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

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

Tale compenso è ridotto al 10% nell'ipotesi in cui il lavoro notturno sia compreso in regolari turni avvicendati o comunque non raggiunga la durata di cui al comma precedente.

Art. 40

TRASFERTE E MISSIONI

Le trasferte e missioni sono disciplinate dalle disposizioni di cui all'Allegato C), che forma parte integrante del presente contratto, nonché dai relativi accordi integrativi circoscrizionali. Fino alla stipulazione di tali accordi restano in vigore le regolamentazioni in atto presso i singoli Consorzi.

Art. 41

INDENNITA' DI TRASFERIMENTO

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

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

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

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

Il dipendente trasferito, ha diritto in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, escluso quello per dimissioni volontarie rassegnate entro i cinque anni successivi alla data del trasferimento, al rimborso di cui al 2° comma per il ritorno nel luogo di provenienza, purché sia effettuato entro sei mesi dalla cessazione del rapporto.

Art. 42

RITENUTE

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

Titolo V

INTERRUZIONI ORDINARIE E STRAORDINARIE DEL SERVIZIO

Art. 43

FERIE ANNUALI

Per ogni anno solare di servizio spettano al dipendente le ferie ordinarie annuali della durata di trenta giorni.

Le ferie costituiscono un diritto inderogabile ed irrinunciabile del dipendente. Il Consorzio in relazione alle necessità dei servizi, tenuto debito conto dei desideri espressi dai dipendenti, predispone appositi turni per il godimento delle ferie dandone tempestiva comunicazione agli interessati, i quali sono tenuti ad usufruirne nei periodi stabiliti.

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

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

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

Il periodo di ferie non godute a causa di sopravvenuta malattia o di infortunio sarà concesso dal Consorzio nel corso dell'anno.

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

Qualora eccezionali esigenze di servizio ovvero interruzioni delle ferie per sopravvenuti malattia od infortunio non con-

sentano al dipendente il godimento completo delle ferie nel corso dell'anno cui si riferiscono, ne deve essere consentito il godimento entro il 1° semestre dell'anno successivo.

Art. 44

PERMESSI STRAORDINARI

Possono accordarsi al personale, in circostanze speciali e subordinatamente alle esigenze del servizio, permessi straordinari non computabili nelle ferie, della durata non maggiore di cinque giorni consecutivi, con la corresponsione dei normali emolumenti e sino ad un massimo di dieci giorni all'anno.

Art. 45

CONGEDO MATRIMONIALE

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

Art. 46

CHIAMATA O RICHIAMO ALLE ARMI

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

Il periodo trascorso sotto le armi per servizio obbligatorio in seguito alla chiamata od al richiamo va computato agli effetti degli aumenti periodici di anzianità, del passaggio di livello di cui all'art. 33 e del trattamento di quiescenza.

Al dipendente chiamato o richiamato alle armi viene conservato, compatibilmente con le esigenze del servizio ed in particolare con quelle della sostituzione, l'alloggio di proprietà del Consorzio di cui fruisca insieme con i familiari conviventi ed a suo carico all'atto della chiamata o del richiamo. In caso con-

trario deve essere corrisposta una indennità di ammontare pari al valore locativo dell'alloggio, già determinato ai sensi dell'art. 27.

Art. 47

INFORTUNIO E MALATTIA EXTRA PROFESSIONALI

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

Qualora lo stato di malattia o di infortunio si protragga oltre il quindicesimo mese di cui al primo comma e sempreché sussista — a seguito dei relativi accertamenti sanitari effettuati dai servizi ispettivi dei competenti Istituti previdenziali di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300 ovvero, in caso di contestazione, dal Collegio medico di cui agli ultimi due commi del presente articolo — prognosi di guarigione con possibilità di efficiente ripresa del servizio, al dipendente viene, a sua richiesta, conservato il posto per un ulteriore periodo di dodici mesi.

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

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

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

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

Il Consorzio ha facoltà di fare eseguire visite di controllo delle assenze per infermità attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

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

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

Art. 48

INFORTUNIO E MALATTIA PER CAUSE DI SERVIZIO

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

a) se al dipendente sia derivata invalidità temporanea che non gli consenta l'espletamento delle mansioni commesse, al dipendente medesimo deve esse garantita, per tutto il periodo dell'inabilità, la conservazione del posto nonché, mediante integrazione delle somme a tale titolo corrisposte dagli Istituti previdenziali ed assistenziali, l'intera retribuzione percepita all'atto del verificarsi della malattia o dell'infortunio.

Il dipendente ha diritto altresì all'anticipo o al rimborso delle spese di cura e di degenza preventivamente autorizzate dal Consorzio ed, in caso di contestazione, determinate dal Collegio medico di cui all'art. 47;

b) se al dipendente sia derivata invalidità permanente che lo renda inabile all'espletamento delle mansioni inerenti al posto già occupato o ad altro che, resosi nel frattempo libero, possa essere assegnato allo stesso e da quest'ultimo accettato, 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'ultimo comma della precedente lettera a), al dipendente è corrisposto il trattamento di quiescenza di cui al successivo art. 52;

c) in caso di morte del dipendente, in conseguenza dell'infortunio o della malattia riconosciuti per causa di servizio, oltre all'anticipo o al rimborso di cui all'ultimo comma della precedente lettera a), agli aventi diritto compete il trattamento di quiescenza di cui al successivo art. 52.

Gli accertamenti ed il giudizio sul grado di invalidità sono deferiti ad un Collegio medico costituito nel modo previsto al precedente art. 47.

Art. 49

ACCERTAMENTI SANITARI

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

Art. 50

MANTENIMENTO DELL'ALLOGGIO

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

In caso contrario, deve essere corrisposta una indennità di ammontare pari al valore locativo dell'alloggio, già determinato ai sensi dell'art. 27.

Art. 51

ANTICIPAZIONE DEI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI

Nelle ipotesi previste al primo comma dell'art. 47 e alla lettera a) dell'art. 48 il Consorzio anticipa al dipendente, mensilmente, in coincidenza della corresponsione delle quote a suo carico, le somme dovute al dipendente stesso dagli Istituti previdenziali. Tali somme dovranno essere rimborsate dal dipendente al Consorzio all'atto della liquidazione delle stesse da parte dei predetti Istituti.

Le somme versate od anticipate mensilmente dal Consorzio sono assoggettate a tutte le contribuzioni e ritenute di legge.

Art. 52

TRATTAMENTO DI QUIESCENZA IN CASO DI INVALIDITA' PER CAUSE DI SERVIZIO

Nell'ipotesi di cui alla lettera b) dell'art. 48, si fa luogo al seguente trattamento:

a) *per i dipendenti di ruolo e per i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato con anzianità di servizio effettivo pari o superiore ad anni 20:*

è corrisposto il trattamento di quiescenza che all'interessato sarebbe spettato, sulla base della retribuzione goduta all'atto del verificarsi dell'evento, al raggiungimento del trentacinquesimo o del trentesimo — limitatamente al personale inquadrato nella 6° fascia funzionale — anno di anzianità utile di servizio ovvero al raggiungimento del ventesimo anno di anzianità utile di servizio a seconda che il dipendente, al verificarsi dell'evento, abbia compiuto o meno i dieci anni di servizio;

b) *per i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato con anzianità di servizio effettivo inferiore ad anni 20:*

è corrisposta l'indennità di anzianità calcolata ai sensi dell'art. 76, aumentata di 20, di 15 o di 10 mensilità a seconda che al verificarsi dell'evento il dipendente abbia compiuto, rispettivamente, 15, 10 o meno di 10 anni di servizio.

Nell'ipotesi di cui alla lettera c) dell'art. 48, si fa luogo al seguente trattamento:

— *per i dipendenti di ruolo e per i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato con anzianità di servizio effettivo pari o superiore ad anni 20:*

è corrisposto agli aventi diritto indicati all'art. 73 il trattamento massimo di pensione di cui alla precedente lettera a), con la detrazione di cui al successivo art. 53, salva la facoltà di opzione per la corresponsione dell'indennità di anzianità maturata alla data del decesso;

— *per i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato con anzianità di servizio effettivo inferiore ad anni 20:*

è corrisposta agli aventi diritto di cui all'art. 2122 c.c. la indennità di anzianità di cui alla precedente lettera b).

Art. 53

CUMULO E DETRAZIONE DELLE PRESTAZIONI ASSICURATIVE E PREVIDENZIALI

In caso di infortunio o di malattia per causa di servizio, l'importo delle spese di cura e di degenza liquidato dagli Enti previdenziali viene, nei limiti dell'anticipo o del rimborso di cui alla lettera a) dell'art. 48, detratto dal trattamento corrisposto dal Consorzio. Le somme liquidate e le prestazioni erogate al dipendente da Istituti previdenziali o assicurativi presso i quali esso sia iscritto, tanto in forza di legge che di altre disposizioni obbligatorie per la copertura dei rischi di infortunio o per l'istituzione di fondi di previdenza, rimangono a beneficio del dipendente, salvo l'ipotesi di cui alla lettera a) dell'art. 48.

Art. 54

ESTENSIONE DEL FONDO DI PREVIDENZA

Per i dipendenti, non soggetti all'assicurazione infortuni ENPAIA, il Consorzio accantonerà, con onere a suo carico, una somma annua pari al 2% della retribuzione, che verrà liquidata al dipendente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 55

GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza o di puerperio trovano applicazione le disposizioni della legge 26 agosto 1950 n. 860 e successive modifiche ed integrazioni.

Qualora durante il periodo di gravidanza o di puerperio, considerato dalle disposizioni richiamate al 1° comma, intervenga una malattia, alla dipendente spetta, a decorrere dallo inizio della malattia, il trattamento di cui all'art. 47 se risulti ad essa più favorevole.

Art. 56

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.

Titolo VI

CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 57

CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Sono cause di cessazione del rapporto:

- a) la morte del dipendente;
- b) la perdita della cittadinanza italiana;
- 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. 47 e 48;
- e) la dispensa nell'interesse del servizio;
- f) il licenziamento di cui all'art. 19;
- g) il licenziamento di diritto di cui al successivo art. 58;
- h) la soppressione del posto per il personale di ruolo e la motivata impossibilità di prosecuzione del rapporto a causa della riorganizzazione dei servizi consortili per i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato con anzianità di servizio pari o superiore a 20 anni;

i) le dimissioni volontarie rassegnate o dichiarate di ufficio;

l) il compimento del 60° anno di età, salvo il disposto del 2° comma dell'art. 63;

m) il recesso del Consorzio nel rapporto a tempo indeterminato nei limiti e con le modalità stabilite dalla legge 15 luglio 1966 n. 604, per i dipendenti con anzianità di servizio inferiore a 20 anni;

n) la scadenza del termine prefissato per il rapporto a tempo determinato.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti contraenti, nell'intento di evitare future controversie interpretative, espressamente si obbligano ad applicare, per il personale con rapporto a tempo indeterminato con anzianità di servizio inferiore ad anni 20, la legge 15 luglio 1966 n. 604, anche nella ipotesi di una pluralità di licenziamenti individuali intimati coevamente, fermo restando in ogni caso il disposto di cui al 2° comma dell'art. 11 della citata legge.

Art. 58

LICENZIAMENTO DI DIRITTO

Il dipendente incorre nel licenziamento:

a) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la moralità pubblica ed il buon costume, previsti agli artt. da 519 a 521 e da 531 a 537 del codice penale;

b) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di rapina, estorsione, millantato credito, furto, truffa, appropriazione indebita;

c) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di peculato, malversazione, concussione, corruzione e per i delitti contro la fede pubblica esclusi quelli di cui agli artt. 457, 495, 498 del codice penale;

d) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la personalità dello Stato, esclusi quelli previsti al titolo I capo IV del libro II del codice penale;

e) in genere per condanna, passata in giudicato, che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'applicazione di una misura di sicurezza detentiva o della libertà vigilata.

Art. 59

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. 47.

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

— uno, con funzioni di Presidente, dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e dei Procuratori nel cui circondario ha sede la Prefettura della Provincia ove ha sede il Consorzio;

— due dal Sindacato Nazionale dei Consorzi;

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

Qualora entro trenta giorni dalla data di ricezione della richiesta i Sindacati non abbiano provveduto ad effettuare le nomine di loro spettanza, queste sono devolute alla Prefettura anzidetta.

Art. 60

SOPPRESSIONE DEL POSTO DI RUOLO

Nell'ipotesi in cui dalla modificazione della pianta organica effettuata per esigenze di servizio derivi la soppressione di un posto di ruolo, il Consorzio provvede al collocamento in disponibilità del dipendente che occupava il posto soppresso, sempreché tale dipendente, ritenuto idoneo a giudizio del Consorzio medesimo, non accetti di coprire un altro posto eventualmente vacante.

Qualora venga soppresso uno fra più posti di uguale qualifica, il Consorzio effettua la scelta del dipendente da collocare in disponibilità, tenendo conto dei precedenti di carriera.

Al dipendente collocato in disponibilità spetta un assegno pari alla metà o ad un terzo della retribuzione, a seconda che, all'atto dell'emanazione del relativo provvedimento, abbia già maturato, o meno, l'anzianità di dieci anni di servizio.

Durante la posizione in disponibilità il dipendente può concorrere, con diritto di preferenza, a parità di merito, alla copertura di posti, di qualifica uguale o corrispondente alla sua, che si rendessero nel frattempo vacanti, per i quali possieda i relativi titoli.

Allo scadere di un anno dal collocamento in disponibilità senza che il dipendente abbia ricoperto altro posto di ruolo, ha luogo automaticamente la cessazione del rapporto. In questo caso al dipendente viene riconosciuta, agli effetti del trattamento di quiescenza, un'anzianità convenzionale rispettivamente pari ad un mezzo o ad un quarto della differenza tra 60 anni e l'età del dipendente al momento della cessazione del rapporto, a seconda che il dipendente medesimo abbia un'anzianità di servizio effettivo superiore, o meno, a dieci anni.

Il periodo di disponibilità nonché l'anzianità convenzionale riconosciuta ai sensi del comma precedente si considerano, a tutti gli effetti, servizio effettivo, non trovando neanche applicazione il disposto di cui al 4° comma dell'art. 71.

Qualora la soppressione del posto derivi da fusione, aggregazione, scissione o modifica dei confini territoriali dei Consorzi ovvero da raggruppamento degli uffici, come previsto all'art. 62 del r.d. 13 febbraio 1933 n. 215 e successive modifiche, rimangono applicabili le norme previste ai precedenti commi.

Il trattamento di quiescenza contemplato nel presente articolo compete altresì al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con anzianità di servizio pari o superiore ad anni 20, nell'ipotesi di cessazione di rapporto contemplata alla lettera h) dell'art. 57.

Art. 61

DIMISSIONI VOLONTARIE

Il dipendente che intenda rassegnare le dimissioni deve notificarle con lettera raccomandata A.R., rispettando i termini di preavviso di cui al successivo art. 77, ridotti a metà.

Art. 62

DIMISSIONI D'UFFICIO

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

a) contravvenga al divieto sancito dall'ultimo comma dell'art. 12;

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

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

d) non riassuma servizio — salvo comprovato motivo di impedimento — entro dieci giorni dal termine prestabilito, nei casi di sospensione del rapporto per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa.

Il provvedimento di cui al presente articolo va adottato previa contestazione dell'addebito e concessione di un termine per deduzioni, non inferiore a 15 giorni, nonché sulla base di parere di apposita Commissione costituita in conformità al disposto degli ultimi due commi dell'art. 59.

Art. 63

LIMITI DI ETÀ

Il compimento del 60° anno di età risolve automaticamente il rapporto di lavoro.

Tuttavia il dipendente che al compimento del 60° anno di età non abbia raggiunto il minimo di anzianità contributiva per conseguire la pensione INPS, ha diritto, a sua domanda scritta da inoltrarsi almeno un mese prima della data di cui al precedente comma, ad essere trattenuto in servizio fino al conseguimento del predetto minimo e comunque non oltre il 65° anno di età.

Art. 64

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. 65

CONSEGNE

Alla cessazione del servizio, è fatto obbligo al dipendente di consegnare senza indugio quanto gli fosse stato affidato e di rilasciare a libera disposizione del Consorzio gli immobili eventualmente avuti in godimento.

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

Se il dipendente non ottemperi, anche per sua colpa o negligenza, agli obblighi sanciti al primo comma, è tenuta sospesa la liquidazione delle somme spettantigli fino all'avvenuta riconsegna o rilascio, senza pregiudizio di ogni altra azione nei suoi confronti.

Titolo VII

TRATTAMENTO DI QUIESCENZA

Art. 66

DIRITTO AL TRATTAMENTO DI QUIESCENZA

In tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, tranne quello contemplato alla lettera h) dell'art. 57 e disciplinato al precedente art. 60, spetta al dipendente il trattamento di quiescenza indicato agli articoli seguenti.

Art. 67

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio è determinata dalla durata del servizio ininterrottamente prestato in via continuativa ed esclusiva, dalla data di inizio a quella di cessazione del rapporto, ivi compreso il periodo di preavviso — ad eccezione dell'ipotesi in cui il rapporto cessa per morte — il periodo di prova seguito da conferma e quelli di interruzione che, per disposizioni di legge e del presente contratto, siano considerati come servizio effettivo.

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

Le anzianità convenzionali vengono considerate in aggiunta all'anzianità suddetta nel caso e nei limiti previsti dal presente contratto e dalle relative deliberazioni consortili che le accordano.

Art. 68

ANZIANITA' PER BENEMERENZE BELLICHE AI FINI DEL TRATTAMENTO DI QUIESCENZA

Ai fini del computo dell'anzianità per la pensione trovano applicazione le benemerenze belliche che, in base alle leggi vigenti per il personale civile dello Stato, diano luogo al riconoscimento di anzianità convenzionale per il trattamento di pensione.

Le anzidette benemerenze si applicano altresì ai fini del computo degli anni di servizio per l'indennità di anzianità, in ragione di un ventesimo dell'anzianità convenzionale complessiva per ogni anno di effettivo servizio prestato alle dipendenze del Consorzio, fino ad un massimo di venti ventesimi.

Le maggiorazioni di anzianità previste al presente articolo debbono essere richieste con domanda scritta, corredata da certificazione della competente Autorità militare.

Art. 69

ANZIANITA' CONVENZIONALE AI FINI DEL TRATTAMENTO DI QUIESCENZA

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

Nell'ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta ai fini del trattamento di quiescenza un'anzianità convenzionale per il servizio prestato con la stessa qualifica presso altro Consorzio, tale anzianità sarà considerata come anzianità effettiva di servizio anche ai fini di quanto previsto all'art. 71 qualora il dipendente, con apposita domanda scritta, chieda al Consorzio di versare a tale fine l'importo dell'indennità di anzianità percepita per il servizio prestato presso l'altro Consorzio.

Qualora i due Consorzi siano aderenti al Fondo di accantonamento del trattamento di quiescenza gestito dall'ENPAIA il dipendente dovrà richiedere, tramite il Consorzio da cui proviene, che siano accreditate al Consorzio con il quale inizia il nuovo rapporto di lavoro le somme dovute al Consorzio di provenienza dal citato Fondo a titolo di indennità di anzianità per la cessazione del rapporto di lavoro del dipendente stesso.

Art. 70

ARROTONDAMENTO DELLE FRAZIONI DI ANNO E DI MESE

Ai fini del computo dell'anzianità per la corresponsione della pensione le frazioni di anno, superiori ai sei mesi valgono come anno intero.

Ai fini del computo dell'anzianità per la corresponsione dell'indennità di anzianità le frazioni di anno vanno computate in dodicesimi, calcolandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Art. 71

TRATTAMENTO DI PENSIONE

Ha diritto alla pensione, a totale carico del Consorzio, il dipendente con almeno venti anni di anzianità effettiva di servizio il cui rapporto cessi per raggiungimento dei limiti di età di cui all'art. 63.

Indipendentemente dall'età, la pensione spetta altresì al dipendente con almeno venti anni di anzianità effettiva di servizio il cui rapporto cessi:

— per infortunio o per malattia extra professionali, accertati dal Collegio medico previsto all'art. 47;

— per i motivi indicati alla lettera h) dell'art. 57;

— per dispensa nell'interesse del servizio, accertata dalla Commissione prevista all'art. 59;

La pensione spetta altresì al dipendente dimissionario con almeno 55 anni di età e 25 anni di anzianità effettiva di servizio.

Salvo quanto disposto dall'art. 3 della legge 24 maggio 1970 n. 336 e successive modifiche e integrazioni, ai fini del conseguimento delle anzianità minime contemplate nel presente articolo, non vengono computate le eventuali anzianità convenzionali riconosciute o spettanti al dipendente a qualsiasi titolo, eccettuate quelle conseguenti alla soppressione del posto di ruolo di cui al disposto dell'art. 60 ed all'arrotondamento della frazione di anno di cui all'art. 70, nonché all'anzianità convenzionale di cui al 2° comma dell'art. 69.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto per infortunio o malattia ascrivibili a causa di servizio, la pensione spetta ai sensi dell'art. 52 prescindendosi dal minimo di anzianità di servizio.

La pensione va corrisposta unitamente a prospetto esplicativo.

Art. 72

DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELLA PENSIONE

Il trattamento annuo di pensione è pari a tanti trentacinquesimi dei 9/10 dell'importo dell'ultima retribuzione mensile moltiplicata per quattordici, quanti sono gli anni di anzianità di servizio, effettiva e convenzionale, conseguita dal dipendente all'atto della cessazione del rapporto, con il massimo di trentacinque trentacinquesimi.

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

Per i dimissionari di cui al 3° comma dell'art. 71, il calcolo dell'ammontare della pensione, limitatamente agli anni antecedenti il compimento del sessantesimo anno di età, deve essere effettuato sulla base degli 8/10 della retribuzione annua indicata al 1° comma.

L'ammontare del trattamento annuo di pensione è corrisposto in dodici o in quattordici rate mensili; le due rate eccedenti le prime dodici vengono corrisposte una nel mese di giugno e l'altra nel mese di dicembre.

Art. 73

PENSIONE DI REVERSIBILITA'

Alla morte del pensionato, nonché nell'ipotesi in cui il dipendente deceda dopo aver conseguito un'anzianità di almeno 20 anni di effettivo servizio, la pensione è reversibile:

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

La pensione di reversibilità compete nelle seguenti misure:

- a) il 60% al coniuge;
- b) il 20% a ciascun figlio se ha diritto a pensione anche il coniuge, oppure il 40% se hanno diritto a pensione soltanto i figli.

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

La vedova non ha diritto a pensione quando il matrimonio sia stato contratto dal pensionato dopo il compimento del settantaduesimo anno di età e il matrimonio sia durato meno di due anni, e quando sussista separazione personale per colpa della vedova in virtù di sentenza passata in giudicato.

Si prescinde dal requisito di età del pensionato e dalla durata del matrimonio quando sia nata prole anche postuma, o il decesso del pensionato sia avvenuto per causa di infortunio sul lavoro, di malattia professionale o per causa di guerra o di servizio.

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

In caso di decesso della moglie, dipendente consorziale o pensionata, la pensione di reversibilità spetta al marito quando questi sia riconosciuto inabile al lavoro.

Il marito non ha diritto a pensione qualora sussista separazione personale per colpa del marito medesimo in virtù di sentenza passata in giudicato.

Il marito perde il diritto alla pensione quando contragga nuove nozze.

Qualora non vi siano né coniuge né figli superstiti la pensione spetta ai genitori superstiti di età superiore ai 65 anni che alla data della morte del pensionato risultino a suo carico. In mancanza anche dei genitori, la pensione spetta ai fratelli celibi e alle sorelle nubili superstiti sempreché al momento della morte del dante causa risultino permanentemente inabili al lavoro ed a suo carico. La pensione spettante ai genitori ed ai fratelli e sorelle è dovuta nella misura del 15% per ciascuno. Nel caso di concorso di più aventi diritto, fermo rimanendo il limite inferiore del 15%, la pensione non può essere complessivamente superiore all'intero importo della pensione diretta.

Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei casi in cui gli eventi indicati al 1° comma si siano verificati in epoca anteriore al 1° gennaio 1969.

Art. 74

ADEGUAMENTO DELL'AMMONTARE DELLA PENSIONE AL COSTO DELLA VITA

L'ammontare della pensione risultante dall'applicazione dei precedenti articoli è suscettibile delle stesse variazioni percentuali che subiscono gli stipendi in dipendenza del variare del costo della vita.

La norma di cui al comma precedente si applica altresì alle pensioni conseguenti a cessazioni di rapporti di lavoro intervenute sino a tutto il 31 dicembre 1968, anche in sostituzione delle variazioni della eventuale indennità di contingenza.

Art. 75

DETRAZIONE DELLA PENSIONE INPS O DI ALTRO ASSEGNO DI PENSIONE SOSTITUTIVA

Dall'importo della pensione diretta o di reversibilità vengono detratti i 2/3 dell'importo annuo della pensione corrisposta dall'INPS o della pensione sostitutiva di quella INPS corrisposta da altri Enti previdenziali, all'ex dipendente od ai suoi

aventi causa, esclusa la parte afferente al riscatto eventualmente effettuato dal dipendente ed esclusa altresì la parte afferente ai versamenti eventualmente effettuati per il servizio prestato presso altri datori di lavoro e non riconosciuto dal Consorzio a titolo di anzianità convenzionale agli effetti del trattamento di quiescenza.

Nell'importo annuo della pensione previdenziale detraibile non vanno calcolate altresì le quote costituenti maggiorazioni della pensione previdenziale sia per carichi di famiglia sia per anzianità per benemerenze belliche ivi compresi il servizio di leva e di richiamo alle armi, non riconosciuti dal Consorzio ai fini del trattamento di quiescenza.

Per le pensioni relative a cessazioni di rapporto intervenute dal 1° gennaio 1969, l'importo della quota di pensione previdenziale detraibile, determinato all'atto del collocamento a riposo, non subisce successivamente a tale data alcuna variazione.

Per le pensioni relative a cessazioni di rapporto intervenute in epoca anteriore all'1 gennaio 1969 l'importo della quota di pensione previdenziale detraibile, calcolato alla data dell'1 gennaio 1972, rimane invariabile, anche se l'ammontare globale della stessa pensione previdenziale subisce variazioni.

Art. 76

INDENNITA' DI ANZIANITA'

Qualora non venga corrisposto il trattamento di pensione, al dipendente od ai suoi aventi diritto di cui all'art. 2122 c.c. deve essere versata una indennità di anzianità d'importo pari a tante mensilità dell'ultima retribuzione — calcolata ai sensi dell'art. 2121 c.c. — quante ne risultano dalla tabella Allegato C) costituente parte integrante del presente contratto, risultante dall'applicazione dei seguenti criteri:

una mensilità per ogni anno di servizio per i primi dieci anni, una mensilità e mezza per ogni anno di servizio successivo ai dieci e fino ai quindici anni, due mensilità per ogni anno successivo ai quindici e fino ai trent'anni, due mensilità e mezza per ogni anno successivo ai trent'anni.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui rapporto cessi prima del compimento del ventesimo anno di servizio, l'indennità di anzianità, calcolata ai sensi del precedente comma, è aumentata, per gli anni di servizio successivi al decimo e fino al ventesimo, di mezza mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'anzidetto periodo.

Per i dipendenti assunti ai sensi dell'accordo 31-10-1968 le misure di cui al presente articolo trovano applicazione limitatamente alle anzianità maturate a decorrere dall'1-1-1969, mentre per quelle maturate anteriormente a tale data trova applicazione l'art. 54 dell'accordo 31-10-1968.

Per i dipendenti assunti ai sensi delle disposizioni di cui al n. 3) dell'accordo 7-3-1974 le misure di cui al presente articolo trovano applicazione limitatamente alle anzianità maturate a decorrere dal 1° gennaio 1974 mentre per quelle maturate anteriormente a tale data trovano applicazione le norme di cui alla lettera B) del n. 3) dell'accordo 7-3-1974, fermo restando altresì quanto disposto dall'ultimo comma della citata lettera B).

Art. 77 PREAVVISO

Nelle ipotesi indicate alle lettere e), h) limitatamente al personale con rapporto a tempo indeterminato ed m) dell'articolo 57, è dovuto dal Consorzio il preavviso, osservati i seguenti termini in relazione all'anzianità di servizio effettivo:

— per il personale appartenente alla 6ª fascia funzionale:

- 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 appartenente alla 5ª fascia funzionale:

- 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.

Per il personale con rapporto a tempo indeterminato con anzianità di servizio superiore a 10 anni e fino a 20 anni, nell'ipotesi di cessazione del rapporto ai sensi della lettera m) dell'art. 57, i termini di preavviso indicati ai precedenti commi sono prolungati di ulteriori due mesi.

Art. 78

INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

In caso di morte del dipendente, nel caso di cessazione del rapporto di cui alla lettera d) dell'art. 57 nonché nell'ipotesi di inosservanza dei termini di cui all'articolo precedente, il Consorzio è obbligato a corrispondere, ai sensi degli artt. 2118 e 2122 c.c., indipendentemente dal trattamento di quiescenza da corrispondere, una indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di preavviso.

Lo stesso obbligo incombe al dipendente nel caso di mancato rispetto dei termini di preavviso ai sensi dell'art. 61.

Art. 79

OPZIONE PER L'INDENNITA' DI ANZIANITA'

Entro il mese successivo alla data di cessazione del rapporto l'ex dipendente può optare, mediante dichiarazione scritta da inviarsi al Consorzio a mezzo lettera raccomandata A.R., per l'indennità di anzianità in luogo della pensione.

Uguale facoltà compete, nel caso di cessazione del rapporto per morte del dipendente, agli aventi diritto a pensione di reversibilità.

L'opzione può anche essere parziale. Qualora il dipendente o i suoi aventi diritto intendano esercitare quest'ultima facoltà, dovranno indicare nella dichiarazione scritta, da inviarsi nei modi e nei termini di cui al 1° comma, l'aliquota percentuale — che non può essere inferiore al 20% né superiore al 50% — dell'ammontare totale dell'indennità di anzianità per la quale l'opzione viene esercitata.

Nell'ipotesi prevista al precedente comma l'ammontare della pensione consorziale è ridotta della percentuale corrispondente a quella per cui l'opzione è stata esercitata. Uguale riduzione viene apportata alla quota di pensione INPS o pensione sostitutiva da detrarsi ai sensi dell'art. 75.

Art. 80

COMPUTO DEL PERIODO DI PREAVVISO

Tranne il caso di morte, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è considerato come servizio effettivo sia per la determinazione dell'ultima retribuzione, sia per il calcolo dell'anzianità ai fini del trattamento di quiescenza, salvo che il Consorzio, dietro richiesta scritta del dipendente, abbia consentito alla risoluzione immediata del rapporto, esonerandolo dal prestare servizio.

PARTE III

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI OPERAI AVVENTIZI

Art. 81

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

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

Gli operai di cui al precedente comma sono classificati nelle fasce funzionali di cui all'art. 2 ed in conformità ai criteri sanciti dallo stesso art. 2.

I predetti operai sono assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai sensi e con le norme di cui alla legge 18 aprile 1962 n. 230.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che i lavori di esecuzione indicati al 1° comma sono costituiti da opere di miglioramento fondiario — volontarie o coattive — d'interesse di un singolo fondo o comuni a più fondi e che pertanto trattasi di interventi distinti dalle opere, i cui addetti rientrano nella sfera di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 9 novembre 1973 e successive modifiche e variazioni.

Art. 82

REQUISITI PER L'ASSUNZIONE

Gli operai sono assunti tramite il competente Ufficio di collocamento ed in base alle norme di legge vigenti per il collocamento.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana;
- b) godimento dei diritti civili e politici;
- c) buona condotta morale e civile;
- d) inesistenza di condanne per reati che comportino la perdita dell'elettorato attivo e passivo o la destituzione dal pubblico impiego;
- e) età non superiore agli anni 45, salva l'ipotesi di operai con i quali è già intercorso un precedente rapporto di lavoro e salve le eventuali deroghe che si dovessero rendere necessarie in relazione alle particolari situazioni occupazionali del settore;
- f) sana costituzione fisica ed immunità da imperfezioni o difetti fisici incompatibili con le funzioni da esplicare, da accertarsi da un sanitario di fiducia del Consorzio.

Art. 83

PERIODO DI PROVA

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

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

Art. 84

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Il rapporto di lavoro si costituisce, salve le deroghe di cui alla L. 18-4-1962 n. 230, con l'accettazione della lettera di assunzione, nella quale debbono essere indicati:

- a) gli estremi del provvedimento di assunzione;
- b) la durata del rapporto con espressa indicazione della data di inizio e di cessazione del rapporto stesso, ovvero me-

dianete l'indicazione del termine finale del rapporto per relationem con espressa menzione dei lavori stagionali per i quali l'operaio è assunto;

- c) la qualifica, la fascia funzionale, il relativo salario;
- d) la durata del periodo di prova;
- e) la retribuzione nei suoi elementi costitutivi.

Art. 85

DOVERI DEGLI OPERAI

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

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

Art. 86

ORARIO DI LAVORO - FESTIVITA'

La durata dell'orario ordinario settimanale non può superare le 40 ore settimanali di media nell'arco della durata del rapporto.

La ripartizione dell'orario normale nei vari mesi in modo che sia rispettata la media, viene effettuata d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le Organizzazioni sindacali territoriali

dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto.

Nell'effettuare tale ripartizione, le parti potranno fissare, per un periodo corrispondente alla metà della durata del rapporto, orari normali di lavoro compensativi, ai fini della media, dei minori orari fissati per il restante periodo con un massimo, in ogni caso, di un orario settimanale di 44 ore.

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

La durata e la distribuzione dell'orario ordinario giornaliero e settimanale per tutto il personale contemplato nel presente articolo, nonché la individuazione delle occupazioni consortili rientranti nelle tabelle di cui al 4° comma, vengono fissate d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto.

Qualora non si raggiunga l'intesa di cui al precedente comma, la disciplina della materia rimane deferita alle Organizzazioni sindacali in sede circoscrizionale secondo quanto previsto al successivo art. 105.

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.

Qualora gli operai siano addetti a lavori considerati pesanti o nocivi ai sensi del c.c.n. 30-7-1970 e relativi accordi circoscrizionali, restano in vigore le riduzioni dell'orario ordinario di lavoro contemplate dai predetti accordi circoscrizionali in vigore fino al 31-12-1973. In mancanza di tali accordi trova applicazione la norma di cui all'ultimo comma dell'art. 13 del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

La durata massima giornaliera di lavoro ordinario di 10 ore distribuite secondo le intese di cui al 5° 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.

Art. 87

CAMBIAMENTO DI MANSIONI - EFFETTI

L'operaio 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 con quelle di assunzione o con quelle successivamente affidategli.

L'assegnazione all'operaio di mansioni superiori comporta, dall'inizio dell'effettivo espletamento delle suddette mansioni, la corresponsione della retribuzione corrispondente alle nuove mansioni, ferma restando la gradualità di cui al successivo articolo 89 nei limiti ivi indicati.

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

Art. 88

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Per quanto attiene ai provvedimenti disciplinari trovano applicazione, in quanto compatibili con la natura dei rapporti di lavoro degli operai avventizi, le corrispondenti disposizioni dettate agli articoli dal 16° al 26° 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. 89

RETRIBUZIONE

Ai fini del conseguimento del salario unico nazionale, a ciascun operaio sarà attribuita, a decorrere dall'1-1-1975, una retribuzione oraria (costituita da salario, adeguamento ISTAT, indennità integrativa, maggiorazione per festività nazionali e infrasettimanali, rateo 13^a mensilità, rateo 14^a mensilità, rateo ferie, rateo indennità di anzianità) pari alla retribuzione oraria (costituita da paga base, contingenza, 3° elemento, indennità spe-

ciale, premio di fine lavoro, rateo indennità di anzianità) in atto nel mese di dicembre 1973, maggiorata del 75% della differenza tra la retribuzione oraria negli importi indicati al successivo art. 90 e la predetta retribuzione oraria in atto al 31-12-1973.

A decorrere dall'1-1-1976 trovano in ogni caso integrale applicazione i minimi di retribuzione oraria indicati al successivo art. 90 nelle misure risultanti dovute per effetto dell'adeguamento al costo della vita.

Nell'ipotesi contemplata al 3° comma dell'art. 10 dell'accordo 7-3-1974 la retribuzione oraria da corrispondersi con decorrenza 1° gennaio 1975 sarà pari alla retribuzione oraria in atto al 31-12-1974 maggiorata del 50% della differenza tra la retribuzione oraria negli importi indicati al successivo art. 90 e la predetta retribuzione oraria in atto al 31-12-1974. Il residuo 50% sarà attribuito con decorrenza 1-1-1976.

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

- a) salario orario;
- b) adeguamento ISTAT;
- c) indennità integrativa;

d) 3° elemento pari al corrispettivo degli istituti relativi alle festività nazionali e infrasettimanali, alla 13^a mensilità, alla 14^a mensilità, alle ferie e all'indennità di anzianità. Tale 3° elemento espresso in percentuale viene fissato nella misura del 40,15%.

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

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

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

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

Nel caso che la paga sia corrisposta in località diversa dal posto di lavoro si concederà all'operaio di cessare il lavoro in

modo da poter raggiungere il luogo in cui si corrisponde la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

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

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

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

Art. 90

MINIMI DI SALARIO

Per la individuazione delle fasce funzionali nelle quali classificare gli operai agli effetti della determinazione dei minimi di salario si fa riferimento ai criteri sanciti all'art. 2.

I minimi di salario mensile sono quelli indicati nella tabella Allegato 4) per le fasce funzionali 1^a, 2^a e 3^a e saranno applicati con le gradualità previste nel precedente articolo.

La retribuzione oraria al 1-1-1975, al fine di determinare la differenza di cui al 1° e 3° comma dell'art. 89, resta fissata in L. 1.769 per la 3^a fascia funzionale, L. 1.621 per la 2^a fascia funzionale, e L. 1.541 per la 1^a fascia funzionale.

La retribuzione oraria al 1-1-1976 resta fissata in L. 1.949 per la 3^a fascia funzionale, in L. 1.785 per la 2^a fascia funzionale e L. 1.696 per la 1^a fascia funzionale.

Art. 91

CUMULO DI MANSIONI

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

Art. 92

INDENNITA' INTEGRATIVA

L'indennità integrativa è corrisposta nella misura di L. 15.000 mensili.

Ai fini del ragguglio ad ora per la determinazione del salario orario di cui al precedente art. 89, la predetta indennità viene divisa per 173,33.

Art. 93

ADEGUAMENTO DEI SALARI AL COSTO DELLA VITA

I minimi di salario vanno semestralmente adeguati al costo della vita applicando, all'importo degli stessi, le variazioni percentuali del valore dell'indice del costo anzidetto accertato dall'ISTAT in sede nazionale.

La percentuale di variazione applicabile è pari al rapporto esistente fra il valore dell'indice del costo della vita dei mesi di giugno e di dicembre di ciascun anno e quello del mese di dicembre 1968 (valore=104,00), salvo l'arrotondamento per difetto o per eccesso, rispettivamente, delle frazioni dell'unità fino a cinquanta centesimi e di quelle superiori.

Tali variazioni trovano applicazione, rispettivamente, con decorrenza 1° luglio e 1° gennaio successivi.

Art. 94

COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

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

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono eccedere le 400 ore annue, salvo casi eccezionali.

Non è ammesso riposo sostitutivo del lavoro straordinario prestato.

Il lavoro compiuto oltre l'orario normale è retribuito con un compenso orario pari al valore orario del salario, dell'adeguamento ISTAT e della indennità integrativa maggiorato come segue:

1) lavoro straordinario diurno	25%
2) lavoro festivo diurno	39%
3) lavoro festivo straordinario	50%

4) lavoro notturno ordinario non compreso in turni periodici	27%
5) lavoro notturno ordinario compreso in turni periodici	10%
6) lavoro notturno straordinario	38%
7) lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici	46%
8) lavoro festivo notturno compreso in turni periodici	15%
9) lavoro festivo notturno straordinario	66%
10) lavoro domenicale con riposo compensativo esclusi i turnisti	8%

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

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

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

Art. 95

TRASFERTE E MISSIONI

Le trasferte e missioni sono disciplinate dalle disposizioni di cui all'Allegato B) del presente contratto; nonché dai relativi accordi integrativi circoscrizionali.

Fino alla stipulazione di tali accordi restano in vigore le regolamentazioni in atto presso i singoli Consorzi.

Art. 96

INDENNITA' DI TRASFERIMENTO

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

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

Qualora il trasferimento comporti un maggior onere per

la pigione, a parità di condizioni di alloggio, all'operaio trasferito spetta il rimborso di tale maggiore spesa.

L'operaio trasferito ha diritto, in tutti i casi di anticipata cessazione del rapporto di lavoro che intervenga prima della scadenza del termine, escluso quello per dimissioni volontarie, al rimborso di cui al 2° comma per il ritorno nel luogo di provenienza, purché esso sia effettuato entro 1 mese dalla cessazione del rapporto.

Art. 97

RITENUTE

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

Art. 98

IMPOSSIBILITA' SOPRAVVENUTA DELLA PRESTAZIONE

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

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

Art. 99

ASSICURAZIONI SOCIALI E INTEGRAZIONI TRATTAMENTI

Per le assicurazioni sociali obbligatorie, per l'assicurazione contro gli infortuni, per l'assistenza malattie e per gli assegni familiari 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 60% o l'80% della retribuzione globale giornaliera, a seconda che si tratti di malattia o di infortunio, e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli Istituti previdenziali.

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

Art. 100

CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Sono cause di anticipata cessazione del rapporto:

- a) la morte dell'operaio;
- b) la perdita della cittadinanza italiana;
- c) la revoca dell'assunzione alla scadenza del periodo di prova;
- d) il licenziamento di diritto di cui al successivo art. 101;
- e) le dimissioni volontarie;
- f) la sopravvenuta impossibilità della prestazione di lavoro indipendente da fatto imputabile all'operaio o al Consorzio.

Sono cause di cessazione del rapporto:

- a) la scadenza del termine prefissato;
- b) la fine dei lavori per i quali l'operaio è stato assunto.

Art. 101

LICENZIAMENTO DI DIRITTO

L'operaio incorre nel licenziamento:

- a) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la moralità pubblica ed il buon costume, previsti agli articoli da 519 a 521 e da 531 a 537 del codice penale;
- b) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di rapina, estorsione, millantato credito, furto, truffa, appropriazione indebita;
- c) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di

peculato, malversazione, concussione, corruzione e per i delitti contro la fede pubblica, esclusi quelli di cui agli artt. 457, 495, 498 del codice penale;

d) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la personalità dello Stato, esclusi quelli previsti al titolo I capo IV del libro II del codice penale;

e) in genere per condanna, passata in giudicato, che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'applicazione di una misura di sicurezza detentiva o di libertà vigilata.

Art. 102

CONSEGNE

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

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

Se l'operaio non ottemperi, anche per sua colpa o negligenza, agli obblighi sanciti al primo comma, è tenuta sospesa la liquidazione delle somme eventualmente spettantigli fino all'avvenuta riconsegna o rilascio, senza pregiudizio di ogni altra azione nei suoi confronti.

Art. 103

PREAVVISO

Nell'ipotesi in cui nell'atto di assunzione il termine finale del rapporto sia indicato per relationem con riferimento alla durata dei lavori per i quali l'operaio è stato assunto e sempreché il rapporto di lavoro si sia protratto per oltre 14 giorni, all'operaio, nei casi di cessazione del rapporto di cui alla lettera f) dell'art. 100, è dovuto dalla parte recedente il preavviso, ed il rapporto di lavoro, tranne che per il caso di morte, si estingue alla scadenza dei termini indicati al comma successivo.

La durata del periodo di preavviso è così determinata:

— un giorno per gli operai con anzianità ininterrotta di servizio compresa tra quindici giorni e un mese;

— tre giorni per gli operai con anzianità ininterrotta di servizio superiore a un mese e fino a tre mesi;

— cinque giorni per gli operai con anzianità superiore a tre mesi.

In caso di morte dell'operaio e nell'ipotesi di inosservanza dei termini di cui al precedente comma, il datore di lavoro è obbligato a corrispondere all'operaio o ai suoi aventi diritto di cui all'art. 2122 c.c. una indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di preavviso.

PARTE IV

CONTROVERSIE E DIRITTI SINDACALI

Art. 104

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Per l'esame e la risoluzione delle vertenze individuali che insorgano in sede di applicazione del presente contratto può essere esperito un tentativo di conciliazione in sede sindacale tra l'Organizzazione sindacale circoscrizionale dei Consorzi e la 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 il ricorso ai competenti organi di tutela e vigilanza ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. 23 giugno 1962 n. 947 e alla competente Autorità giurisdizionale.

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

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

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale.

Art. 105

CONTROVERSIE COLLETTIVE

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

prima di ogni altra azione nella sede competente, un tentativo di conciliazione a mezzo delle Circostrizioni regionali del Sindacato Nazionale degli Enti di Bonifica, di Irrigazione e di Miglioramento Fondiario (SNEBI) e delle Organizzazioni regionali dei dipendenti consorziali, facenti capo alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, salva la facoltà di proporre il ricorso interruttivo eventualmente necessario.

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

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

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

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale.

Il procedimento e le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano altresì per le vertenze di cui all'8° comma dell'art. 13.

Art. 106

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

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

La Commissione è composta da 6 membri: 3 nominati dal Sindacato Nazionale degli Enti di Bonifica, di Irrigazione e di Miglioramento Fondiario (SNEBI) e 3 designati da ciascuna delle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori: FILBI-UIL; FNITA-CISL; FEDERBRACCIANTI-CGIL, in ragione di un membro per ogni Organizzazione.

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

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

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

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

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

Art. 107

**RAPPRESENTANZA SINDACALE
DEI DIPENDENTI NELL'AZIENDA**

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

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

a) un dirigente per ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto nei Consorzi che occupino 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 delle stesse devono essere comunicate con lettera dalle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori alle Amministrazioni dei Consorzi.

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

Art. 108

LOCALI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Il Consorzio che occupi almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nei Consorzi con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art. 109

AFFISSIONI

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

Art. 110

**COMPITI DEI DIRIGENTI
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**

Compiti fondamentali dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali sono: tutelare i diritti dei dipendenti sul posto di lavoro nonché contribuire a mantenere normali i rapporti tra il personale e l'Amministrazione consortile per il regolare svolgimento dell'attività dell'Ente in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione.

Spetta in particolare ai dirigenti medesimi:

1) intervenire per l'esatta osservanza delle norme di legislazione e di igiene e sicurezza del lavoro;

2) esprimere i pareri nelle materie indicate dal presente contratto ed intervenire per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro;

3) esaminare con l'Amministrazione consortile, prima che vengano adottati i relativi provvedimenti, gli schemi di regolamenti organici del personale da questa predisposti, nonché i turni delle ferie, al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione;

4) prestare assistenza in tutti i casi nei quali ne venga fatta richiesta da parte del dipendente interessato.

Art. 111

**ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI DEI DIRIGENTI
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali sono soggetti alle comuni norme contrattuali e regolamentari e in particolare devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali devono essere posti in condizione di espletare il loro mandato senza peraltro creare intralci al normale andamento del lavoro.

Art. 112

TRASFERIMENTO DEI DIRIGENTI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 107 può essere disposto solo previo nulla osta delle Organizzazioni sindacali di appartenenza.

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

Art. 113

TUTELA DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI AZIENDALI

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con anzianità di servizio effettivo inferiore a 20 anni, che abbiano la veste di dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali in carica ed uscenti fino ad un anno dalla cessazione dalla carica, non possono essere licenziati senza il nulla osta delle Organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano, rispettivamente, il lavoratore interessato ed il Consorzio, le quali si pronunceranno in merito dopo un esame conciliativo fatto su richiesta dell'Organizzazione dei lavoratori, entro 6 giorni dalla notifica del provvedimento di licenziamento effettuata dall'Associazione sindacale territoriale dei Consorzi a quella dei lavoratori; quest'ultima notifica segue la comunicazione fatta dal Consorzio al dipendente interessato ed alla propria Organizzazione territoriale.

Se il nulla osta viene concesso o comunque decorso il termine di cui al comma precedente senza che sia stato richiesto l'esame conciliativo, il provvedimento di licenziamento diviene operante. Ove il nulla osta sia stato negato dall'Organizzazione sindacale alla quale il dipendente è iscritto o ha conferito mandato ed il Consorzio mantenga fermo il suo provvedimento dandone comunicazione all'interessato, il dipendente stesso, con

atto da lui sottoscritto, può ricorrere — tramite la predetta Organizzazione, entro il termine di 15 giorni dalla notifica del provvedimento consortile — avverso quest'ultimo provvedimento.

Il ricorso va proposto ad una Commissione costituita in conformità al disposto degli ultimi due commi dell'art. 59 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 rappresentanza sindacale aziendale, esprime parere in ordine all'ingiustificato licenziamento ed ha inizio quindi il procedimento di cui alla legge 15-7-1966 n. 604, trovando in ogni caso applicazione le disposizioni in essa contenute, a prescindere dal numero dei dipendenti del Consorzio.

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

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

Art. 114

PERMESSI AI DIPENDENTI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

I dipendenti con rapporto di ruolo e a tempo indeterminato eletti alla carica di Consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I dipendenti eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti fino a trenta ore mensili.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato si intende quello occorrente all'esercizio di quelle funzioni legalmente inerenti alla carica pubblica.

Art. 115

PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI

Ai dipendenti, ad eccezione di quelli indicati al 2° comma, membri di organi direttivi nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, devono essere concessi, per l'espletamento della carica nel settore consortile, i permessi retribuiti all'uopo occorrenti, non computabili nelle ferie.

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

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

La concessione dei permessi di cui al 2° comma è subordinata alla presentazione, da parte degli interessati, dell'avviso di convocazione delle Organizzazioni sindacali di appartenenza.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto a permessi retribuiti nei seguenti limiti:

— nei Consorzi che occupano fino a 200 dipendenti i permessi retribuiti spetteranno nella misura complessiva di un'ora e un quarto all'anno per ciascun dipendente, qualunque sia il numero delle R.S.A. costituite;

— nei Consorzi che occupano oltre 200 dipendenti i permessi retribuiti spettano complessivamente ai dirigenti di ciascuna delle R.S.A. designate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, nella misura di 9 ore mensili ogni 300 dipendenti o frazione di 300 dipendenti.

Il dipendente che intende esercitare il diritto di cui al 5° comma deve darne comunicazione scritta al Consorzio 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti di cui al 5° comma hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale nella misura complessiva per ciascuna delle R.S.A. designate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, di dieci giorni l'anno.

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

Art. 116

ASPETTATIVA DEI DIPENDENTI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE O A RICOPRIRE CARICHE SINDACALI, PROVINCIALI E NAZIONALI

Ferme restando le speciali disposizioni legislative vigenti per i dipendenti da enti pubblici sottoposti alla vigilanza governativa che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali, i dipendenti di ruolo e a tempo indeterminato che siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive nonché i dipendenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali 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 sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al r.d.l. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

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

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

Art. 117

LAVORATORI STUDENTI

I dipendenti consorziali studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legal-

mente 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 o durante i riposi settimanali.

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

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

Art. 118

ASSEMBLEA DEI LAVORATORI

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

Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, si svolgeranno in locali messi a disposizione dal Consorzio e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle organizzazioni territoriali rappresentanti dei sindacati firmatari del presente contratto con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate al Consorzio.

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

Art. 119

REFERENDUM

Il Consorzio deve consentire lo svolgimento, all'interno della propria organizzazione e fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti alla attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali

aziendali tra i dipendenti, con diritto di partecipazione di tutti i dipendenti del Consorzio o di tutti quelli appartenenti alla categoria particolarmente interessata.

Art. 120

CONTRIBUTI SINDACALI

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

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

Art. 121

CONTRIBUTO PER ASSISTENZA CONTRATTUALE

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

Art. 122

DISTACCO SINDACALE RETRIBUITO

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

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

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

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

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

PARTE V

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 123

ANZIANITA' DA RICONOSCERE AL PERSONALE IN SERVIZIO AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI LIVELLI

Al personale in servizio alla data dell'1-1-1975 inquadrato nella 1^a e 2^a categoria 5^a classe viene attribuito, a decorrere dalla stessa data dell'1-1-1975, il 4° livello retributivo della corrispondente fascia funzionale e da tale data inizierà a decorrere l'anzianità per il passaggio al livello retributivo immediatamente superiore.

Al personale in servizio alla data dell'1-1-1975 inquadrato nella 1^a e 2^a categoria 4° e 3° classe viene riconosciuta, nel corrispondente 4° e 3° livello retributivo, l'anzianità di effettivo servizio già maturato alla stessa data nella classe di appartenenza ai soli effetti del passaggio al livello retributivo immediatamente superiore, restando escluso, qualunque sia l'anzianità di effettivo servizio già maturata, che l'anzianità anche residua possa computarsi agli effetti di successivi passaggi di livelli retributivi.

Al personale in servizio alla data dell'1-1-1975 inquadrato nella categoria 1^a, 2^a classe — fatta eccezione per quei dipendenti per i quali, ai sensi della declaratoria relativa alla 6^a fascia, il secondo livello si considera a tempo illimitato — nella 2^a categoria 2^a classe, nella 4^a categoria B 2^a classe, nella 3^a categoria 2^a classe, viene riconosciuto, ai soli effetti del passaggio al 1° livello retributivo della corrispondente fascia funzionale, il 50% dell'anzianità di effettivo servizio già maturata alla predetta data nella classe di appartenenza.

Per il personale in servizio alla data dell'1-1-1975 inquadrato nella 3^a categoria classi 3^a e 4^a, cui viene attribuito il 2° livello retributivo della 4° fascia funzionale, l'anzianità necessaria per il passaggio al 1° livello retributivo inizia a decorrere dal 1° gennaio 1975.

PARTE VI

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 124

DECORRENZA DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° gennaio 1975.

Art. 125

DISPOSIZIONI IRRETROATTIVE

In deroga alla norma che fissa la decorrenza del presente contratto dal 1° gennaio 1975, le disposizioni concernenti il limite delle prestazioni di lavoro straordinario e la disciplina per i lavori nocivi trovano applicazione con decorrenza dall'1-8-1975.

Le disposizioni concernenti il numero dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali trovano applicazione con decorrenza dal 15 febbraio 1976.

Le disposizioni di cui agli articoli 32 e 69 concernenti il termine di un anno troveranno applicazione limitatamente ai dipendenti assunti con decorrenza dal 1° gennaio 1976.

Art. 126

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto avrà la durata di tre anni e s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non interverrà disdetta da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza.

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

Le parti dovranno dare inizio alla discussione delle proposte entro tre mesi dalla presentazione delle medesime.

Art. 127

**RIVALUTAZIONE DELLE PENSIONI MATURATE
ANTERIORMENTE AL 1° GENNAIO 1975**

L'importo, al netto della percentuale di maggiorazione per adeguamento al costo della vita (74%), delle pensioni dirette ed indirette conseguenti a cessazioni di rapporti di lavoro intervenute sino al 31 dicembre 1974 è aumentato, a decorrere dal 1° gennaio 1975, di lire 12.100 elevate a lire 14.400 per i pensionati già appartenenti alla categoria 4° c) 3° classe.

Le disposizioni di cui sopra si applicano a tutti indistintamente i trattamenti di pensione in qualunque epoca e sotto la vigenza di qualsiasi regolamentazione maturati.

CHIARIMENTO A VERBALE

L'importo della pensione base determinato applicandosi gli aumenti di lire 12.100 e di lire 14.400 costituisce la base per il calcolo delle percentuali di adeguamento al costo della vita già maturate (74%) e delle eventuali successive variazioni allo stesso titolo.

Art. 128

**LIQUIDAZIONE O RILIQUIDAZIONE DELLE INDENNITA'
DI ANZIANITA' E DELLE PENSIONI**

Le indennità di anzianità e le pensioni conseguenti a cessazioni di rapporti di lavoro intervenute fra il 1° gennaio 1975 e la data di stipulazione del presente contratto, debbono essere liquidate o riliquidate in conformità alle disposizioni contenute nel contratto stesso.

ALLEGATI

- A) TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO
- B) TRASFERTE E MISSIONI
- C) TABELLA DELLE MENSILITA' DI RETRIBUZIONE SPETTANTI A TITOLO DI INDENNITA' DI ANZIANITA'
- D) REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE PER CONTRIBUTI SINDACALI
- E) REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE PER IL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE
- F) PROTOCOLLO AGGIUNTIVO SOTTOSCRITTO IL 7 MARZO 1974

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO

(Art. 28 del contratto)

Stipendi base all'1-1-1975 determinati in seguito alla scomposizione in stipendio base e ISTAT (74%) degli stipendi fissati con l'accordo 24-7-1975 (le Organizzazioni sindacali, d'intesa, hanno provveduto ad arrotondare le frazioni inferiori alle 100 lire al centinaio immediatamente superiore).

		Stipendio base	Tempo di permanenza
ex 4 ^a C)	3 ^a classe } 1 ^a Fascia	100.900	Illimitato
ex 4 ^a A)	2 ^a classe	106.600	Illimitato
» 4 ^a A)	3 ^a »		
» 4 ^a B)	5 ^a »		
» 4 ^a B)	6 ^a »		
» 4 ^a C)	2 ^a »		
ex 4 ^a A)	1 ^a classe	117.100	Illimitato
» 4 ^a B)	3 ^a »		
» 4 ^a B)	4 ^a »		
» 4 ^a C)	1 ^a »		
ex 3 ^a Cat.	3 ^a classe	1 ^o livello 124.100 2 ^o livello 117.100	Illimitato 2 anni (1)
» 3 ^a Cat.	4 ^a »		
» 3 ^a Cat.	5 ^a »		
ex 4 ^a B)	1 ^a classe	1 ^o livello 137.600 2 ^o livello 130.600	Illimitato 3 anni
» 3 ^a Cat.	1 ^a »		
» 4 ^a B)	2 ^a »		
» 3 ^a Cat.	2 ^a »		
» 3 ^a Cat.	3 ^a »		
» 3 ^a Cat.	4 ^a »		
ex 2 ^a Cat.	1 ^a classe	1 ^o livello 181.600 2 ^o livello 167.100 3 ^o livello 152.100 4 ^o livello 145.100	Illimitato 6 anni 3 anni 3 anni
» 2 ^a Cat.	2 ^a »		
» 2 ^a Cat.	3 ^a »		
» 2 ^a Cat.	4 ^a »		
» 2 ^a Cat.	5 ^a »		
ex 1 ^a Cat.	1 ^a classe	1 ^o livello 254.600 2 ^o livello 240.100 3 ^o livello 218.100 4 ^o livello 196.100	Illimitato 6 anni (vedi declaratoria per permanenza illimitata) 6 anni 5 anni
» 1 ^a Cat.	2 ^a »		
» 1 ^a Cat.	3 ^a »		
» 1 ^a Cat.	4 ^a »		
» 1 ^a Cat.	5 ^a »		

(1) Tale livello è applicabile soltanto ai dipendenti assunti nella 3^a fascia funzionale intermedia a decorrere dall'1-1-1975.

TRASFERTE E MISSIONI

(Art. 40 del contratto)

Art. 1

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Qualora il dipendente risieda effettivamente (ossia abbia il proprio domicilio) in una località diversa dalla sede abituale del proprio lavoro, non viene considerato in trasferta sia quando presta la propria opera presso l'abituale sede di lavoro, sia nell'ipotesi in cui venga comandato a prestare la propria opera nel centro abitato ove abbia il proprio domicilio. Viceversa, qualora al dipendente di cui sopra venga, per esigenze di servizio, richiesto il pernottamento nella località della sede abituale di lavoro, lo stesso ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute.

Art. 2

Non vengono considerati in trasferta:

a) i dipendenti comandati a prestare la propria opera in località distanti meno di 8 Km. dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato (1);

b) il personale comunque addetto a compiti di vigilanza, di custodia, di esercizio e di manutenzione delle opere di bonifica e irrigue, richiedenti istituzionalmente o per disposizioni

regolamentari abituali spostamenti nell'ambito del comprensorio consortile ovvero nell'ambito della zona o del reparto cui il dipendente è destinato, nell'ipotesi in cui il comprensorio sia o venga suddiviso in zone o reparti.

CHIARIMENTO A VERBALE

(1) In sede di contrattazione regionale si potrà, in relazione a particolari esigenze e situazioni in atto, individuare una distanza diversa da quella indicata sub a).

(2) In sede di contrattazione regionale si procederà alla individuazione, in relazione alle esigenze e alle situazioni in atto, del trattamento spettante agli autisti tenuto conto dei servizi espletati.

Art. 3

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

Art. 4

In sede di contrattazione regionale sarà determinato il trattamento spettante ai dipendenti in trasferta od in missione ai sensi dei precedenti articoli, prevedendosi la corresponsione di una indennità forfettaria ovvero di un rimborso, con le modalità che saranno in tale sede precisate, delle spese effettivamente sostenute dai dipendenti stessi.

Nell'ipotesi in cui in sede regionale venga fissata l'indennità forfettaria, la misura di quest'ultima sarà graduata in relazione alla circostanza che il dipendente debba, o meno, consumare fuori il pasto. Allo scopo potrà peraltro alternativamente prevedersi una diversa misura dell'indennità ovvero una diaria ed il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il pasto.

Art. 5

Tutti i dipendenti comunque comandati a prestare la loro opera fuori dell'abituale sede di lavoro e del relativo centro abitato hanno diritto alla corresponsione di un rimborso spese per i chilometri percorsi con mezzo proprio debitamente autorizzato, nella misura che sarà determinata in sede regionale.

Il rimborso di cui sopra compete altresì al personale di cui al precedente articolo 2 lett. a) e al personale di cui al precedente art. 2 lett. b) per gli spostamenti effettuati con mezzo proprio autorizzato nell'ambito del comprensorio o della zona o reparto secondo quanto previsto allo stesso art. 2 lett. b). Per tale personale in sede regionale potranno essere individuate a tale titolo formule equivalenti forfettizzate.

Art. 6

Il trattamento di trasferta e missione esclude il diritto alla corresponsione di qualsiasi ulteriore compenso per prestazioni di lavoro straordinario salva solo l'eccezione di esplicita richiesta scritta dell'ente di prestazioni straordinarie collegate a indilazionabili esigenze di servizio.

Allegato C)

TABELLA DELLE MENSILITÀ DI RETRIBUZIONE SPETTANTI A TITOLO DI INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

(Art. 76 del contratto)

Anni di servizio utile	Mensilità di retribuzione spettanti	Anni di servizio utile	Mensilità di retribuzione spettanti
1	1	21	29½
2	2	22	31½
3	3	23	33½
4	4	24	35½
5	5	25	37½
6	6	26	39½
7	7	27	41½
8	8	28	43½
9	9	29	45½
10	10	30	47½
11	11½	31	50
12	13	32	52½
13	14½	33	55
14	16	34	57½
15	17½	35	60
16	19½	36	62½
17	21½	37	65
18	23½	38	67½
19	25½	39	70
20	27½	ecc.	ecc.

Allegato D)

**REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE
PER CONTRIBUTI SINDACALI**

(Art. 120 del contratto)

Art. 1

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

Art. 2

La delega di cui all'articolo precedente deve essere redatta su apposito modulo, conforme all'accluso fac-simile, predisposto dalle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori, firmatarie del contratto cui è allegato il presente regolamento.

Art. 3

L'importo delle trattenute da operarsi semestralmente, in quote anticipate, in coincidenza col pagamento delle mensilità suppletive dei mesi di giugno e di dicembre di ogni anno, deve essere unico per ciascuna delle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo precedente e deve essere stabilito in cifra annua.

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

I dipendenti, per le deleghe già rilasciate ai sensi dell'art. 89 del c.c.n. 7 agosto 1969, all'atto della conoscenza degli accordi

di cui sopra, provvederanno ad autorizzare i Consorzi alla trattenuta delle diverse somme che saranno indicate, ai sensi del comma precedente, dalle Organizzazioni nazionali dei lavoratori.

Art. 4

Contestualmente alla riscossione delle trattenute il Consorzio dispone il versamento 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 intende tacitamente rinnovata per ogni anno solare ove non venga revocata dall'interessato entro la data del 31 ottobre, salve le ipotesi di cessazione del rapporto senza corresponsione della pensione consorziale.

La revoca può essere contenuta anche in una nuova delega.

In caso di revoca della delega, la trattenuta viene a cessare dal semestre solare successivo a quello nel quale la revoca stessa risulti pervenuta al Consorzio, sempreché effettuata entro il predetto termine del 31 ottobre.

Art. 6

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

Art. 7

Le deleghe già rilasciate alla data di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 89 del c.c.n.l. 7 agosto 1969 conservano integralmente la propria validità ed efficacia sempreché non revocate dagli interessati ai sensi del precedente articolo 5.

Fac-simile

**DELEGA
PER LA TRATTENUTA DEL CONTRIBUTO SINDACALE**

AL CONSORZIO DI BONIFICA

.....
.....
.....

Io sottoscritto con la presente delego codesto Consorzio, ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro a trattenere sulla mia (1) in due quote semestrali coincidenti col pagamento delle mensilità suppletive dei mesi di dicembre e giugno di ogni anno, la somma annua indicata, ai sensi del regolamento delle trattenute per contributi sindacali allegato all'anzidetto contratto, dalle Organizzazioni nazionali dei lavoratori, e ad effettuare il versamento, per mio conto, quale mio contributo sindacale, a favore della Organizzazione sindacale a partire dal mese (2) dell'anno

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

In fede.

.....

Data

(1) retribuzione o pensione
(2) dicembre o giugno

**REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE
PER IL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE**

Art. 1

Il contributo di assistenza contrattuale che i dipendenti in servizio dei Consorzi di bonifica intendono versare alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto sarà corrisposto a tali Organizzazioni unitariamente tramite ritenuta sulla retribuzione da effettuarsi dai singoli Consorzi nella misura e con le modalità indicate nei successivi articoli del presente regolamento.

Art. 2

Le ritenute saranno effettuate dai Consorzi, salva sempre la volontà contraria dei singoli dipendenti da manifestare, in ogni momento, attraverso l'inoltro al Consorzio dal quale dipendono di una espressa dichiarazione conforme all'allegato fac-simile che sarà a cura dei Consorzi medesimi consegnato a ciascun dipendente che ne faccia espressa richiesta a seguito di apposita comunicazione scritta del Consorzio da consegnarsi nel mese antecedente a quello in cui si inizia ad effettuare la prima ritenuta.

Resta comunque salva per il dipendente la possibilità di manifestare la volontà contraria alle ritenute in una forma equipollente a quella indicata nel comma precedente.

Art. 3

L'importo delle ritenute, da effettuarsi sull'ammontare netto delle retribuzioni, viene fissato in lire 400 mensili per i dipendenti fissi e lire 15 giornaliere per i dipendenti avventizi.

Le ritenute saranno effettuate dai Consorzi mensilmente o a più brevi intervalli in coincidenza col pagamento della retribuzione ai singoli dipendenti.

Art. 4

Mensilmente il Consorzio dispone il versamento delle relative somme a favore delle Organizzazioni sindacali, mediante accredito sull'apposito conto corrente intestato unitariamente alle Organizzazioni medesime.

Fac-simile

AL CONSORZIO DI BONIFICA

.....
.....
.....

Il sottoscritto con la presente dichiara espressamente che non intende effettuare alcun versamento per contributo di assistenza contrattuale a favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n. 24-7-1975.

In conseguenza, nessuna ritenuta sulla retribuzione deve essere effettuata (o proseguita) da codesto Consorzio per il titolo sopra specificato dalla data di ricezione della presente dichiarazione la quale deve intendersi anche, per quanto di ragione, quale revoca espressa di ogni e qualsiasi assenso al riguardo prestato dal sottoscritto.

In fede.

Data

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO SOTTOSCRITTO IL 7-3-1974

Premesso che gli Uffici del lavoro e della massima occupazione nell'ambito delle proprie attribuzioni sono tenuti alla « raccolta dei dati necessari per lo studio della situazione relativa alla disoccupazione locale » (art. 12 della L. 22 luglio 1961, n. 628), le parti accettano quanto segue:

Previo invito degli organi periferici del Ministero del Lavoro competenti per territorio, le Amministrazioni dei Consorzi di Bonifica e le rappresentanze sindacali aziendali assistite dai rispettivi organismi territoriali si incontreranno presso i predetti U.L.M.O. per fornire ogni elemento di giudizio, in ordine alla situazione occupazionale dei singoli Enti e Consorzi.

INDICE

PARTE I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Sfera di applicazione	Pag. 4
» 2 - Classificazione del personale	» 4

PARTE II - DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO

Titolo I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 3 - Requisiti per l'assunzione	Pag. 7
» 4 - Copertura dei posti di ruolo	» 8
» 5 - Assunzione di personale con rapporto a tempo indeterminato	» 9
» 6 - Promozione	» 9
» 7 - Passaggio in ruolo di personale a tempo indeterminato	» 9
» 8 - Forme di concorso	» 10
» 9 - Norme per l'espletamento del concorso	» 10
» 10 - Periodo di prova	» 10
» 11 - Costituzione del rapporto	» 11

Titolo II - DOVERI DEL PERSONALE

Art. 12 - Doveri del personale	Pag. 11
» 13 - Orario di lavoro - Festività	» 12
» 14 - Cambiamento di mansioni - Effetti	» 14

Titolo III - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 15 - Disposizioni generali	Pag. 15
» 16 - Sanzioni disciplinari	» 16
» 17 - Censura scritta	» 16

Art. 18 - Sospensione dal servizio	Pag. 17
» 19 - Licenziamento in tronco	» 18
» 20 - Sospensione cautelare obbligatoria	» 19
» 21 - Sospensione cautelare facoltativa	» 19
» 22 - Sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di giudizio penale	» 19
» 23 - Effetti del giudicato penale sul procedimento disciplinare	» 20
» 24 - Assegno alimentare	» 20
» 25 - Opposizione avverso il procedimento disciplinare	» 21
» 26 - Premorienza del dipendente alla decisione sul ricorso	» 21

Titolo IV - DIRITTI DEL PERSONALE

Art. 27 - Elementi costitutivi della retribuzione mensile	Pag. 22
» 28 - Minimi di stipendio	» 22
» 29 - Cumulo di mansioni	» 23
» 30 - Aumenti periodici di anzianità	» 23
» 31 - Anzianità per benemerienze belliche ai fini del trattamento economico	» 24
» 32 - Anzianità convenzionale ai fini degli aumenti periodici	» 24
» 33 - Svolgimento della carriera economica	» 24
» 34 - Effetti della promozione e dello svolgimento della carriera economica sugli aumenti periodici	» 25
» 35 - Indennità integrativa	» 25
» 36 - Adeguamento degli stipendi al costo della vita	» 26
» 37 - Retribuzione annua	» 26
» 38 - Compenso per lavoro straordinario e festivo	» 26
» 39 - Compenso per lavoro ordinario notturno	» 27
» 40 - Trasferte e missioni	» 28
» 41 - Indennità di trasferimento	» 28
» 42 - Ritenuite	» 28

Titolo V - INTERRUZIONI ORDINARIE E STRAORDINARIE DEL SERVIZIO

Art. 43 - Ferie annuali	Pag. 29
» 44 - Permessi straordinari	» 30
» 45 - Congedo matrimoniale	» 30
» 46 - Chiamata o richiamo alle armi	» 30
» 47 - Infornuto e malattia extra professionali	» 31
» 48 - Infornuto e malattia per cause di servizio	» 32
» 49 - Accertamenti sanitari	» 33
» 50 - Mantenimento dell'alloggio	» 33
» 51 - Anticipazione dei trattamenti previdenziali	» 33
» 52 - Trattamento di quiescenza in caso di invalidità per cause di servizio	» 34

Art. 53 - Cumulo e detrazione delle prestazioni assicurative e previdenziali	Pag. 35
» 54 - Estensione del fondo di previdenza	» 35
» 55 - Gravidanza e puerperio	» 35
» 56 - Aspettativa senza diritto a retribuzione	» 36

Titolo VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 57 - Cause di cessazione del rapporto	Pag. 36
» 58 - Licenziamento di diritto	» 37
» 59 - Dispensa nell'interesse del servizio	» 38
» 60 - Soppressione del posto di ruolo	» 38
» 61 - Dimissioni volontarie	» 39
» 62 - Dimissioni d'ufficio	» 40
» 63 - Limiti di età	» 40
» 64 - Certificato di servizio	» 40
» 65 - Consegne	» 41

Titolo VII - TRATTAMENTO DI QUIESCENZA

Art. 66 - Diritto al trattamento di quiescenza	Pag. 41
» 67 - Anzianità di servizio	» 41
» 68 - Anzianità per benemerienze belliche ai fini del trattamento di quiescenza	» 42
» 69 - Anzianità convenzionale ai fini del trattamento di quiescenza	» 42
» 70 - Arrotondamento delle frazioni di anno e di mese	» 43
» 71 - Trattamento di pensione	» 43
» 72 - Determinazione dell'ammontare della pensione	» 44
» 73 - Pensione di reversibilità	» 45
» 74 - Adeguamento dell'ammontare della pensione al costo della vita	» 46
» 75 - Detrazione della pensione I.N.P.S. o di altro assegno di pensione sostitutiva	» 46
» 76 - Indennità di anzianità	» 47
» 77 - Preavviso	» 48
» 78 - Indennità sostitutiva del preavviso	» 49
» 79 - Opzione per l'indennità di anzianità	» 49
» 80 - Computo del periodo di preavviso	» 50

PARTE III - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI OPERAI AVVENTIZI

Art. 81 - Classificazione degli operai	Pag. 50
» 82 - Requisiti per l'assunzione	» 51
» 83 - Periodo di prova	» 51

Art. 84 - Costituzione del rapporto	Pag. 51
» 85 - Doveri degli operai	» 52
» 86 - Orario di lavoro - Festività	» 52
» 87 - Cambiamento di mansioni - Effetti	» 54
» 88 - Provvedimenti disciplinari	» 54
» 89 - Retribuzione	» 54
» 90 - Minimi di salario	» 56
» 91 - Cumulo di mansioni	» 56
» 92 - Indennità integrativa	» 57
» 93 - Adeguamento dei salari al costo della vita	» 57
» 94 - Compenso per lavoro straordinario e festivo	» 57
» 95 - Trasferte e missioni	» 58
» 96 - Indennità di trasferimento	» 58
» 97 - Ritenute	» 59
» 98 - Impossibilità sopravvenuta della prestazione	» 59
» 99 - Assicurazioni sociali e integrazioni trattamenti	» 59
» 100 - Cause di cessazione del rapporto	» 60
» 101 - Licenziamento di diritto	» 60
» 102 - Consegne	» 61
» 103 - Preavviso	» 61

PARTE IV - CONTROVERSIE E DIRITTI SINDACALI

Art. 104 - Controversie individuali	Pag. 62
» 105 - Controversie collettive	» 62
» 106 - Commissione paritetica nazionale	» 63
» 107 - Rappresentanza sindacale dei dipendenti nell'azienda	» 64
» 108 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali	» 64
» 109 - Affissioni	» 65
» 110 - Compiti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali	» 65
» 111 - Espletamento delle funzioni dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali	» 65
» 112 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali	» 66
» 113 - Tutela dei rappresentanti sindacali aziendali	» 66
» 114 - Permessi ai dipendenti chiamati a funzioni pubbliche elettive	» 67
» 115 - Permessi retribuiti e non retribuiti	» 68
» 116 - Aspettativa dei dipendenti chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali	» 69
» 117 - Lavoratori studenti	» 69
» 118 - Assemblea dei lavoratori	» 70
» 119 - Referendum	» 70
» 120 - Contributi sindacali	» 71
» 121 - Contributo per assistenza contrattuale	» 71
» 122 - Distacco sindacale retribuito	» 71

PARTE V - DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 123 - Anzianità da riconoscere al personale in servizio ai fini dell'attribuzione dei livelli	Pag. 72
--	---------

PARTE VI - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 124 - Decorrenza del contratto	Pag. 73
» 125 - Disposizioni imetroattive	» 73
» 126 - Durata del contratto	» 74
» 127 - Rivalutazione delle pensioni maturate anteriormente al 1° gennaio 1975	» 74
» 128 - Liquidazione o riliquidazione delle indennità di anzianità e delle pensioni	» 75

ALLEGATI :

A) Tabella dei minimi di stipendio	Pag. 79
B) Trasferte e missioni	» 80
C) Tabella delle mensilità di retribuzione spettanti a titolo di indennità di anzianità	» 83
D) Regolamento delle trattenute per contributi sindacali	» 84
E) Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale	» 88
F) Protocollo aggiuntivo sottoscritto il 7-3-1974	» 90