

# **Contratto: AGRICOLTURA - Consorzi di bonifica**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per i dipendenti dai consorzi di bonifica e di  
miglioramento fondiario*

**6 MARZO 1996**

*(Decorrenza: 1° gennaio 1996 - Scadenza: 31 dicembre 1997)*

**rinnovato (\*)**

**9 GIUGNO 1998**

*(Decorrenza: 1° gennaio 1998 - Scadenza: 31 dicembre 1999)*

## **Parti stipulanti**

SNEBI  
e  
FLAI-CGIL  
FISBA-CISL  
FILBI-UIL

-----  
(\* ) Le intese raggiunte dalle parti hanno ad oggetto solo il trattamento economico per il biennio 1998-1999. Le modifiche di carattere normativo sono rinviate ad un successivo accordo.

*(Il testo dell'accordo di rinnovo è riportato in calce al testo del c.c.n.l.)*

## **Testo del c.c.n.l.**

### **Premessa**

Lo SNEBI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FLAI-CGIL, FISBA-CISL e FILBI-UIL, a conclusione delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, durante le quali ha avuto luogo un ampio e approfondito dibattito in ordine ai problemi concernenti lo sviluppo delle attività di bonifica nell'ambito della politica territoriale del nostro Paese, convengono:

- che il quadro di riferimento legislativo nazionale in materia di difesa del suolo, di gestione delle risorse idriche e di tutela delle acque e del suolo dagli inquinamenti detta principi fondamentali sul nuovo ruolo della bonifica e dei Consorzi di bonifica, che devono trovare piena attuazione in sede regionale;

- che non tutte le regioni hanno provveduto ad emanare una legge organica sulla bonifica e che appare quindi indispensabile che le regioni interessate colmino tale vuoto legislativo, mentre in altre realtà regionali è necessaria una integrazione della legislazione vigente per l'adeguamento alla più recenti leggi-quadro sulla difesa del suolo e sulle risorse idriche;

- che, secondo i richiamati principi fondamentali, ai Consorzi di bonifica, in ragione, non solo delle loro capacità operative, ma soprattutto per le fondamentali caratteristiche di enti di autogoverno e di partecipazione delle categorie interessate va riconosciuto il compito di realizzare e gestire, nell'ambito dei comprensori di bonifica, un insieme coordinato di azioni ed interventi finalizzati alla difesa e conservazione del suolo, all'approvvigionamento ed alla utilizzazione delle acque a prevalente uso agricolo, alla tutela di tali risorse e alla salvaguardia dell'ambiente;

- che le su indicate azioni ed interventi devono svolgersi secondo un piano organico predisposto dai Consorzi di bonifica in armonia con la pianificazione territoriale ed in particolare con i piani di bacino previsti dalla legge n. 383/1989 e che a tali piani va riconosciuta adeguata efficacia rispetto agli altri strumenti di pianificazione territoriale;

- che l'intersectorialità delle azioni è ormai regola costante di una valida azione programmata per il governo del territorio e che pertanto appare necessaria una più feconda e costante collaborazione tra i diversi soggetti istituzionali a vario titolo competenti ed in particolare tra Consorzi di bonifica ed enti locali, anche attraverso lo strumento dell'accordo di programma;

- che, per un più efficace adempimento del ruolo dei Consorzi nell'ambito dei bacini idrografici, è necessario in molte realtà un idoneo riordino territoriale attraverso accorpamenti e fusioni;

- che, per le finalità su esposte appare opportuno assumere congiuntamente iniziative volte a conseguire anche in sede legislativa il pieno ed integrale riconoscimento del ruolo della bonifica e della posizione istituzionale dei Consorzi;

prendono atto:

che lo SNEBI, con riferimento al conseguimento delle finalità su esposte ha ravvisato la necessità di un adeguamento del sistema organizzativo in atto allo scopo di perseguire l'obiettivo di una migliore efficienza organizzativa ed operativa dei Consorzi e di una gestione degli stessi più economica e che pertanto la scelta irreversibile dello SNEBI è quella di sostituire le piante organiche e i regolamenti organici con un piano di organizzazione variabile che esalti la natura privatistica del rapporto di lavoro e migliori l'efficacia e l'efficienza dei servizi consortili.

### *Dichiarazione delle Organizzazioni sindacali*

Le OO.SS. ribadiscono la propria opinione per la natura pienamente privatistica del rapporto di lavoro nei Consorzi.

Qualora le soluzioni contrattuali concordate in tal senso dovessero incontrare difficoltà applicative, le OO.SS. invitano sin d'ora lo SNEBI a collaborare per la soluzione dei problemi.

## Parte I DISCIPLINA COMUNE

### Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

#### *Art. 1 (Sfera di applicazione del contratto)*

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

Nella disciplina comune di cui alla parte I e nelle parti III e IV del presente contratto sono contenute le norme applicabili tanto ai dipendenti dai Consorzi di bonifica ed Enti similari di diritto pubblico, quanto, fatta eccezione per gli artt. 35 e 36, ai dipendenti dai Consorzi di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo, etc., secondo quanto espressamente indicato ai successivi commi 3°, 5° e 6°.

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

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

Le norme contenute nei titoli I, II e III della parte prima e nella parte quarta del presente contratto sono applicabili anche al personale con rapporto a termine ai sensi e nei limiti della L. 18 aprile 1962, n. 230.

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

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

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

Il presente contratto non si applica a quei Consorzi di miglioramento fondiario che, tenuto conto della limitata estensione del comprensorio, del limitato ammontare della contribuzione, dell'esiguo numero di ditte consorziate e della modesta entità delle prestazioni dei dipendenti, siano ritenuti privi di una articolata organizzazione tecnico-amministrativa, sulla base del parere

espresso dalle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, in conformità a quanto previsto al successivo art. 30.

*Art. 2*  
*(Classificazione del personale)*

I dipendenti dei Consorzi di bonifica e degli enti consortili similari di diritto pubblico e dei Consorzi di miglioramento fondiario sono assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatta eccezione per gli operai avventizi assunti con rapporto a tempo determinato, la cui disciplina è contenuta nei titoli I, II e V della parte prima e nella parte IV del presente contratto, nonché per l'altro personale assunto con rapporto a tempo determinato nei limiti della legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni.

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

*1ª fascia funzionale*

Sono inquadrati in tale fascia funzionale tutti gli operai comuni addetti alla manutenzione delle opere e degli impianti consortili.

*2ª fascia funzionale*

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 dei Consorzi di bonifica, il personale salariato dei Consorzi di miglioramento fondiario, nonché il personale operaio dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario, avente una specifica qualificazione professionale, addetto alla custodia, all'esercizio e alla manutenzione delle opere e degli impianti consortili.

E' altresì inquadrato in tale fascia funzionale il personale assunto a partire dal 27 ottobre 1978 addetto esclusivamente a compiti di copia e fotocopia, di dattilografia e stenografia.

*3ª fascia funzionale*

Sono inquadrati in tale fascia funzionale il personale specializzato dei Consorzi di bonifica e i salariati specializzati dei Consorzi di miglioramento fondiario addetti al funzionamento di impianti o all'esercizio e alla manutenzione delle opere e degli impianti consortili, capaci di eseguire lavori che richiedono specifica competenza, nonché il personale ausiliario di ufficio non rientrante nella 2ª fascia funzionale.

E' inoltre inquadrato in tale fascia funzionale il personale assunto a partire dal 27 ottobre 1978 addetto cumulativamente sia ai lavori di copia e fotocopia, di dattilografia e stenografia che ad altre mansioni esecutive di ufficio.

E' infine inquadrato nella 3ª fascia funzionale il personale addetto esclusivamente a lavori di copia e fotocopia, di dattilografia e stenografia assunto anteriormente al 27 ottobre 1978.

*4ª fascia funzionale*

Sono inquadrati in tale fascia funzionale:

- gli operai addetti abitualmente agli escavatori loro affidati di cui curano altresì la manutenzione;

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

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

*5ª fascia funzionale*

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

*6ª fascia funzionale*

E' inquadrato in tale fascia funzionale il personale con mansioni di concetto e con compiti di collaborazione con il diretto superiore per la realizzazione dei programmi di lavoro. In particolare,

tale personale, nell'ambito dei suoi compiti, formula proposte circa i criteri operativi da adottare e, con iniziativa ed autonomia operativa, provvede alla istruttoria amministrativa, amministrativo-contabile, tecnica o agraria e alla conseguente definizione degli atti necessari curandone i relativi adempimenti organizzativi.

#### *7ª fascia funzionale*

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

In particolare tale personale provvede alla gestione del settore e collabora con il personale dirigente a cui risponde direttamente o, in mancanza, con l'Amministrazione, per la realizzazione dei programmi di lavoro, curandone direttamente gli atti di maggiore complessità ed importanza. Ai prestatori di lavoro, sia tecnici che amministrativi, inquadrati nella 7ª fascia funzionale, che siano in possesso dei requisiti di cui ai precedenti commi è riconosciuta la qualifica di "quadro".

Oltre ai dipendenti di cui al precedente comma è altresì inquadrato in 7ª fascia funzionale quel personale che, svolgendo le funzioni ed i compiti di cui ai commi 1 e 2 della presente declaratoria con le modalità ivi previste, risponde, a causa della struttura organizzativa del Consorzio, direttamente ad altro personale inquadrato nella stessa 7ª fascia funzionale con la qualifica di "quadro" anziché al dirigente.

#### *Chiarimento a verbale*

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

#### *Art. 3*

##### *(Piani di organizzazione variabile)*

L'organizzazione dei servizi del Consorzio è definita da un piano di organizzazione variabile che, in relazione alle funzioni istituzionali del Consorzio, individua le esigenze organizzative del Consorzio e le necessarie strutture nonchè, sulla base delle declaratorie esistenti per le singole fasce funzionali, le qualifiche.

#### Titolo II

#### RAPPORTI SINDACALI

#### Capo I

#### SISTEMA DI INFORMAZIONI SULLE ATTIVITA' CONSORTILI PROGRAMMI DI ATTIVITA' OCCUPAZIONE

#### *Art. 4*

##### *(Sistema di informazioni sulle attività consortili)*

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

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

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

In data successiva a quella in cui saranno svolti gli incontri previsti al 1° comma, e comunque entro il 31 maggio di ogni anno, avrà luogo in sede nazionale, tra le parti contraenti il presente contratto, un incontro volto a dibattere i problemi connessi ai programmi di sviluppo

delle attività istituzionali dei Consorzi di bonifica con riguardo particolare a quello di valorizzazione, difesa e tutela del territorio e dell'ambiente, agli investimenti pubblici necessari per l'assolvimento di tali attività ed ai prevedibili effetti sull'occupazione.

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

#### *Art. 5*

#### *(Divieto del ricorso all'appalto per le attività di esercizio delle opere e impianti consortili)*

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

#### *Art. 6*

#### *(Esecuzione degli interventi di manutenzione ordinaria)*

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

#### *Art. 7*

#### *(Mobilità)*

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

### Capo II

### DIRITTI SINDACALI E CONTROVERSIE

#### *Art. 8*

#### *(Rappresentanza sindacale dei dipendenti nell'azienda)*

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

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

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

Le designazioni delle R.S.A. e dei dirigenti 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.

#### *Impegno a verbale*

Le parti si incontreranno entro il periodo di vigenza del presente contratto per definire le modalità di elezione delle Rappresentanze sindacali unitarie e per realizzare le armonizzazioni del c.c.n.l. utili a trasferire alle R.S.U. diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già attribuite alle Rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.).

Le parti si danno atto che tali armonizzazioni non comporteranno nessun onere aggiuntivo per i Consorzi.

#### *Art. 9*

*(Locali delle Rappresentanze sindacali aziendali)*

I consorzi che occupino almeno 200 dipendenti pongono permanentemente a disposizione comune delle Rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I Consorzi che occupino più di 100 dipendenti pongono permanentemente a disposizione comune delle Rappresentanze sindacali aziendali un locale, sempre che ciò sia possibile in relazione alla disponibilità di locali nell'ambito delle strutture consorziali.

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

*Art. 10  
(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. 11  
(Compiti dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali)*

Compito fondamentale dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali è tutelare i diritti dei dipendenti sul posto di lavoro in un quadro di costruttive relazioni sindacali.

Spetta in particolare ai dirigenti medesimi:

1) esaminare con l'Amministrazione consortile, ai fini di una valutazione globale, nel corso di un apposito incontro che dovrà avvenire entro il 15 novembre di ogni anno, i prevedibili interventi di manutenzione ordinaria delle opere nell'abito del comprensorio e l'attività di esercizio delle stesse, nonché acquisire i dati previsionali di bilancio relativi agli interventi di manutenzione e di esercizio;

2) intervenire per l'esatta applicazione delle norme di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230 ed in particolare per i casi di assunzione a termine di personale di 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup> fascia funzionale, per i quali l'Amministrazione informerà preventivamente le R.S.A.;

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

4) allo scopo di realizzare il maggiore consenso possibile sui piani di organizzazione variabile, esaminare con l'Amministrazione consortile, prima che vengano adottati i relativi provvedimenti, gli schemi dei piani di organizzazione da questa predisposti ed esprimere un parere sulla rispondenza alle disposizioni del contratto collettivo di lavoro dell'inquadramento nelle varie fasce funzionali delle qualifiche previste.

Analoga procedura sarà seguita ogni qual volta il piano di organizzazione verrà variato.

All'inizio di ogni anno il Consorzio informerà le R.S.A. sul prevedibile utilizzo del personale che sarà improntato al miglior funzionamento degli uffici nel rispetto di una equa ripartizione dei carichi di lavoro;

5) esaminare con l'Amministrazione consortile entro il 30 aprile i programmi di massima per i turni delle ferie al fine di un'auspicabile soluzione di comune soddisfazione del Consorzio e del personale interessato;

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

7) raggiungere con l'Amministrazione consortile intese sui criteri di rotazione degli operai addetti allo svolgimento dei lavori nocivi al fine di ridurre il tempo complessivo di esposizione al rischio, nonché intese sull'individuazione, nel rispetto della vigente legislazione in materia, delle mansioni alternative alle quali adibire i dipendenti che abbiano compiuto il proprio turno di lavori nocivi (v. art. 23, 2° e 3° comma);

8) incontrarsi con l'Amministrazione consortile ai fini di quanto previsto all'art. 60, comma 4;

9) raggiungere con l'Amministrazione consortile intese in ordine all'individuazione e alla durata del periodo di applicazione ai dipendenti fissi e avventizi, addetti durante l'arco dell'anno per alcuni mesi a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia e per gli altri mesi a lavori continui, del diverso orario contrattuale previsto con riferimento ai due diversi tipi di lavoro considerato (v. art. 41, commi 10° e 12° e art. 120, comma 8°);

10) raggiungere con l'Amministrazione consortile intese in ordine alla durata, alla distribuzione ed all'ora iniziale e finale dell'orario ordinario giornaliero e settimanale per il

personale fisso ed avventizio (art. 41, 14° comma ed art. 120, 9° comma) finalizzate al rispetto delle esigenze di idoneo funzionamento dei servizi consortili e del migliore soddisfacimento delle esigenze degli utenti;

11) raggiungere con l'Amministrazione consortile eventuali intese in ordine all'individuazione di percorrenze medie mensili del personale, di cui all'art. 2, lett. a) e b) dell'accordo nazionale trasferite e missioni su cui determinare l'importo dell'indennità chilometrica (v. art. 9 regolamento trasferite e missioni, allegato B);

12) raggiungere intese con l'Amministrazione consortile in ordine all'individuazione del punto iniziale di computo della percorrenza chilometrica rimborsabile al personale addetto a compiti richiedenti istituzionalmente o per disposizioni regolamentari abituali spostamenti nell'ambito della zona o del reparto cui detto personale è destinato (v. art. 10 regolamento trasferite e missioni, allegato B al presente contratto);

13) assistere gli interessati nell'individuazione, d'intesa con il Consorzio, dei periodi di godimento dei riposi compensativi delle festività soppresse di cui all'art. 1 dell'accordo collettivo nazionale allegato D al presente contratto;

14) concordare con il Consorzio, qualora alla concessione dei riposi compensativi ostino esigenze di produttività, funzionali ed organizzative, che in luogo dei riposi compensativi venga corrisposto ad alcune categorie di lavoratori o a tutti i dipendenti un trattamento economico, aggiuntivo alla retribuzione mensile, pari ad una giornata di retribuzione ordinaria per ogni riposo compensativo non goduto (v. art. 2 allegato D al presente contratto);

15) raggiungere con l'Amministrazione consortile intese per la concessione in qualsiasi momento dell'anticipazione sul t.f.r. nell'ipotesi di cui ai punti 4, lett. a) e 9 dell'accordo 30 marzo 1983 allegato L al presente contratto;

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

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

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

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

#### *Art. 12*

##### *(Espletamento delle funzioni di 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. 13*

##### *(Trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali)*

Il trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 8 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. 14*

##### *(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 dirigente di Rappresentanze sindacali aziendali in carica ed uscenti fino ad un anno dalla cessazione della carica, non possono essere licenziati senza il nulla osta della Organizzazione sindacale territoriale che rappresenta il lavoratore interessato e dello SNEBI i quali si pronunceranno in merito dopo un esame conciliativo fatto, in sede locale, su richiesta dell'Organizzazione dei lavoratori, entro sei giorni dalla notifica del provvedimento di licenziamento effettuata dal Consorzio all'Organizzazione sindacale territoriale dei lavoratori; quest'ultima notifica segue la comunicazione fatta dal Consorzio stesso al dipendente interessato ed allo SNEBI.

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

Ove il nulla osta sia stato negato dall'Organizzazione sindacale alla quale il dipendente è iscritto o ha conferito mandato ed il Consorzio mantenga fermo il suo provvedimento dandone comunicazione all'interessato, il dipendente stesso, con atto da lui sottoscritto, può ricorrere - tramite la predetta Organizzazione, entro il termine di 15 giorni dalla notifica del provvedimento consortile - avverso quest'ultimo provvedimento.

Il ricorso va proposto ad una Commissione costituita in conformità al disposto di cui al terzo comma dell'art. 98 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 luglio 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. 15  
(Aspettativa e permessi dei dipendenti chiamati  
a funzioni pubbliche elettive)*

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive, hanno diritto di disporre del tempo necessario per l'esercizio del mandato nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla legge 27 dicembre 1985, n. 816 e successive modificazioni.

*Art. 16  
(Permessi retribuiti e non retribuiti)*

Ai dipendenti, ad eccezione di quelli indicati al successivo 3° comma, membri di organi direttivi nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, devono essere concessi permessi retribuiti, non computabili nelle ferie, per l'espletamento della carica nel settore consortile.

Ai dipendenti membri di organi direttivi provinciali, ad eccezione di quelli indicati al 3° comma, sono concessi permessi sindacali retribuiti fino a 15 giorni lavorativi all'anno cumulabili per non più di tre giorni consecutivi.

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

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

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

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

I dirigenti delle 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 ai precedenti commi deve darne comunicazione scritta al Consorzio 24 ore prima tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti di cui al 7° 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.

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

#### *Art. 17*

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

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

I periodi di aspettativa di cui al precedente comma, secondo quanto previsto dall'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, 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. 18*

##### *(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 legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario e a prestazioni di lavoro durante i riposi settimanali.

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

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

#### *Art. 19*

##### *(Diritto allo studio)*

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

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

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

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

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

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

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

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

*Art. 20*  
*(Formazione professionale)*

Nell'ambito degli obiettivi di un miglioramento dei servizi all'utenza e di una migliore efficienza e funzionalità dell'organizzazione i Consorzi potranno attivare per il personale dipendente corsi di formazione anche nell'ambito delle iniziative e delle opportunità offerte dalle regioni, dandone informazione alle R.S.A.

*Art. 21*  
*(Aggiornamento e formazione professionale dei quadri)*

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

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

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

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

*Dichiarazione a verbale*

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

*Art. 22*  
*(Commissione nazionale per le pari opportunità)*

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

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

*Art. 23*  
*(Ambiente di lavoro e nocività)*

Sono considerati lavori nocivi quei lavori per il cui espletamento ricorra l'utilizzazione o la presenza delle sostanze classificate nocive per l'uomo dalla vigente legislazione (presidi sanitari di 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> classe ex art. 3 D.P.R. 3 agosto 1968, n. 1255).

I Consorzi, di intesa con le R.S.A., stabiliscono criteri di rotazione degli operai addetti allo svolgimento dei lavori nocivi al fine di ridurre il tempo complessivo di esposizione al rischio.

Allo scopo le Amministrazioni, d'intesa con le R.S.A., provvedono ad individuare, nel rispetto della vigente legislazione in materia, le mansioni alternative alle quali adibire i dipendenti che abbiano compiuto il proprio turno di lavori nocivi.

I Consorzi sono tenuti a dotare gli operai addetti ai lavori di cui al precedente comma dei mezzi di difesa individuali o collettivi necessari per la tutela della loro salute ed integrità fisica (come maschere, guanti, occhiali, ecc.).

I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione possibilmente personale, per tutta la durata del rapporto di lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

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

#### *Art. 24 (Assemblea dei lavoratori)*

I dipendenti hanno diritto di riunirsi, nelle sedi in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue, per le quali è corrisposta la normale retribuzione.

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

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

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

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

#### *Art. 25 (Referendum)*

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

#### *Art. 26 (Contributi sindacali)*

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

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

#### *Art. 27 (Contributo per assistenza contrattuale)*

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

#### *Art. 28*

*(Distacco sindacale retribuito)*

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

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

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

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

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

A decorrere dal 1° agosto 1994 il distacco sindacale non può essere richiesto presso Consorzi con un numero di dipendenti fissi inferiore a 30 e presso il medesimo Consorzio non possono essere richiesti contemporaneamente più distacchi sindacali.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano a chiedere i distacchi sindacali a rotazione tra i Consorzi.

*Art. 29*

*(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 dei Consorzi e l'Organizzazione regionale del sindacato cui è iscritto o ha conferito mandato il dipendente interessato.

L'esperimento di tale tentativo non interrompe i termini per proporre ricorso alla competente autorità giurisdizionale, nè, per quanto riguarda il caso dei Consorzi di bonifica, ai competenti organi di tutela e vigilanza ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. 23 giugno 1962, n. 947.

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. 30*

*(Controversie collettive)*

Per tutte le controversie collettive che insorgano fra le parti per l'applicazione del presente contratto, deve essere esperito, prima di ogni altra azione nella sede competente, un tentativo di conciliazione a mezzo dello SNEBI e delle Organizzazioni regionali dei dipendenti consorziali, facenti capo alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, salva la facoltà di proporre il ricorso interruttivo eventualmente necessario.

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

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

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

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale.

*Art. 31*

*(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 dallo SNEBI e 3 designati da ciascuna delle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, in ragione di un membro per ogni Organizzazione.

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

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

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

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

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

### Titolo III

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

### Capo I

## COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 32

#### *(Requisiti per l'assunzione)*

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

- a) cittadinanza italiana o di uno degli stati della Comunità europea;
- b) godimento dei diritti civili e politici;
- c) inesistenza di condanne per reati che comportino la perdita dell'elettorato attivo e passivo o il licenziamento di diritto ai sensi del successivo art. 49;
- d) sana costituzione fisica ed immunità da imperfezioni o difetti fisici incompatibili con le funzioni da espletare, da accertarsi attraverso i competenti organi pubblici preposti al servizio sanitario;
- e) i titoli di studio prescritti dalla legge e dai singoli regolamenti consorziali, unitamente al possesso delle necessarie attitudini e capacità per il regolare disimpegno delle mansioni inerenti alla qualifica da assegnare.

Nell'ipotesi di assunzione per pubblico concorso effettuata da Consorzi di bonifica è richiesto anche il requisito di un'età non inferiore agli anni 18 nè superiore agli anni 40, salve le deroghe ammesse dalle leggi per i dipendenti dello Stato.

In caso assunzione di lavoratori extracomunitari o apolidi, presenti in Italia alla data del 19 novembre 1995, i quali abbiano regolarizzato la loro posizione, si prescinde dal possesso del requisito di cui alla precedente lettera a).

### Art. 33

#### *(Assunzione del personale)*

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

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

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

Analoga precedenza sarà data al personale già in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale.

### Art. 34

#### *(Contratti di formazione e lavoro)*

L'assunzione di personale con contratti di formazione e lavoro di cui all'art. 3 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 e successive modificazioni e la relativa disciplina del rapporto avvengono

secondo le disposizioni contenute nell'accordo quadro allegato O) che, a tutti gli effetti, fa parte integrante del presente contratto.

*Art. 35  
(Promozione)*

La promozione e l'assegnazione di mansioni superiori vengono disposte dal Consorzio, in base a giudizio per merito comparativo e tenendo conto delle attitudini a disimpegnare le superiori mansioni, tra i dipendenti che abbiano prestato lodevole servizio per almeno un anno nella fascia funzionale immediatamente inferiore a quella propria delle mansioni superiori, purchè siano in possesso del prescritto titolo di studio.

In deroga a quanto previsto al primo comma può altresì disporsi, in base agli stessi criteri, la promozione al livello più basso della 5<sup>a</sup> f.f. dei dipendenti che risultino inquadrati nella 3<sup>a</sup> f.f.

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

1) attitudine alle mansioni da svolgere e valutazione del lavoro svolto;  
2) assiduità: a tali effetti non vanno considerate le assenze obbligatorie previste per le donne in caso di gravidanza e parto, malattia per causa di servizio, ricoveri ospedalieri, permessi per motivi sindacali e per lo svolgimento delle funzioni pubbliche elettive di cui all'art. 15 del contratto;

3) assenza di provvedimenti disciplinari;

4) titoli posseduti in aggiunta a quelli eventualmente previsti dal piano di organizzazione variabile per la qualifica da assegnare ed attinenti alle nuove mansioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Art. 36  
(Forme di concorso)*

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

*Art. 37  
(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 e quest'ultima sarà integrata con un membro nominato dall'assemblea dei lavoratori del Consorzio iscritti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

*Art. 38*  
*(Periodo di prova)*

Il dipendente di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova della durata massima di sei mesi se appartenente alla 7<sup>a</sup> 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.

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

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

*Art. 39*  
*(Costituzione del rapporto di lavoro)*

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

Capo II  
DOVERI DEL PERSONALE

*Art. 40*  
*(Doveri del personale)*

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

In particolare i dipendenti hanno l'obbligo di:

- a) 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, semprechè 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, semprechè 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. 41*  
*(Orario di lavoro)*

La durata del lavoro ordinario settimanale non può superare le 38 ore per il personale appartenente alle fasce funzionali 7<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup>, limitatamente per quest'ultima al personale che sia

addetto a mansioni di ordine, di segreteria e di collaborazione amministrativa, amministrativo-contabile, tecnica ed agraria, nonché per il personale della 3<sup>a</sup> fascia funzionale addetto a lavori di copia, fotocopia, dattilografia, stenografia o ad altre mansioni esecutive di ufficio.

La durata del lavoro ordinario settimanale non può altresì superare le 38 ore per il personale inquadrato nella 2<sup>a</sup> fascia funzionale che sia addetto esclusivamente a compiti di copia e fotocopia, di dattilografia e stenografia.

Per il restante personale inquadrato nelle fasce funzionali 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup> non rientrante tra quello indicato ai precedenti commi, nonché per il personale inquadrato nella 1<sup>o</sup> e nella 4<sup>a</sup> fascia funzionale, l'orario ordinario contrattuale di lavoro resta fissato in 38 ore settimanali di media annua.

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

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

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

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

Per i dipendenti addetti alle occupazioni che, a norma del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e tabelle annesse ai R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e 10 settembre 1923, n. 1957, richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, la durata del lavoro ordinario settimanale non può superare le 50 ore e la durata giornaliera di lavoro ordinario non può superare le ore 10.

L'orario di lavoro settimanale dei dipendenti di cui al precedente comma è ridotto, per un periodo massimo di 15 settimane all'anno, da 50 a 44 ore.

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

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

L'individuazione e la durata del periodo di applicazione di ciascuno dei due orari indicati al 10<sup>o</sup> comma, saranno determinati d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le R.S.A.

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

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

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

Nelle giornate in cui i dipendenti siano adibiti a lavori considerati nocivi ai sensi del precedente art. 23, gli stessi hanno diritto alla riduzione di due ore sull'orario giornaliero ordinario, fermo restando l'importo della retribuzione.

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

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



### *Chiarimento a verbale*

La durata massima giornaliera di lavoro ordinario di 10 ore, distribuite secondo le intese di cui al 12° 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 all'8° comma, indipendentemente dalle ore di effettivo lavoro svolto. Ugualmente dicasi per l'ipotesi contemplata al 10° comma.

#### *Art. 42 (Festività)*

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

Per quanto riguarda la disciplina delle prestazioni lavorative effettuate nei giorni in cui ricadono le festività soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, trova applicazione la normativa di cui all'accordo 20 maggio 1977, allegato D) al presente contratto.

Per il personale appartenente alla 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> fascia funzionale con esclusione del personale ausiliario di ufficio, del personale addetto cumulativamente ed esclusivamente a compiti di copia e fotocopia, di dattilografia e stenografia e ad altre mansioni esecutive di ufficio e per il personale appartenente alla 5<sup>a</sup> fascia funzionale limitatamente, per quest'ultima, al personale previsto al 3° comma del precedente art. 41, trova applicazione, nell'ipotesi di ricorrenza festiva coincidente con la domenica, la norma di cui all'articolo 1 della legge 31 marzo 1954, n. 90 e successive modifiche.

#### *Art. 43 (Reperibilità)*

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

I Consorzi informeranno le R.S.A. dei turni di reperibilità di cui al precedente comma.

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

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

Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità viene corrisposta, durante il periodo di reperibilità, un'indennità giornaliera pari a L. 15.000 ovvero gli eventuali maggiori importi in godimento già definiti con accordi specifici.

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

### Capo III PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

#### *Art. 44 (Disposizioni generali)*

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

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

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

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

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

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

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

Qualora il Consorzio non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivolto 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. 45 (Sanzioni disciplinari)*

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

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

#### *Art. 46 (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. 47 (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 al licenziamento, comporta la sospensione di diritto dal servizio fino a quando non sia stata scontata la pena, prescindendosi dal limite di dieci giorni.

**Art. 48**  
*(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. 47;
- b) per reiterazione, rispettivamente, entro il biennio o entro l'anno della recidiva prevista alle lettere l) e m) dell'art. 47;
- 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 d'ufficio;
- h) per reiterato insufficiente rendimento.

Il licenziamento in tronco è adottato dall'Amministrazione consortile, esperita la procedura di contestazione degli addebiti di cui al 3° comma dell'art. 44, sulla base del parere di un'apposita Commissione composta da:

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

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

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

**Art. 49**  
*(Licenziamento di diritto)*

Il licenziamento di diritto viene inflitto:

- a) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la moralità pubblica ed il buon costume previsti agli artt. da 519 a 521 del codice penale, all'art. 3 della legge 20 febbraio 1958, n. 75 e all'art. 537 del codice penale;
- b) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di rapina, estorsione, millantato credito, furto, truffa, appropriazione indebita;

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

d) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la personalità dello Stato, esclusi quelli previsti 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.

Il licenziamento di diritto è inflitto dall'Amministrazione subordinatamente all'esperimento di apposito procedimento disciplinare secondo le forme e con le modalità previste all'art. 44 del presente contratto.

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

#### *Art. 50*

#### *(Sospensione cautelare obbligatoria)*

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

#### *Art. 51*

#### *(Sospensione cautelare facoltativa)*

Il Consorzio, nelle ipotesi di cui all'art. 48, può sospendere il dipendente dal servizio, con conseguente sospensione della retribuzione, anche prima che sia esaurito od iniziato il procedimento ivi previsto.

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

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

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

#### *Art. 52*

#### *(Sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di giudizio penale)*

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

#### *Art. 53*

#### *(Effetti del giudicato penale sul procedimento disciplinare)*

Quando il procedimento penale si concluda con sentenza di proscioglimento o di assoluzione passata in giudicato, perchè il fatto non sussiste o perchè il dipendente non lo ha commesso, il procedimento disciplinare non può essere instaurato nè 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. 51.

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. 51.

*Art. 54*  
*(Assegno alimentare)*

Nell'ipotesi di adozione del provvedimento di sospensione della retribuzione di cui all'art. 51 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. 51 e delle altre disposizioni che fanno rinvio a questa norma.

*Art. 55*  
*(Opposizione avverso il procedimento disciplinare)*

Nelle ipotesi di cui all'art. 48, entro 20 giorni dalla data di notifica a mezzo lettera raccomandata A.R. del provvedimento assunto, può esser proposta opposizione davanti lo stesso Organo collegiale che lo ha emanato.

Salvo il ricorso alla competente autorità giurisdizionale e, limitatamente ai dipendenti dai Consorzi di bonifica, il ricorso di cui all'art. 10 del D.P.R. 23 giugno 1962, n. 947, sulla opposizione, che non ha effetto sospensivo, si decide entro 2 mesi dalla data di notifica della medesima, mediante provvedimento definitivo.

*Art. 56*  
*(Premorienza del dipendente alla decisione del ricorso)*

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

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

Capo IV  
DIRITTI DEL PERSONALE

*Art. 57*  
*(Elementi costitutivi della retribuzione mensile)*

La retribuzione mensile, pagabile in via posticipata, è costituita dal minimo di stipendio base, dalla quota di percentuale ISTAT non conglobata di cui alla tabella allegato G), dall'indennità di contingenza maturata fino al 31 dicembre 1991 di cui alla tabella allegato H), dall'elemento distinto della retribuzione di cui al successivo art. 71, dagli aumenti periodici di cui al successivo art. 63, dall'indennità integrativa di cui al successivo art. 68 e, per gli operai fissi già appartenenti alla categoria 4<sup>a</sup> c) di cui al precedente contratto 8 novembre 1972, dall'eventuale residua quota di indennità integrativa personale di cui al 2° comma del successivo art. 68.

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

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

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

*Art. 58*

*(Minimi di stipendio base)*

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

Per l'individuazione delle fasce funzionali nelle quali rientrano le diverse qualifiche, agli effetti della determinazione dei minimi di stipendio base, si fa riferimento ai criteri sanciti al precedente art. 2.

Le determinazioni in ordine a quanto previsto al precedente comma debbono essere adottate acquisito il parere dei rappresentanti sindacali aziendali nelle forme e con le modalità fissate agli ultimi due commi del precedente art. 11.

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

*Art. 59*

*(Cumulo di mansioni)*

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

*Art. 60*

*(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.

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

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

*Art. 61*

*(Prestazioni del quadro a favore di più Consorzi)*

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

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

*Art. 62*

*(Partecipazione dei quadri ad iniziative di carattere interconsortile)*

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

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

*Art. 63  
(Aumenti periodici di anzianità)*

I dipendenti hanno diritto, per il servizio prestato dalla data di assunzione, fatti salvi gli effetti del successivo art. 67, a 10 aumenti periodici biennali ed a 6 triennali, ciascuno di ammontare pari al 5% del minimo di stipendio base mensile tabellare in godimento.

In aggiunta a tale importo calcolato in percentuale viene corrisposta, per ogni aumento periodico, la cifra fissa di lire 37.000.

Per i dipendenti, con qualifica di quadro, assunti a decorrere dal 1° agosto 1990, i primi due aumenti periodici hanno periodicità annuale.

Per il personale assunto ai sensi degli accordi 31 ottobre 1968, 7 marzo 1974 e 27 ottobre 1978, le norme di cui ai primi due commi del presente articolo trovano applicazione con i limiti e le modalità appresso indicate:

- per il personale assunto ai sensi dell'accordo 31 ottobre 1968, limitatamente alle anzianità maturate dal 1° gennaio 1969, salvo il caso previsto dalla dichiarazione a verbale di cui all'art. 24 del citato accordo 31 ottobre 1968;

- per il personale assunto ai sensi delle disposizioni di cui al n. 3 dell'accordo 7 marzo 1974, limitatamente alle anzianità maturate dal 1° gennaio 1974, salvo il caso previsto dalla dichiarazione a verbale in calce alla lettera b) del punto A) del n. 3 del citato accordo 7 marzo 1974;

- per il personale assunto ai sensi delle disposizioni di cui al punto 1° dell'accordo 27 ottobre 1978, limitatamente alle anzianità maturate dal 1° gennaio 1979.

*Art. 64  
(Anzianità per benemerienze 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. 65  
(Anzianità convenzionale ai fini degli aumenti periodici)*

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

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

*Art. 66  
(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. 48, abbiano demeritato. In quest'ultimo caso il passaggio di livello viene ritardato di 2 anni.

*Art. 67*  
*(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, 35 e 66, 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 base del nuovo livello e l'ammontare del minimo di stipendio base 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, compete al dipendente sia l'aumento di cui al comma precedente, sia il riconoscimento dell'aumento periodico.

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

*Art. 68*  
*(Indennità integrativa)*

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

Per gli operai fissi dei Consorzi di bonifica, già appartenenti alla categoria 4<sup>a</sup> C), l'eventuale residua quota di indennità integrativa personale non riassorbita ai sensi dell'art. 35, secondo e terzo comma del contratto collettivo nazionale 25 marzo 1976, rimane attribuita agli interessati allo stesso titolo.

*Art. 69*  
*(Retribuzione annua)*

Per ogni anno solare di servizio spettano al dipendente 14 mensilità di retribuzione.

Le due mensilità eccedenti le prime 12 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 secondo comma quanti sono i mesi di servizio prestati e da prestarsi nell'anno medesimo.

*Art. 70*  
*(Indennità di funzione per i quadri)*

Ai dipendenti con qualifica di quadro viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione mensile ai medesimi spettante e quale elemento distinto dalla stessa, un'indennità di funzione in misura fissa pari a lire 220.000 da corrispondere con decorrenza 1° gennaio 1994, per tredici mensilità.

*Art. 71*  
*(Elemento distinto della retribuzione)*

Ai dipendenti è corrisposta, a decorrere dal 1° gennaio 1993, in applicazione dell'accordo Governo-sindacati del 31 luglio 1992, la somma di lire 20.000 mensili per tredici mensilità, a titolo di elemento distinto della retribuzione.

*Art. 72*  
*(Indennità per gli operai con incarico di capo degli operai avventizi)*

Agli operai addetti agli impianti, inquadrati nelle fasce funzionali inferiori alla quinta, ai quali, in aggiunta all'espletamento delle mansioni proprie della qualifica posseduta, viene affidato l'incarico di capo operaio per il coordinamento ed il controllo di operai avventizi, è riconosciuta, per tale specifico incarico e limitatamente alla durata dello stesso, un'indennità pari al 10% dello stipendio base di qualifica.



*Art. 73  
(Compenso per lavoro straordinario e festivo)*

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

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

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 il lavoro festivo notturno.

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

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

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

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

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

*Art. 74  
(Compenso per lavoro ordinario notturno)*

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

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

*Art. 75  
(Compenso per lavoro prestato in turni)*

Il lavoro compiuto in turni entro il normale orario settimanale dà diritto alle seguenti maggiorazioni del valore orario della retribuzione mensile di qualifica di cui al precedente art. 57:

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

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

*Art. 76  
(Trasferte e missioni)*

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

*Art. 77  
(Rimborso danni all'automezzo di proprietà del dipendente)*

I Consorzi debbono stipulare, in favore di quei dipendenti che si impegnino ad utilizzare per ragioni di servizio l'automezzo di loro proprietà, polizze assicurative collettive, con franchigia di lire 150.000, destinate a sollevare i dipendenti interessati dagli eventuali danni ai propri automezzi, causati da essi stessi per colpa in occasione degli spostamenti necessari allo svolgimento delle loro funzioni.

*Art. 78*  
*(Indennità di trasferimento)*

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

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

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

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

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

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

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

Il dipendente trasferito, ha diritto in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, escluso quello per dimissioni volontarie rassegnate entro i cinque anni successivi alla data del trasferimento, al rimborso di cui al 5° comma per il ritorno nel luogo di provenienza, purchè sia effettuato entro sei mesi dalla cessazione del rapporto.

*Chiarimento a verbale*

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

*Art. 79*  
*(Ritenute)*

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

*Art. 80*  
*(Responsabilità civile verso terzi)*

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

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

*Art. 81*  
*(Rimborso spese legali)*

Ai dipendenti sottoposti a procedimenti giudiziari per fatti connessi all'esercizio di particolari mansioni loro affidate sono rimborsate, nei limiti delle tariffe professionali medie, le spese legali sostenute e documentate con notula vistata dal Consiglio dell'ordine professionale, semprechè risulti giudizialmente esclusa la loro responsabilità per dolo o colpa grave e purchè non ci sia conflitto di interesse con il Consorzio.

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

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

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

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

#### *Art. 82 (Innovazioni ed invenzioni)*

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

La predetta Commissione provvede anche, qualora risulti ricorrente l'ipotesi di cui al citato art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, alla determinazione dell'entità del corrispettivo economico dell'utilizzo da parte del Consorzio delle predette innovazioni o invenzioni.

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

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

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

La convocazione è in ogni caso effettuata dallo SNEBI.

La Commissione decide in via definitiva a maggioranza.

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

#### *Art. 83 (Ferie annuali)*

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

Le ferie costituiscono un diritto inderogabile ed irrinunciabile del dipendente.

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

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

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

Il godimento delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia o di infortunio, purchè 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 od infortunio sarà concesso dal Consorzio nel corso dell'anno, salvo quanto previsto al successivo nono comma.

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

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

*Art. 84*  
*(Permessi ordinari)*

Vengono riconosciute ai dipendenti trentotto ore annue di permessi retribuiti.

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

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

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

*Art. 85*  
*(Permessi straordinari)*

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

*Art. 86*  
*(Congedo matrimoniale)*

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

*Art. 87*  
*(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. 66 e del trattamento di fine rapporto secondo le modalità indicate nell'allegato M) al presente contratto.

Il periodo di cui al precedente comma va altresì computato agli effetti dell'anzianità utile per il calcolo della pensione prevista agli artt. 89 e 98.

Al dipendente chiamato o richiamato alle armi viene conservato, compatibilmente con le esigenze del servizio ed in particolare con quelle della sostituzione, l'alloggio di proprietà del Consorzio di cui fruisca insieme con i familiari conviventi ed a suo carico all'atto della chiamata o del richiamo. In caso contrario deve essere corrisposta un'indennità di ammontare pari al valore locativo dell'alloggio, già determinato ai sensi dell'art. 57.

*Art. 88*  
*(Infortunio e malattia extraprofessionali)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Art. 89*

#### *(Infortunio e malattia per cause di servizio)*

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

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

Il dipendente ha diritto altresì all'anticipo o al rimborso delle spese di cura e di degenza preventivamente autorizzate dal Consorzio, ed in caso di contestazione, determinate dal Collegio medico di cui all'art. 88;

b) se al dipendente sia derivata invalidità permanente che lo renda inabile all'espletamento delle mansioni già svolte od altre che possano essere assegnate allo stesso e da quest'ultimo accettate, il rapporto si risolve di diritto con decorrenza dalla data di accertamento dello stato di invalidità permanente e, oltre all'anticipo o al rimborso di quanto previsto all'ultimo comma della precedente lettera a), al dipendente è corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui al successivo articolo 108.

Nell'ipotesi in cui sia derivata invalidità permanente ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato dei Consorzi di bonifica ed enti consortili similari di diritto pubblico con anzianità di servizio pari o superiore a 20 anni viene corrisposto, in luogo del trattamento di fine rapporto, un trattamento annuo di pensione pari ai 9/10 dell'importo della retribuzione mensile, determinata ai sensi del successivo terzo comma della presente lettera b), goduta all'atto del verificarsi dell'evento, moltiplicata per 14.

La retribuzione utile su cui calcolare il trattamento di cui al secondo comma della presente lett. b) è costituita dal minimo di stipendio base, dagli aumenti periodici di cui al primo e secondo comma dell'art. 63, dall'indennità integrativa, dal 66% del 3% di ISTAT non conglobata, dal 66% della contingenza scattata dal 1° maggio 1977 alla data della cessazione del rapporto.

L'ammontare del trattamento annuo di pensione è corrisposto in 12 o in 14 rate mensili a seconda della richiesta del dipendente all'atto del collocamento a riposo; le due rate eccedenti le prime 12 vengono corrisposte una nel mese di giugno e l'altra nel mese di dicembre.

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

In deroga a quanto previsto dal precedente comma il titolare di pensione consortile che non abbia ancora maturato il diritto alla pensione INPS, limitatamente al periodo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto e quella della maturazione del diritto a pensione INPS, ha diritto all'indennità di contingenza a carico del Consorzio, nella misura e con le modalità previste per i pensionati dall'accordo collettivo nazionale 2 dicembre 1977.

Ai fini della determinazione dell'importo della pensione consortile, dall'ammontare determinato ai sensi dei precedenti commi del presente articolo vengono detratti i 2/3 dell'importo annuo della pensione corrisposta dall'INPS o della pensione sostitutiva di quella INPS corrisposta da altri Enti previdenziali, all'ex dipendente od ai suoi aventi causa, esclusa la parte afferente al riscatto eventualmente effettuato dal dipendente ed esclusa altresì la parte

affidente ai versamenti eventualmente effettuati per il servizio prestato presso altri datori di lavoro, e non riconosciuto dal Consorzio a titolo di anzianità convenzionale agli effetti del trattamento di quiescenza.

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

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

c) in caso di morte del dipendente, in conseguenza dell'infortunio o della malattia riconosciuti per causa di servizio, oltre all'anticipo o al rimborso di cui all'ultimo comma della precedente lettera a), agli aventi diritto compete il trattamento di fine rapporto di cui al successivo articolo 108.

In deroga a quanto previsto al precedente primo comma della lettera c), nell'ipotesi di decesso per infortunio o malattia riconosciuti per causa di servizio ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato dei Consorzi di bonifica ed Enti consortili similari di diritto pubblico con anzianità di servizio effettivo pari o superiore a 20 anni, verrà corrisposto agli aventi diritto di cui al successivo articolo 113 il trattamento di pensione di cui al secondo comma della precedente lettera b) con la detrazione di cui al quarto comma dell'art. 92 del presente contratto e con le riduzioni di cui al successivo art. 113.

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

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

Gli accertamenti ed il giudizio sul grado di invalidità sono deferiti ad un Collegio medico costituito nel modo previsto al precedente art. 88.

#### *Impegno a verbale*

A decorrere dal 15 luglio 1985 e per il restante periodo di vigenza del contratto, nell'ipotesi in cui si verificano cessazioni di rapporti di lavoro per infortunio o malattia per cause di servizio di dipendenti dei Consorzi di bonifica i quali non abbiano i requisiti necessari per avere diritto al trattamento di pensione ai sensi della lett. b), secondo comma e della lett. c), secondo comma del precedente articolo 88, lo SNEBI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto si incontreranno, in sede nazionale, per individuare un idoneo trattamento risarcitorio, aggiuntivo al trattamento di fine rapporto, che rientrerà tra gli obblighi contrattuali collettivi.

#### *Art. 90*

##### *(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. 91*

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

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

In caso contrario, deve essere corrisposta una indennità di ammontare pari al valore locativo dell'alloggio, già determinato ai sensi dell'art. 57.

#### *Art. 92*

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

Nelle ipotesi previste al primo comma dell'art. 88 e alla lettera a) dell'art. 89 il Consorzio anticipa al dipendente mensilmente, in coincidenza con la corresponsione delle quote a suo carico, le somme dovute al dipendente stesso dagli Istituti previdenziali e assicurativi. Tali somme dovranno essere rimborsate dal dipendente al Consorzio all'atto della liquidazione delle stesse da parte dei predetti Istituti.

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

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

In caso di infortunio o di malattia per causa di servizio, l'importo delle spese di cura e di degenza liquidato dagli Enti previdenziali, viene, nei limiti dell'anticipo o del rimborso di cui alla lettera a) dell'art. 89, 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. 89.

#### *Impegno a verbale*

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

#### *Art. 93*

##### *(Gravidanza e puerperio)*

In caso di gravidanza o di puerperio trovano applicazione le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni ed integrazioni.

A parziale deroga di quanto stabilito nelle disposizioni di legge richiamate al precedente comma, alle lavoratrici madri verrà corrisposto, per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dall'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, l'importo globale della retribuzione ordinaria mensile goduta per il periodo di paga immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro.

Qualora durante il periodo di gravidanza o di puerperio considerato dalle disposizioni richiamate al primo comma, intervenga una malattia, alla dipendente spetta, a decorrere dall'inizio della malattia, il trattamento di cui all'art. 88 se risulti ad essa più favorevole.

#### *Art. 94*

##### *(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.

#### *Art. 95*

##### *(Prestazioni sanitarie integrative)*

Secondo quanto convenuto con l'accordo collettivo nazionale di lavoro 2 giugno 1987 e successive modificazioni, ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato sono garantite le prestazioni sanitarie di cui all'allegato Q) del presente contratto, alle condizioni e con le modalità ivi indicate.

#### *Art. 96*

##### *(Previdenza integrativa)*

Viene istituita una Commissione paritetica, composta da due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo e da sei rappresentanti nominati dallo SNEBI, avente il compito di individuare una disciplina per l'istituzione di un fondo di previdenza complementare alimentato con una quota della percentuale che i Consorzi attualmente versano all'ENPAIA per l'accantonamento del t.f.r. dei dipendenti consorziali, maturato a decorrere dal 1° giugno 1982 (7,40%), con corrispondente riduzione dei trattamenti erogati dallo stesso fondo.

L'istituzione del fondo di previdenza complementare, che non comporterà aggravio di costi a carico dei Consorzi, verrà effettuata secondo le disposizioni di legge in vigore per la specifica materia.

## Capo VI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 97 (Cause di cessazione del rapporto)

Sono cause di cessazione del rapporto:

- a) la morte del dipendente;
- b) la perdita della cittadinanza italiana per provvedimento delle competenti autorità;
- c) la revoca dell'assunzione alla scadenza del periodo di prova;
- d) la malattia e l'infortunio, nei modi e nei termini previsti agli artt. 88 e 89;
- e) la dispensa nell'interesse del servizio;
- f) il licenziamento di cui all'art. 48;
- g) il licenziamento di diritto di cui all'art. 49;
- h) le dimissioni volontarie rassegnate o dichiarate di ufficio;
- i) il raggiungimento dei limiti di età prevista dalle disposizioni di legge per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, salvo il disposto del secondo e terzo comma dell'art. 101;
- l) il recesso del Consorzio nel rapporto a tempo indeterminato nei limiti e con le modalità stabilite dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604 e 11 maggio 1990, n. 108;
- m) la scadenza del termine prefissato per il rapporto a tempo determinato.

### Dichiarazione a verbale

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

### Art. 98 (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. 88.

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

- uno con funzioni di presidente, dal Consiglio dell'ordine degli avvocati e dei Procuratori nel cui circondario ha sede la Prefettura della provincia ove ha sede il Consorzio;
- due dal sindacato nazionale dei Consorzi;
- due dal sindacato al quale il dipendente è iscritto od ha conferito mandato nell'ambito delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

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

In caso di dispensa dal servizio al dipendente con almeno 20 anni di anzianità effettiva di servizio, è corrisposto un trattamento annuo di pensione pari a tanti trentacinquesimi dei 9/10 dell'ultima retribuzione mensile, calcolata secondo quanto disposto al terzo comma della lett. b) del precedente art. 89 moltiplicata per 14, quanti sono gli anni di anzianità di servizio effettiva e



convenzionale, conseguita dal dipendente all'atto della cessazione del rapporto, con il massimo di 35/35, detratta la pensione previdenziale secondo quanto disposto ai commi 7 e 8 della lettera b) del precedente art. 89.

Per gli impiegati con funzioni direttive e per i quadri, il calcolo di cui al precedente comma viene effettuato sulla base di trentesimi, con il massimo di 30/30.

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

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

In deroga a quanto previsto al precedente comma, il dipendente dispensato dal servizio che sia titolare di pensione consortile e non abbia ancora maturato il diritto alla pensione INPS, limitatamente al periodo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto e quella della maturazione del diritto a pensione INPS, ha diritto all'indennità di contingenza a carico del Consorzio nella misura e con le modalità previste per i pensionati dall'accordo collettivo nazionale 2 dicembre 1977. Ai fini del computo dell'anzianità di servizio di cui al precedente quinto comma le frazioni di anno superiori a 6 mesi valgono come anno intero.

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

#### *Art. 99*

##### *(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. 105, ridotti a metà.

#### *Art. 100*

##### *(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. 40;
- b) rifiuti di assumere servizio nel posto in cui sia stato trasferito;
- c) rimanga ingiustificatamente assente dall'ufficio per un periodo superiore a 10 giorni;
- d) non riassuma servizio - salvo comprovato motivo di impedimento - entro 10 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, nonchè sulla base di parere di apposita commissione costituita in conformità al disposto di cui al terzo e quarto comma dell'art. 98.

#### *Art. 101*

##### *(Limiti di età)*

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello nel corso del quale il dipendente matura i limiti di età previsti per il conseguimento del diritto a pensione di vecchiaia, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503, come modificato dalla legge 23 dicembre 1994, n. 724 e dalla legge 8 agosto 1995, n. 335.

Rimane ferma la facoltà di opzione per la prosecuzione volontaria del rapporto di lavoro oltre l'età pensionabile di vecchiaia disciplinata dalle leggi 26 febbraio 1982, n. 54, art. 6 e 29 dicembre 1990, n. 407, art. 6, comma 1 nel testo modificato dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503.

Nell'ipotesi di raggiungimento dell'età massima consentita in regime di proroga del rapporto di lavoro di cui al precedente secondo comma, il rapporto di lavoro cessa con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello nel corso del quale è stata raggiunta la predetta età massima.

##### *Norma transitoria*

Per il periodo di cui all'art. 11 e di cui alla tabella A della legge 23 dicembre 1994, n. 724, rimangono ferme le norme previste in materia di limiti di età dall'art. 96 del c.c.n.l. 3 agosto

1990, qualora esse risultino di maggior favore rispetto alla disciplina introdotta con l'art. 101 del presente contratto collettivo.

*Art. 102*  
*(Divieto di contratti d'opera con ex dipendenti consorziali)*

Agli ex dipendenti consorziali, il cui rapporto di lavoro sia cessato per raggiunti limiti di età e/o di servizio o per le altre cause indicate alle lettere da d) ad l) dell'art. 97, non possono essere conferiti incarichi professionali da parte dei Consorzi, rimanendo quindi esclusa la facoltà di stipulare con i predetti ex dipendenti contratti d'opera.

*Art. 103*  
*(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. 104*  
*(Consegne)*

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

Se il dipendente non 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.

*Art. 105*  
*(Preavviso)*

Nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, per le cause indicate alle lettere e) ed l) dell'art. 97, è dovuto dal Consorzio il preavviso, osservati i seguenti termini in relazione all'anzianità di servizio effettivo:

- per il personale appartenente alla 7<sup>a</sup> 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 6<sup>°</sup> 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.

*Art. 106*  
*(Indennità sostitutiva del preavviso)*

In caso di morte del dipendente, nel caso di cessazione del rapporto di cui alla lettera d) dell'art. 97 nonché nell'ipotesi d'inosservanza dei termini di cui all'articolo precedente, il Consorzio è obbligato a corrispondere ai sensi degli artt. 2118 e 2122 cod. civ., 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. 99.

*Art. 107*  
*(Computo del periodo di preavviso)*

Tranne il caso di morte e di dimissioni non seguite da preavviso lavorato, il periodo di preavviso, 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.

Capo VII  
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

*Art. 108*  
*(Diritto al trattamento di fine rapporto)*

In tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, fatta eccezione per le ipotesi di cui agli articoli 89, lett. b) e c), e 98 del presente contratto, spetta al dipendente il trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e successive modificazioni.

*Art. 109*  
*(Anzianità di servizio)*

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

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

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

*Art. 110*  
*(Arrotondamento delle frazioni di mese)*

Ai fini della determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata fino al 31 maggio 1982, le frazioni di anno vanno computate in dodicesimi, calcolandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

*Art. 111*  
*(Anzianità per benemerienze belliche ai fini del trattamento di fine rapporto maturato dai dipendenti dei Consorzi di bonifica fino al 31 maggio 1982)*

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

Le anzidette benemerienze belliche vengono anche computate in aumento dell'anzianità utile per il calcolo del trattamento di pensione nei casi previsti agli articoli 89 lettere b) e c), e 98 del presente contratto.

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

*Art. 112*

*(Anzianità per benemerenze belliche ai fini del trattamento di fine rapporto maturato dai dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario fino al 31 maggio 1982)*

Ai fini del computo degli anni di servizio utili per la determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata sino al 31 maggio 1982 dai dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario trovano applicazione le benemerenze belliche già riconosciute a norma della legislazione sugli ex combattenti antecedente alla legge 24 maggio 1970, n. 336, e successive modifiche che diano luogo per il personale civile dello Stato al riconoscimento di anzianità convenzionale per il trattamento di quiescenza.

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

*Art. 113*

*(Reversibilità dei trattamenti di pensione liquidati fino al 31 maggio 1982 o spettanti nei casi speciali di cui agli artt. 89 e 98)*

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

- a) alla vedova fino a quanto 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, purchè 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 nè inferiore al 60% nè superiore all'intero ammontare della pensione diretta.

La vedova non ha diritto a pensione quando sussista separazione personale per colpa della vedova, in virtù di sentenza passata in giudicato.

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

In caso di decesso della moglie dipendente consorziale o pensionata, la pensione di reversibilità spetta al marito.

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 nè coniuge nè 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, semprechè al momento della morte del dante causa risultino permanentemente inabili al lavoro ed a suo carico.

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

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

Titolo IV

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

*Art. 114*

*(Rapporti di lavoro a tempo parziale)*

I Consorzi, ove ritengano di avvalersi della facoltà di ricorrere a rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 5 della legge 19 dicembre 1984, n. 863, con esclusione dei dipendenti con qualifica di quadro, si attengono alle seguenti modalità.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale prevede un orario di lavoro ridotto, non inferiore al 35% nè superiore al 55% di quello normale, considerato nella sua consistenza settimanale, con distribuzione giornaliera, antimeridiana o pomeridiana, di regola uniforme.

Per esigenze connesse alla funzionalità dei servizi è ammessa anche la costituzione di rapporti di lavoro part-time di tipo verticale (da un minimo di due e fino a tre giorni predeterminati alla settimana ad orario normale).

Presso ciascun Consorzio il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non potrà superare l'8% del personale fisso con rapporto di lavoro a tempo pieno

Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale vale il principio della parità di trattamento per cui le norme previste dal c.c.n.l. per il personale a tempo pieno devono essere applicate al personale a tempo parziale in misura proporzionale alla minore durata dell'orario di lavoro settimanale, semprechè siano compatibili con la speciale natura del rapporto.

In particolare:

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

2) in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno l'anzianità di servizio maturata ai fini degli aumenti periodici di anzianità durante il rapporto di lavoro a tempo parziale viene valutata nella stessa misura percentuale in cui è stato prestato il lavoro a tempo parziale;

3) ai lavoratori con rapporto di lavoro, a tempo parziale di tipo orizzontale (cfr. 3° comma del presente articolo) spetta lo stesso numero di giorni di ferie dei lavoratori a tempo pieno (con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliere effettuate).

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale (cfr. 4° comma del presente articolo) spettano, per ciascun anno di servizio, tanti giorni lavorativi di ferie quanti sono i giorni lavorativi settimanali da essi prestati, moltiplicato 4,33;

4) l'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata con riferimento alla retribuzione (intera o ridotta) in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro;

5) è vietata, tranne il caso di comprovate esigenze organizzative di carattere contingente, la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto a quello concordato, entro i limiti previsti dal presente accordo, nel contratto individuale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale va stipulato per iscritto, con indicazione delle mansioni alle quali il dipendente viene adibito, della distribuzione giornaliera, settimanale e mensile dell'orario di lavoro, del trattamento economico e va inviato entro 30 giorni all'Ispettorato provinciale del lavoro.

## Titolo V

### DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI OPERAI AVVENTIZI

#### Art. 115

#### *(Classificazione degli operai)*

Gli operai avventizi stagionali sono quelli addetti ai lavori stagionali di manutenzione ed esercizio delle opere e degli impianti consorziali (taglio delle erbe, sia acquatiche che di sponda, diserbo e spurgo dei canali, irrigazione, riordino delle scoline, ecc.) nonchè 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 ed all'art. 23, 1° comma della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

#### *Chiarimento a verbale*

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

#### Art. 116

*(Requisiti per l'assunzione)*

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

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati della Comunità europea;
- b) godimento dei diritti civili e politici;
- c) inesistenza di condanne per reati che comportino la perdita dell'elettorato attivo e passivo o il licenziamento di diritto ai sensi del precedente art. 49;
- d) sana costituzione fisica ed immunità da imperfezioni o difetti fisici incompatibili con le funzioni da esplicare, da accertarsi attraverso i competenti organi pubblici preposti al servizio sanitario.

In caso di avviamento al lavoro, a seguito di chiamata al collocamento, di lavoratori extracomunitari o apolidi, presenti in Italia alla data del 19 novembre 1995, i quali abbiano regolarizzato la loro posizione, si prescinde dal possesso del requisito di cui alla precedente lettera a).

*Art. 117  
(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 del rapporto, l'operaio s'intenderà definitivamente assunto.

*Art. 118  
(Costituzione del rapporto di lavoro)*

Il rapporto di lavoro si costituisce, salve le deroghe di cui alla legge 18 aprile 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 mediante l'indicazione del termine finale del rapporto "per relationem" con espressa menzione dei lavori stagionali per i quali l'operaio è assunto;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) la qualifica e la fascia funzionale;
- e) la retribuzione nei suoi elementi costitutivi.

*Art. 119  
(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, semprechè 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 di ufficio, non trarre in alcun modo benefici dallo svolgimento delle mansioni attribuite, usare con la dovuta cura oggetti o strumenti o macchine loro affidati;
- d) giustificare le assenze entro il giorno successivo, salvo comprovato motivo di impedimento.

*Art. 120  
(Orario di lavoro - Festività)*

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

La ripartizione dell'orario normale nei vari mesi in modo che sia rispettata la media, viene effettuata d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le 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 del lavoro ordinario settimanale non può superare le 50 ore e la durata massima giornaliera di lavoro ordinario non può superare le 10 ore.

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

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

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

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

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

Qualora non si raggiunga l'intesa di cui al precedente comma le parti azioneranno il tentativo di conciliazione davanti all'Ufficio provinciale del lavoro

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

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

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

Qualora gli operai siano addetti a lavori considerati pesanti o nocivi ai sensi del c.c.n.l. 30 luglio 1970 e relativi accordi circoscrizionali, restano in vigore le riduzioni dell'orario ordinario di lavoro contemplate dai predetti accordi circoscrizionali in vigore al 31 dicembre 1973. In mancanza di tali accordi trova applicazione la norma di cui al 16° comma dell'art. 41 del presente contratto.

#### *Chiarimento a verbale*

La durata massima giornaliera di lavoro ordinario di 10 ore distribuite secondo le intese di cui al nono 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 quarto comma, indipendentemente dalle ore di effettivo lavoro svolto. Ugualmente dicasi per l'ipotesi contemplata al settimo comma.

#### *Art. 121 (Cambiamento di mansioni - Effetti)*

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

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

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

*Art. 122  
(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 45 al 56 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. 123  
(Retribuzione)*

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

- a) minimo di paga base oraria;
- b) percentuale di adeguamento ISTAT non conglobata nella misura indicata nella tabella allegato G);
- c) indennità di contingenza maturata fino al 31 dicembre 1991 (allegato H);
- d) indennità integrativa;
- e) elemento distinto della retribuzione;
- f) 3° elemento.

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

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

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

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

Nel caso che la paga sia corrisposta in località diversa dal posto di lavoro, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si corrisponde la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

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

Le retribuzioni vanno corrisposte unitamente a prospetto paga nel quale devono essere chiaramente specificati: la denominazione del Consorzio, il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, tutti gli elementi che concorrono a formare la somma globale che viene corrisposta, l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e le ritenute di cui al successivo art. 132.

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. 124  
(Trattamento economico per ferie, tredicesima mensilità,  
quattordicesima mensilità, festività e trattamento di fine rapporto - 3° elemento)*

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie, festività nazionali e infrasettimanali, ivi comprese quelle soppresse dalla L. 5 marzo 1977, n. 54, tredicesima e quattordicesima mensilità e trattamento di fine rapporto è assolto con la corresponsione di una percentuale complessiva del 39,07% così suddivisa:

- a) ferie .....8,33%
- b) festività nazionali e infrasettimanali .....5,44%
- c) tredicesima mensilità .....8,33%
- d) quattordicesima mensilità .....8,33%
- e) trattamento di fine rapporto .....8,64%

Le maggiorazioni percentuali di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) vengono calcolate sul minimo di paga base, 3% di ISTAT non conglobata, indennità di contingenza e indennità integrativa.

Le maggiorazioni percentuali di cui alle lettere a), b), c) ed e) vengono calcolate anche sull'elemento distinto della retribuzione di cui al successivo art. 127.



*Art. 125*  
*(Minimi di paga base)*

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

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

*Art. 126*  
*(Cumulo di mansioni)*

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

*Art. 127*  
*(Indennità integrativa)*

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

Ai fini del ragguaglio ad ora per la determinazione della retribuzione oraria di cui al precedente art. 123, la predetta indennità viene divisa per 164,67.

*Art. 128*  
*(Elemento distinto della retribuzione)*

All'operaio è corrisposta, a decorrere dal 1° gennaio 1993, in applicazione dell'accordo Governo-sindacati del 31 luglio 1992, la somma di lire 18.571 mensili a titolo di elemento distinto della retribuzione.

Ai fini del ragguaglio ad ora per la determinazione della retribuzione oraria di cui al precedente art. 123 la predetta somma viene divisa per 164,67.

*Art. 129*  
*(Compenso per lavoro straordinario e festivo)*

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

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono eccedere le 250 ore annue, salvo 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 minimo di paga base, dell'indennità di contingenza, del 3% di ISTAT non conglobata e dell'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. 130  
(Trasferte e missioni)*

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

*Art. 131  
(Indennità di trasferimento)*

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

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

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

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

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

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

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

*Chiarimento a verbale*

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

*Art. 132  
(Ritenute)*

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

*Art. 133  
(Impossibilità sopravvenuta della prestazione)*

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

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

*Art. 134  
(Assicurazioni sociali e integrazione 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 70% o il 90% della retribuzione globale giornaliera, a seconda che si tratti di malattia o di infortunio, e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli Istituti previdenziali.

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

Le somme versate dal Consorzio a titolo di integrazione delle prestazioni economiche di malattia ed infortunio dovute dagli Istituti previdenziali ed assistenziali, sono assoggettate a ritenute previdenziali e fiscali secondo le disposizioni legislative vigenti.

Il trattamento di cui al 2° comma del presente articolo, non trova applicazione nei confronti degli operai dipendenti da quei Consorzi presso i quali si è convenuto di versare il contributo volontario alla cassa integrazione malattie e infortuni (c.d. "casse extra legem" istituite nel settore agricolo).

#### *Art. 135*

##### *(Cause di cessazione del rapporto)*

Sono cause di anticipata cessazione del rapporto:

- a) la morte;
- b) la perdita della cittadinanza italiana per provvedimento delle competenti autorità;
- c) la revoca dell'assunzione alla scadenza del periodo di prova;
- d) il licenziamento di diritto di cui all'art. 49;
- 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. 136*

##### *(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 discharge.

Se l'operaio non ottempererà, 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. 137*

##### *(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. 135 è dovuto dalla parte recedente il preavviso ed il rapporto di lavoro, tranne che per il caso di morte e di dimissioni senza preavviso lavorato, si estingue alla scadenza dei termini indicati al comma successivo.

La durata del periodo di preavviso è così determinata:

- un giorno per gli operai con anzianità ininterrotta di servizio compresa tra quindici giorni e un mese;
- tre giorni per gli operai con anzianità ininterrotta di servizio superiore a un mese e fino a tre mesi;
- cinque giorni per gli operai con anzianità superiore a tre mesi.

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

#### *Art. 138*

##### *(Riassunzione operai a tempo determinato)*

Gli operai assunti con rapporto a tempo determinato per i lavori di carattere stagionale, hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica già ricoperta presso lo stesso Consorzio, a condizione che manifestino al Consorzio ed all'Ufficio di collocamento la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

*Art. 139*  
*(Trasformazione rapporto operai avventizi)*

Tutti gli operai avventizi rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto che, a decorrere dal 1° gennaio 1986, effettuino per tre anni consecutivi un numero minimo di giornate di effettivo lavoro pari a duecento giorni all'anno alle dipendenze del medesimo Consorzio, saranno assunti, a decorrere dall'inizio del quarto anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto all'assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui al precedente comma, resta escluso per quegli operai per i quali al compimento del triennio sia scaduto il termine per l'esercizio dell'opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre i limiti di età previsti per il conseguimento del diritto a pensione di vecchiaia, ai sensi del precedente art. 101.

Parte II  
DISCIPLINA SPECIFICA

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

*Art. 140*  
*(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.

La predetta somma potrà essere depositata a decorrere dal 1° gennaio 1985 presso l'Istituto di credito tesoriere del Consorzio, con apertura di un conto vincolato su cui saranno accreditati, a decorrere dalla predetta data, i relativi interessi che annualmente matureranno.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ai singoli dipendenti verrà liquidata sia la somma capitale di cui al 1° comma, sia gli interessi di cui al 2° comma maturati a decorrere dal 1° gennaio 1985 e fino alla data di cessazione del rapporto.

Qualora non si proceda all'anzidetto accantonamento presso un Istituto di credito, il Consorzio sarà ugualmente obbligato a versare ai dipendenti di cui al 1° comma sia la somma capitale determinata ai sensi del 1° comma, sia un ammontare pari agli interessi che sarebbero maturati, a decorrere dal 1° gennaio 1985, se la somma fosse stata depositata secondo quanto previsto al 2° comma. In tal caso gli interessi saranno calcolati nella misura annua corrispondente a quella riconosciuta in ciascun anno dall'Istituto di credito tesoriere del Consorzio per i conti vincolati di importi corrispondenti a quelli annualmente maturati per i singoli dipendenti.

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

Capo I  
APPRENDISTATO

*Art. 141*  
*(Apprendistato)*

E' ammesso - per il conseguimento delle qualifiche di dattilografo e di disegnatore, in ragione del 10% del totale degli addetti aventi le predette qualifiche - l'apprendistato nei limiti di età previsti dalle leggi vigenti e per un periodo non superiore ad un anno, compreso il periodo di prova.

Lo stipendio da attribuire agli apprendisti non deve essere inferiore ai 3/4 di quello previsto dalla tabella allegato A) per le fasce funzionali nelle quali rientrano le qualifiche di cui al 1° comma.

*Art. 142*

*(Anticipazione degli assegni familiari e delle indennità per Cassa integrazione salari operai agricoli (C.I.S.O.A.) agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato)*

Gli operai consorziali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono chiedere, a titolo di anticipazione, al Consorzio dal quale dipendono, l'erogazione mensile delle somme agli stessi dovute dall'INPS a titolo di assegni familiari, impegnandosi a restituire le stesse, nei modi e nei termini previsti nello schema di domanda di cui all'allegato I) al presente contratto collettivo. Il Consorzio, verificata la conformità delle richieste al predetto schema, provvederà all'erogazione mensile delle somme agli stessi dovute dall'INPS a titolo di assegni familiari, riscontrando la sussistenza dei requisiti di legge e visto l'impegno assunto per la restituzione come sopra indicato.

Agli operai consorziali di cui al precedente comma, nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per le cause indicate nella legge 8 agosto 1972, n. 457, con conseguente intervento della Cassa integrazione, deve essere garantita dal Consorzio, mediante anticipazione ed integrazione delle somme corrisposte dalla Cassa integrazione, una retribuzione mensile pari al cento per cento di quella in atto nel periodo di paga mensile precedente a quello in corso del quale si è verificata la sospensione.

Parte III

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

*Art. 143*

*(Contrattazione integrativa aziendale)*

Presso i Consorzi che non siano gravati da forti passività onerose è consentita, a decorrere dal 1° gennaio 1996, la contrattazione aziendale esclusivamente per l'istituzione di un premio di risultato.

Tale premio, che sarà contrattato con riferimento al biennio, ed erogato al termine dello stesso, sarà strettamente correlato ai risultati conseguiti da ciascuna unità operativa (uffici, sezioni, reparti o simili) nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di miglioramento di servizi resi all'utenza.

I risultati conseguenti ai programmi devono essere economicamente quantificabili.

I criteri utili alla determinazione quantitativa del premio di risultato saranno definiti dalle parti in sede aziendale con riferimento agli obiettivi di cui al precedente secondo comma.

La legittimazione a stipulare gli accordi integrativi aziendali è delle R.S.A., assistite dalle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali.

I contratti integrativi aziendali stipulati ai sensi del presente articolo hanno durata quadriennale. Gli incontri per la stipula dei contratti integrativi aziendali dovranno avviarsi entro il mese di settembre 1995 e successivamente entro il mese di settembre dell'anno di scadenza.

Parte IV

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Titolo I

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

*Art. 144*

*(Mantenimento a titolo personale della stabilità del rapporto di lavoro)*

I dipendenti in servizio, con rapporto di ruolo, alla data del 31 luglio 1994 mantengono a titolo personale la stabilità del rapporto che era loro garantita dal posto di ruolo nonchè gli istituti concernenti la cessazione del rapporto ed i relativi trattamenti di quiescenza già in atto per il rapporto di ruolo ai sensi del c.c.n.l. 3 agosto 1990. Tali trattamenti vengono mantenuti anche nel caso di accorpamento o fusione di Consorzi. Tali trattamenti vengono conservati a titolo personale anche dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio, alla data del 31 luglio 1994, pari o superiore a 20 anni.

*Art. 145*  
*(Copertura automatica dei posti di ruolo*  
*vacanti al 1° agosto 1994)*

I Consorzi provvederanno alla copertura dei posti di ruolo, vacanti al 1° agosto 1994 da almeno 5 mesi e per i quali non sia stato assunto lo specifico provvedimento previsto all'ottavo comma dell'art. 129 del c.c.n.l. 3 agosto 1990, riconoscendo ai dipendenti aventi diritto, ai sensi dell'art. 129 stesso, l'immissione automatica nei predetti posti.

*Art. 146*  
*(Prolungamento del preavviso per i dipendenti con anzianità di servizio,*  
*al 31 luglio 1994, superiore a 10 anni e fino a 20 anni)*

Per il personale con rapporto a tempo indeterminato con anzianità di servizio al 31 luglio 1994 superiore a 10 anni e fino a 20 anni, nell'ipotesi di cessazione del rapporto ai sensi della lettera I) dell'art. 97, i termini di preavviso indicati al precedente art. 105 sono prolungati di ulteriori due mesi.

Titolo II  
DISPOSIZIONI FINALI

*Art. 147*  
*(Decorrenza e durata del contratto)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

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

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

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1994 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 1997. Per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 1995.

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

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

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo prevede quanto segue:

2) il c.c.n.l. 6 marzo 1996 è rinnovato per il biennio 1998-1999, senza alcuna modifica ad eccezione delle variazioni dei minimi di stipendio base di cui al successivo punto 4);

3) in conseguenza di quanto disposto al precedente punto 2), relativamente al c.c.n.l. 6 marzo 1996, il rinnovo dell'intera disciplina contrattuale collettiva del settore comprensiva delle clausole di carattere normativo oltrechè di quelle economiche di durata biennale, avverrà, nel rispetto delle modalità previste dall'art. 148 del citato c.c.n.l. 6 marzo 1996, con decorrenza 1° gennaio 2000.

*Art. 148*  
*(Procedure di rinnovo del contratto collettivo di lavoro)*

La parte che ha disdetto il c.c.n.l. ai sensi del precedente articolo presenterà le proposte per il rinnovo del contratto collettivo almeno sei mesi prima della scadenza. L'apertura della trattativa avverrà tre mesi prima della scadenza del contratto collettivo.

Durante il periodo di tre mesi di cui al precedente comma e per il mese successivo alla scadenza del contratto collettivo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette. Se la presentazione delle proposte per il rinnovo del contratto avviene in data successiva a quella dei tre mesi precedenti la scadenza del contratto, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali e a non procedere ad azioni dirette per un periodo di quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., ai lavoratori dipendenti, ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso annuo di inflazione programmata, applicato ai minimi di stipendio base, aumentati della ex indennità di contingenza.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso annuo di inflazione programmata applicato sulle voci retributive di cui al precedente comma. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale di cui ai precedenti commi slitta, in caso di ritardata presentazione del documento di proposte per il rinnovo del contratto, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

La violazione del periodo di raffreddamento di cui al secondo comma del presente articolo comporterà, come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo.

Le proposte per l'adeguamento biennale dei minimi di stipendio base dovranno essere presentate almeno tre mesi prima della scadenza. Le trattative inizieranno entro i 15 giorni successivi.

**Art. 149**  
**(Rivalutazioni delle pensioni)**

Gli importi delle pensioni dirette ed indirette, maturate sino al 31 dicembre 1993, calcolate al netto della ritenuta dei 2/3 della pensione INPS e dell'eventuale indennità di contingenza, sono aumentati del 4%, con decorrenza 1° gennaio 1994.

La disposizione di cui sopra si applica a tutti indistintamente i trattamenti di pensione in qualunque epoca e sotto la vigenza di qualsiasi regolamentazione maturati.

**Art. 150**  
**(Allegati)**

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

**Allegato A**

Tabella dei minimi di stipendio base

**(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

Grado	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1°	111,1	113,1	115,1	117,1	119,1	121,1
2°	138,047	141,05	144,06	147,07	150,08	153,09
3°	171,1	174,113	177,126	180,139	183,152	186,165
4°	211,1	214,113	217,126	220,139	223,152	226,165
5°	251,1	254,113	257,126	260,139	263,152	266,165
6°	291,1	294,113	297,126	300,139	303,152	306,165
7°	331,1	334,113	337,126	340,139	343,152	346,165
8°	371,1	374,113	377,126	380,139	383,152	386,165
9°	411,1	414,113	417,126	420,139	423,152	426,165
10°	451,1	454,113	457,126	460,139	463,152	466,165

N.d.R.: L'accordo di rinnovo prevede quanto segue:

4) ai minimi di stipendio base, in vigore al 31 dicembre 1997, di cui alla tabella Allegato A al c.c.n.l. 6 marzo 1996 per i dipendenti dai consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario, vengono aggiunti i seguenti importi con le seguenti decorrenze:

Dall'1/1/1998      Dall'1/1/1999

1 <sup>a</sup> f.f.	24.461	20.751	
2 <sup>a</sup> f.f.	27.396	23.241	
2° liv.	27.885	23.656	
3 <sup>a</sup> f.f.			
1° liv.	31.799	26.976	
2° liv.	32.044	27.184	
4 <sup>a</sup> f.f.			
1° liv.	36.202	30.711	
2° liv.	36.447	30.919	
5 <sup>a</sup> f.f.			
1° liv.	39.138	33.202	
3° liv.	39.382	33.409	
6 <sup>a</sup> f.f. 2° liv.	41.584	35.277	
1° liv.	52.591	44.615	
3° liv.	53.080	45.030	
7 <sup>a</sup> f.f. 2° liv.	58.217	49.387	
1° liv.	66.045	56.028	

## *Allegato B*

### Accordo nazionale

#### Trasferte e missioni (Artt. 76 e 130 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.

#### Art. 2

Non vengono considerati in trasferta:

a) i dipendenti comandati a prestare la loro opera in località distanti meno di 8 km dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato, semprechè la durata dell'assenza dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato non sia superiore a 4 ore.

In ogni caso, a prescindere dalla distanza, non vengono considerati in trasferta i dipendenti comandati, durante l'orario di lavoro, a prestare la propria opera fuori dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato per l'espletamento di incarichi presso uffici, semprechè la durata dell'assenza dalla sede abituale di lavoro e dal relativo centro abitato non sia superiore a 4 ore;

b) il personale comunque addetto a compiti di vigilanza, di custodia, di esercizio e di manutenzione delle opere di bonifica e irrigue, richiedenti istituzionalmente o per disposizioni regolamentari abituali spostamenti nell'ambito del comprensorio consortile ovvero nell'ambito della zona o del reparto cui il dipendente è destinato, nell'ipotesi in cui il comprensorio sia o venga suddiviso in zone o reparti.

#### Art. 3

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

#### Art. 4



Il trattamento di trasferta non si applica ai dipendenti addetti in via esclusiva alla guida di automezzi di proprietà del Consorzio (autisti di ufficio).

I dipendenti di cui al precedente comma hanno diritto al rimborso delle spese per il pasto consumato fuori sede entro gli importi massimi fissati dall'art. 5. In caso di pernottamento in località diverse dal proprio domicilio, ai dipendenti di cui al precedente comma compete il trattamento contemplato per la missione dal successivo art. 6.

#### Art. 5

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

a) lire 750 per servizi prestati in trasferta entro l'arco della mezza giornata sia antimeridiana che pomeridiana;

b) lire 1.700 per servizi prestati in trasferta per tutta la giornata in riferimento all'intero orario d'obbligo.

La previsione di cui alla precedente lettera b) ricorre nell'ipotesi in cui il dipendente debba, per lo svolgimento dei compiti affidatigli, consumare il pasto in trasferta con prosecuzione della sua attività successivamente alla consumazione del pasto.

Nei Consorzi presso i quali sia in vigore l'orario unico, il trattamento di lire 1.700 compete nell'ipotesi che i servizi prestati in trasferta coincidano con l'intero orario d'obbligo; in ogni altro caso compete il trattamento di lire 750.

Nel calcolo della durata delle prestazioni in trasferta non deve essere computato il tempo necessario per il viaggio di andata e ritorno dalla propria abitazione all'abituale sede di lavoro.

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

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

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

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

Qualora i dipendenti in trasferta ai sensi dell'art. 1, con l'esclusione di cui all'art. 2, rientrino nella sede abituale di lavoro dopo le 7 ore di assenza o dopo le ore 14, agli stessi compete, dietro esibizione del relativo documento, il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per il pasto consumato fuori sede presso esercizi pubblici, ristoranti, trattorie e simili di media categoria.

In alternativa al rimborso a piè di lista di cui al precedente comma i dipendenti comandati in trasferta possono chiedere, per il pasto consumato fuori sede, sempre nelle ipotesi indicate al precedente comma, un rimborso forfettario, che viene fissato nella misura di lire 10.000.

#### Art. 6

Al dipendente comandato in missione è corrisposto il seguente trattamento:

a) il rimborso a piè di lista, dietro esibizione della relativa documentazione, delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, pernottamento in alberghi di 2ª categoria e per la consumazione dei pasti in esercizi pubblici di media categoria;

b) in alternativa al trattamento di cui alla precedente lett. a), il dipendente comandato in missione può chiedere un rimborso forfettario delle spese sostenute, che viene fissato nella misura di lire 80.000 giornaliera per missioni effettuate entro il territorio nazionale e di lire 120.000 giornaliera per missioni effettuate all'estero.

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

Il trattamento di missione esclude il diritto alla corresponsione di qualsiasi ulteriore compenso per prestazione di lavoro straordinario.

#### Art. 7

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

#### Art. 8

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

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

L'accettazione dei dipendenti interessati dovrà pervenire al Consorzio entro quindici giorni dalla ricezione della domanda.

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

#### Art. 9

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

- a) 19% del prezzo della benzina super per autovetture di cilindrata fino a 900 c.c.;
- b) 21% del prezzo della benzina super per autovetture di cilindrata da 901 a 1100 c.c.;
- c) 22% del prezzo della benzina super per autovetture di cilindrata oltre 1100 c.c.;
- d) 8% del prezzo della benzina super per i motocicli;
- e) 5,74% del prezzo della benzina super per i ciclomotori.

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

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

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

#### Art. 10

Per il personale operaio di cui alla lett. b) dell'art. 2 le Amministrazioni dei Consorzi provvederanno a determinare, d'intesa con le Rappresentanze sindacali aziendali, la località costituente il punto iniziale di computo della percorrenza chilometrica, ai fini della corresponsione della relativa indennità.

#### Art. 11

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, tramite le loro Organizzazioni territoriali, ad intervenire presso i competenti organi pubblici perchè venga assicurato il collegamento, con i mezzi pubblici, tra i centri abitati più importanti ricadenti nel comprensorio e le sedi abituali di lavoro.

#### Art. 12

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

#### Art. 13

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

Il Consorzio di Bonifica ..... richiede al Sig. .... alle dipendenze del Consorzio medesimo con la qualifica di ..... di utilizzare, per l'espletamento delle mansioni affidategli, il mezzo di trasporto di proprietà del medesimo Sig. ....

Con la presente il Sig. .... dipendente del Consorzio ..... con la qualifica di .....

dichiara di accettare la proposta del Consorzio medesimo di utilizzare, per l'espletamento delle mansioni inerenti alla qualifica rivestita, il mezzo di trasporto di sua proprietà.

Con un preavviso di tre mesi, il dipendente potrà, mediante comunicazione scritta da inviare al Consorzio, recedere dall'impegno di utilizzare per l'espletamento delle sue mansioni l'automezzo di sua proprietà.

### Allegato C

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

Indennità di anzianità	Indennità di anzianità	Indennità di anzianità	Indennità di anzianità
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10	10	10	10
11	11	11	11
12	12	12	12
13	13	13	13
14	14	14	14
15	15	15	15
16	16	16	16
17	17	17	17
18	18	18	18
19	19	19	19
20	20	20	20
21	21	21	21
22	22	22	22
23	23	23	23
24	24	24	24
25	25	25	25
26	26	26	26
27	27	27	27
28	28	28	28
29	29	29	29
30	30	30	30
31	31	31	31
32	32	32	32
33	33	33	33
34	34	34	34
35	35	35	35
36	36	36	36
37	37	37	37
38	38	38	38
39	39	39	39
40	40	40	40
41	41	41	41
42	42	42	42
43	43	43	43
44	44	44	44
45	45	45	45
46	46	46	46
47	47	47	47
48	48	48	48
49	49	49	49
50	50	50	50
51	51	51	51
52	52	52	52
53	53	53	53
54	54	54	54
55	55	55	55
56	56	56	56
57	57	57	57
58	58	58	58
59	59	59	59
60	60	60	60
61	61	61	61
62	62	62	62
63	63	63	63
64	64	64	64
65	65	65	65
66	66	66	66
67	67	67	67
68	68	68	68
69	69	69	69
70	70	70	70
71	71	71	71
72	72	72	72
73	73	73	73
74	74	74	74
75	75	75	75
76	76	76	76
77	77	77	77
78	78	78	78
79	79	79	79
80	80	80	80
81	81	81	81
82	82	82	82
83	83	83	83
84	84	84	84
85	85	85	85
86	86	86	86
87	87	87	87
88	88	88	88
89	89	89	89
90	90	90	90
91	91	91	91
92	92	92	92
93	93	93	93
94	94	94	94
95	95	95	95
96	96	96	96
97	97	97	97
98	98	98	98
99	99	99	99
100	100	100	100

### Allegato D

#### Accordo sulle "festività soppresse" 20 maggio 1977

Il giorno 20 maggio 1977, in Roma, presso la sede dello SNEBI, via di S. Teresa, 23

tra  
lo SNEBI;

e  
la Federbraccianti-CGIL;  
la FNITA-CISL;  
la FILBI-UIL

si stipula il presente accordo collettivo nazionale.

#### Art. 1

A tutti i dipendenti di ruolo e a tempo indeterminato, rientranti nella sfera di applicazione del c.c.n.l. 25 marzo 1976, che prestino la loro opera nelle cinque festività soppresse con legge 5 marzo 1977, n. 54 (art. 1, 1° comma), sono concessi 5 giorni di riposo compensativo.

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

Il periodo di godimento del predetto riposo compensativo, non cumulabile con le ferie ordinarie annuali, sarà concordato tra gli interessati assistiti dalla R.S.A. ed il Consorzio, in

relazione alle esigenze funzionali ed organizzative degli uffici e degli impianti consortili e tenuto anche conto, per quanto possibile, delle richieste dei lavoratori.

#### Art. 2

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

#### Art. 3

Per il personale appartenente alla 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup> fascia funzionale con esclusione del personale ausiliario di ufficio e per il personale appartenente alla quarta fascia funzionale limitatamente, per quest'ultima, al personale previsto al 2° comma, trova applicazione, per le due festività nazionali (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata, rispettivamente, alla prima domenica di giugno e di novembre, la norma di cui all'art. 1 della legge 31 marzo 1954, n. 90 e successive modifiche che disciplina l'ipotesi di festività nazionale coincidente con la domenica.

Al restante personale, qualora il 2 giugno e il 4 novembre non ricadano di domenica e ci sia prestazione lavorativa, è riconosciuto il corrispondente giorno di riposo compensativo in aggiunta e con le stesse modalità stabilite ai precedenti articoli 1 e 2.

#### Art. 4

Per gli operai con rapporto a tempo determinato, rientranti nella sfera di applicazione del c.c.n.l. 25 marzo 1976 il trattamento economico per le feste nazionali e per le festività, soppresse e vigenti, è soddisfatto con la percentuale di maggiorazione della retribuzione (c.d. 3° elemento) di cui all'art. 89 del c.c.n.l. 25 marzo 1976, quando non vi sia prestazione lavorativa. Conseguentemente la predetta percentuale viene confermata nella misura vigente.

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

#### Art. 5

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

#### Art. 6

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

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

#### *Allegato E*

##### Regolamento delle trattenute per contributi sindacali (Art. 26 del contratto)

#### Art. 1

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

## Art. 2

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

## Art. 3

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

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

## Art. 4

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

## Art. 5

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

La revoca può essere contenuta anche in una nuova delega.

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

## Art. 6

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

## Art. 7

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

## *Allegato F*

### Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale

## Art. 1

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

## Art. 2

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

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

### Art. 3

L'importo delle ritenute, da effettuarsi sull'ammontare netto delle retribuzioni, viene fissato in 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.

### Allegato G

Tabella della quota ISTAT non conglobata relativa al mese di gennaio 1977  
(3% calcolato sui minimi di stipendio  
tabella allegato A al c.c.n.l. 25 marzo 1976)

Classe di retribuzione	1976	1977
1 <sup>a</sup>		8.000
2 <sup>a</sup>		8.150
3 <sup>a</sup>	11	8.300
4 <sup>a</sup>	12	8.450
5 <sup>a</sup>	13	8.600
6 <sup>a</sup>	14	8.750
7 <sup>a</sup>	15	8.900
8 <sup>a</sup>	16	9.050
9 <sup>a</sup>	17	9.200
10 <sup>a</sup>	18	9.350
11 <sup>a</sup>	19	9.500
12 <sup>a</sup>	20	9.650
13 <sup>a</sup>	21	9.800
14 <sup>a</sup>	22	9.950
15 <sup>a</sup>	23	10.100

### Allegato H

Indennità di contingenza maturata fino al 31 dicembre 1991  
(cfr. legge n. 191 del 13 luglio 1990)

Classe di retribuzione	1990	1991
1 <sup>a</sup>		525.000
2 <sup>a</sup>		527.000
3 <sup>a</sup>	11	529.000
4 <sup>a</sup>	12	531.000
5 <sup>a</sup>	13	533.000
6 <sup>a</sup>	14	535.000
7 <sup>a</sup>	15	537.000
8 <sup>a</sup>	16	539.000
9 <sup>a</sup>	17	541.000
10 <sup>a</sup>	18	543.000
11 <sup>a</sup>	19	545.000
12 <sup>a</sup>	20	547.000
13 <sup>a</sup>	21	549.000
14 <sup>a</sup>	22	551.000
15 <sup>a</sup>	23	553.000

### Allegato I

Accordo 20 settembre 1983 per l'attuazione  
legge 31 marzo 1979 n. 92  
(Omissis)

### Allegato L

Accordo 30 marzo 1983, come modificato dall'accordo 24 aprile 1985,  
per la concessione delle anticipazioni sul t.f.r.  
di cui all'art. 2120 cod. civ. nuovo testo

Il giorno 30 marzo 1983, in Roma presso lo SNEBI, via di S. Teresa, n. 23,

tra  
- lo SNEBI;

e  
- la Federbraccianti-CGIL;  
- la FISBA-CISL;  
- la FILBI-UIL;

#### Premesso

- che ai sensi dell'art. 1 della L. n. 297/1982 i dipendenti consorziali in possesso di specifici requisiti indicati nella legge stessa possono chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto, d'importo non superiore al 70% del trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta;

- che la stessa L. n. 297/1982 prevede che su tale materia possono intervenire accordi collettivi anche allo scopo di stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste;

- che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno avanzato una serie di richieste volte, da un lato, a stabilire i criteri di priorità per una equa applicazione della legge e, dall'altro, condizioni di miglior favore in ordine alla sfera di applicabilità;

- che dopo una attenta valutazione congiunta delle diverse richieste si è convenuto di rinvenire un accordo della durata di due anni che pone in essere una disciplina di miglior favore rispetto a quella legislativa, nei termini di seguito indicati;

- che, per un'esigenza di completezza, si è ritenuto di riportare altresì nell'accordo le disposizioni già vigenti per effetto delle norme contenute nella legge stessa, trattandosi di una regolamentazione nuova della quale è opportuno fornire un quadro completo.

Tutto ciò premesso, si stipula quanto segue:

1) le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo;

2) i dipendenti consorziali, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso Consorzio, possono chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione, non superiore al 70 per cento, sul trattamento cui avrebbero diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto;

3) le richieste degli aventi diritto di cui al precedente numero 2) sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente numero 2) e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

Conseguentemente, nel caso in cui il numero degli aventi titolo sia inferiore a 10 unità ed il numero complessivo dei dipendenti sia inferiore a 25 unità, si avrà, applicando le anzidette percentuali, l'individuazione di una frazione di unità, che non darà titolo ad alcuna anticipazione fino a quando tale frazione sommandosi a quella dell'anno o degli anni successivi non raggiunga l'unità;

4) nell'accoglimento delle richieste di anticipazione, nei limiti indicati al precedente punto 3), i Consorzi seguiranno il seguente ordine di priorità:

a) interventi chirurgici di notevole onerosità e complessità in Italia o all'estero dietro presentazione di idonea documentazione medica;

b) l'acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi sul quale grava un provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, semprechè il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente, o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;

c) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente senza familiari conviventi sul quale grava un provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto;

d) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lett. b); che l'alloggio da acquistare sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro; che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;

e) costruzione di prima casa di abitazione nella stessa ipotesi di cui al precedente punto d), a condizione che il suolo risulti nella piena proprietà e disponibilità del richiedente. In tale ipotesi la richiesta di anticipazione verrà ritenuta ammissibile solo se alla domanda sarà allegata la copia autenticata della concessione edilizia accompagnata dal preventivo di spesa per la costruzione. L'erogazione della somma oggetto di anticipazione avverrà per "tranches" sulla base degli stati di avanzamento dei lavori, e secondo le modalità in vigore per la corresponsione di mutui ipotecari per la costruzione delle case di abitazione da parte dell'ENPAIA.

Le domande accolte ai sensi della presente lettera e) rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando, sulle quote non ancora erogate, le rivalutazioni previste dalla legge fino alla erogazione dell'intero importo richiesto;

f) costruzione in cooperativa di prima casa di abitazione nelle stesse ipotesi di cui al precedente punto d);

g) ristrutturazione della prima casa di abitazione, necessaria a rendere la medesima idonea alle esigenze abitative del nucleo familiare del dipendente;

h) acquisto della prima casa di abitazione per i figli;

i) spese sanitarie per terapie ed interventi anche per i familiari a carico, non rientrati nella lettera a), la cui necessità va documentata con certificato rilasciato dalla competente Unità sanitaria locale all'atto della richiesta di anticipazione. La spesa dovrà risultare da regolare fattura attestante la spesa sostenuta in data successiva al 31 maggio 1982.

Sarà valido anche il preventivo di spesa, riconosciuto dall'Unità sanitaria locale, purché accompagnato da una dichiarazione d'impegno a presentare la regolare fattura;

5) le domande di anticipazione per i titoli di cui alle lettere da b) ad e) del precedente numero 4 dovranno essere accompagnate da atto notorio, con dichiarazione di responsabilità attestante che il richiedente versa in una delle condizioni previste alle lettere testè citate. Farà seguito la documentazione relativa.

Nell'ipotesi di cui alla lettera f) del precedente punto 4) la domanda di anticipazione deve essere accompagnata:

1. dall'atto notorio di cui al primo comma;

2. dalla dichiarazione del Presidente della cooperativa, con sottoscrizione autenticata, da cui risulti: che la cooperativa è iscritta al Tribunale civile; che il richiedente è socio della cooperativa; che la cooperativa ha acquisito la proprietà del suolo; che la cooperativa ha ottenuto il rilascio della concessione edilizia assumendo l'impegno degli oneri concessori e risulti altresì l'entità dell'importo previsto per l'alloggio;

3. dall'atto di assegnazione provvisoria comprovata dall'estratto notarile della relativa deliberazione del Consiglio di amministrazione della cooperativa;

4. da una dichiarazione resa davanti a un notaio con la quale il richiedente si impegna a presentare l'atto notarile di assegnazione definitiva dell'immobile, con trasferimento della proprietà in capo all'assegnatario entro 90 giorni dalla data della medesima.

Il richiedente dovrà inoltre produrre annualmente una dichiarazione del Presidente della cooperativa, con sottoscrizione autenticata, attestante il permanere della qualità di socio. In caso di cessione della quota il lavoratore è obbligato a restituire le somme conseguite a titolo di anticipazione, maggiorate secondo quanto previsto al successivo punto 12.

L'erogazione della somma oggetto dell'anticipazione avverrà nei tempi e con le modalità previste alla precedente lettera e) e sarà effettuata a favore della cooperativa. A tale scopo l'interessato dovrà rilasciare al Consorzio apposita delegazione di pagamento;

6) tutte le domande di anticipazione dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata A.R.;

7) l'accettazione della domanda di anticipazione per l'acquisto della casa nei limiti sopra indicati è subordinata alla presentazione di una copia dell'atto notarile di compravendita. L'anticipazione viene concessa anche qualora, prima dell'acquisto, sia stato stipulato compromesso di vendita con atto notarile da allegarsi alla domanda. Per i soci di cooperative l'anticipazione verrà erogata dietro presentazione dell'atto notarile di assegnazione definitiva o della documentazione di cui al precedente punto 5;

8) le domande di anticipazione, motivate e documentate come indicato ai precedenti numeri, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione delle R.S.A., sarà formata entro i due mesi successivi ed approvata entro gli ulteriori due mesi dal comitato appositamente istituito presso l'ENPAIA, ovvero dai competenti organi del Consorzio qualora quest'ultimo non risulti iscritto al Fondo di accantonamento gestito dall'ENPAIA. Per il 1983 il termine del 28 febbraio si intende spostato al 15 maggio.

Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno e per il 1983 al 15 maggio;

9) per i casi urgenti di cui alla lettera a) del n. 4 si riconoscerà, d'intesa con le R.S.A., l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando



l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazione previsto dalla legge;

10) le anticipazioni per l'acquisto della prima casa saranno concesse, qualora risultino erogati per lo stesso titolo mutui dall'ENPAIA o da altri istituti mutuanti, solo nei limiti delle somme necessarie per estinguere tali mutui, e comunque non oltre il limite legale del 70% e quindi solo a condizione che l'interessato si impegni ad utilizzare le somme anticipate per estinguere il mutuo;

11) fermi restando i criteri di priorità di cui al precedente n. 4), l'ordine di graduatoria, ad eccezione dell'ipotesi di cui alla lettera a) del n. 4) e al n. 9), sarà predisposto sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle domande;

12) in tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di 4 punti; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari;

13) il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 1984. S'intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

### *Allegato M*

Documento della commissione tecnica intersindacale composta  
dallo SNEBI e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori  
Federbraccianti-CGIL, FISBA-CISL e UISBA-UIL

### Premesso

- che l'entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, recante "Norme sulla disciplina del trattamento di fine rapporto e in materia pensionistica" ha posto, con riferimento al settore consorziale, numerosi problemi applicativi collegati all'incidenza che il citato testo legislativo ha dispiegato sulla disciplina contrattuale previgente in materia;

- che le parti hanno ritenuto necessario effettuare una serie di incontri di studio allo scopo di verificare le rispettive posizioni in ordine ai problemi sollevati dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e possibilmente pervenire a valutazioni comuni, in ordine alla sua interpretazione, che consentissero di diramare al riguardo direttive concordate volte ad eliminare onerose conflittualità;

- che a tale scopo, durante i numerosi incontri effettuati, è stato condotto un approfondito esame del testo dell'intera legge 29 maggio 1982, n. 297.

Da tali incontri sono emersi gli orientamenti comuni sui punti di seguito indicati.

#### *1) Nozione di retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto*

- Visto il 2° comma dell'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297 che impone di computare ai fini del trattamento di fine rapporto, a decorrere dal 1° giugno 1982, "tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese";

- esaminate, alla luce di tale criterio, le varie voci retributive contrattuali previste dalla vigente disciplina collettiva;

si ritengono computabili, a decorrere dal 1° giugno 1982, ai fini del trattamento di fine rapporto:

- a) lo stipendio base;
- b) gli aumenti periodici;
- c) l'indennità di contingenza scattata successivamente all'entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297 (ossia a decorrere dal 1° agosto 1982);
- d) l'indennità integrativa;
- e) le mensilità aggiuntive;
- f) il corrispettivo del godimento di beni in natura che non rivesta carattere occasionale (orto, energia elettrica e simili);
- g) alloggio di servizio;
- h) le maggiorazioni per lavoro notturno ordinario previste dall'art. 63 del c.c.n.l. 16 novembre 1982;
- i) compensi per lavoro straordinario corrisposti in via forfettaria;

l) i compensi per indennità di trasferta corrisposti in via forfettaria, esclusi i rimborsi spese anche se forfettizzati.

In ordine all'elencazione di cui sopra le parti precisano quanto segue.

Con riferimento alla lettera g), ed in particolare al caso di godimento dell'alloggio di servizio il cui valore non sia stato già individuato dalle parti e detratto dalla retribuzione, le parti hanno ritenuto che in tal caso o trattasi di "comodato" ossia prestito gratuito per uso senza corrispettivo di sorta, ed in tal caso non assume alcuna rilevanza ai fini del trattamento di fine rapporto, ovvero trattasi di alloggio di servizio attribuito in funzione delle particolari mansioni svolte dal dipendente e in tal caso, dovendosi riconoscere allo stesso un valore, atteso che trattasi di godimento conferito in aggiunta alla retribuzione ed in funzione del servizio svolto, occorrerà determinare l'equivalente in denaro. A tale fine le parti convengono che si faccia riferimento ai valori individuati nelle tabelle provinciali predisposte in materia per la determinazione dell'equivalente dell'alloggio per gli impiegati agricoli.

Circa le maggiorazioni per lavoro straordinario corrisposto non in via forfettaria, le parti convengono che, qualora tale straordinario venga effettuato con periodicità costante e non in via occasionale, dello stesso occorrerà tener conto ai fini del trattamento di fine rapporto.

Ad analoga conclusione deve pervenirsi per le indennità di trasferta corrisposte non in via forfettaria, ma con periodicità costante. Ovviamente la computabilità è limitata alle somme corrisposte a titolo di indennità e non di rimborso spese.

Con riferimento all'esistenza di eventuali trattamenti extracontrattuali le parti, in applicazione della legge n. 297 del 1982, convengono che devono computarsi ai fini del trattamento di fine rapporto:

- a) gli eventuali superminimi;
- b) gli eventuali assegni "ad personam".

Per quanto riguarda l'indennità di contingenza scattata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982, presa visione della norma transitoria di cui al 2° comma dell'art. 5 della legge n. 297 del 1982, ai sensi della quale detta indennità tornerà ad essere computata nella retribuzione annua utile a scaglioni di 25 punti con periodicità semestrale decorrente dal 1° gennaio 1983, le parti convengono che sui punti di contingenza via via reinseriti torneranno a produrre i loro effetti, anche ai fini del trattamento di fine rapporto, gli aumenti periodici, secondo la disciplina del ricalcolo prevista contrattualmente.

In ordine alla particolare situazione in materia di indennità di contingenza nel settore consortile, nell'ambito del quale l'importo della contingenza "congelata" ammonta a 166 punti anziché a 175, dato che gli aumenti del costo della vita verificatisi nel trimestre novembre 1976-gennaio 1977 sono stati computati in parte conglobando negli stipendi una percentuale di adeguamento ISTAT pari al 135% ed in parte con una percentuale ISTAT non conglobata del 3%, le parti convengono quanto segue: la contingenza congelata verrà reinserita a scaglioni di 25 punti a semestre con decorrenza 1° gennaio 1983. Il 3% di ISTAT non conglobata ed i residui 16 punti verranno reinseriti con decorrenza 1° gennaio 1986.

## 2) *Sospensione della prestazione lavorativa*

Esaminata la disposizione di cui al 3° comma dell'art. 1 della L. n. 297 del 1982, le parti convengono sulla computabilità, ai fini del trattamento di fine rapporto, nei casi di sospensione del rapporto per malattia od infortunio, per astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, per richiamo alle armi e nel caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, dell'equivalente della retribuzione, a cui il dipendente o la dipendente avrebbero avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Le parti convengono altresì che la sospensione del rapporto durante il periodo di astensione facoltativa per puerperio comporta la computabilità, ai fini del trattamento di fine rapporto, esclusivamente delle somme effettivamente corrisposte dal Consorzio.

In caso di chiamata alle armi le parti convengono di computare, ai fini del trattamento di fine rapporto, una retribuzione figurativa pari alla retribuzione percepita all'atto della chiamata.

Roma, lì 29 marzo 1983

### *Dichiarazione a verbale*

Le parti contraenti espressamente riconoscono la computabilità, ai fini del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di funzione spettante ai quadri.

Roma, lì 30 luglio 1991

### *Dichiarazione a verbale*

Le parti contraenti espressamente riconoscono la computabilità, ai fini del trattamento di fine rapporto dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 71.

#### *Allegato N*

Accordo relativo all'applicazione sul t.f.r. dei benefici  
di cui all'art. 2 della legge 24 maggio 1970 n. 336.

*Il giorno 24 aprile 1985, in Roma presso lo SNEBI, via di S. Teresa, n. 23*

tra

- lo SNEBI;

e

- la Federbraccianti-CGIL;

- la FISBA-CISL;

- la FILBI-UIL;

#### Premesso

- *che tra i problemi sorti dopo l'entrata in vigore della L. 29 maggio 1982, n. 297 era rimasto irrisolto quello relativo all'applicazione dei benefici bellici previsti all'art. 2 della L. 24 maggio 1970, n. 336, in ordine al quale lo SNEBI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori avevano assunto posizioni divergenti;*

- che, nelle more, sulla questione della sopravvivenza dei benefici combattentistici di cui all'art. 2 della citata legge, anche dopo l'entrata in vigore della L. n. 297 del 29 maggio 1982, sono stati elaborati numerosi studi che hanno permesso un maggior approfondimento del problema;

- che si è reso pertanto possibile un riesame dello stesso alla luce dei nuovi elementi di giudizio;

#### tutto ciò premesso

le parti convengono sulla seguente interpretazione del combinato disposto della L. 29 maggio 1982, n. 297 e dell'art. 2 della L. 24 maggio 1970, n. 336.

I benefici previsti a favore dei dipendenti pubblici ex combattenti dall'art. 2 della L. 24 maggio 1970, n. 336 trovano applicazione sull'ultima retribuzione utile ai fini della determinazione della quota di t.f.r. (indennità di anzianità) maturata al 31 maggio 1982, calcolata ai sensi degli artt. 1 e 5 della L. 29 maggio 1982, n. 297, ed esauriscono la loro efficacia a tale data non dispiegando effetto alcuno sulle retribuzioni percepite successivamente.

In sede di stesura definitiva del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro cui è allegato il presente accordo si è altresì convenuto quanto segue:

"I benefici di cui all'art. 2 della L. 24 maggio 1970, n. 336 trovano applicazione anche sull'ultima retribuzione utile ai fini della determinazione del trattamento di pensione, spettante nelle ipotesi di cessazione del rapporto per infortunio o malattia per cause di servizio, per dispensa nell'interesse del servizio e per soppressione del posto di ruolo".

#### *Allegato O*

Accordo quadro per la regolamentazione  
dei contratti di formazione e lavoro  
(Art. 34 del contratto)

1) Le parti contraenti considerano i contratti di formazione e lavoro uno strumento utile per l'inserimento di giovani nel settore consortile e per una loro preparazione professionale adeguata alle nuove esigenze di sviluppo dell'attività dei Consorzi, anche con riferimento agli interventi derivanti dallo svolgimento delle finalità istituzionali per la difesa e la tutela del territorio e dell'ambiente.

Pertanto, le parti con il presente accordo convengono, ai sensi dell'art. 3 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 e dell'art. 16 del D.L. 16 maggio 1994, n. 299, convertito nella legge 19

luglio 1994, n. 451, una disciplina dei contratti di formazione e lavoro che risponde alle particolari esigenze del settore e che contribuisce a snellire le procedure di attuazione dei contratti stessi.

2) Lo SNEBI si impegna a dare la più ampia informazione ai propri associati ed a promuovere l'utilizzazione dei contratti di formazione e lavoro, al fine di contribuire all'occupazione ed alla qualificazione professionale dei giovani.

3) I progetti di formazione e lavoro predisposti ai sensi della presente regolamentazione vengono inviati all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione che ne accerta la mera conformità ai contenuti della regolamentazione stessa.

Una volta accertata da parte del competente ufficio la conformità dei progetti all'accordo quadro i contratti di formazione e lavoro conclusi in attuazione dei progetti verificati vengono presentati alla Sezione circoscrizionale per l'impiego territorialmente competente e danno luogo all'immediata assunzione. Copia dei contratti va notificata alle Organizzazioni sindacali provinciali.

4) Salvo quanto espressamente previsto dal presente accordo ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano, per quanto concerne il trattamento economico e normativo, le disposizioni del c.c.n.l. cui l'accordo stesso è legato.

5) I contratti di formazione e lavoro sono finalizzati all'acquisizione delle professionalità intermedie (tipologia a1, art. 16 D.L. 16 maggio 1994, n. 299) ed elevate (tipologia a2, art. 16 D.L. 16 maggio 1994, n. 299), previste dal c.c.n.l., diverse da quella dell'operaio comune nonché ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo (tipologia b, art. 16 D.L. 16 maggio 1994, n. 299). Al giovane assunto con contratto di formazione e lavoro, indipendentemente dalla qualifica da conseguirsi, verrà attribuito il livello retributivo iniziale della fascia funzionale immediatamente inferiore a quella nella quale rientra la predetta qualifica.

6) Il contratto di formazione e lavoro avrà la durata massima di dodici mesi per l'acquisizione di qualifiche intermedie rientranti nelle fasce funzionali 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> e di due anni per le qualifiche elevate rientranti nelle fasce funzionali 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup>. Il contratto di formazione e lavoro ha durata di dodici mesi anche quando è finalizzato ad agevolare l'inserimento professionale. Il periodo di prova è stabilito in mesi uno di prestazione effettiva per i contratti di durata annuale ed in mesi due per quelli di durata biennale.

La durata del periodo di prova viene ridotta in proporzione nelle ipotesi di contratti di formazione e lavoro di durata inferiore a quella stabilita al precedente comma.

7) Il contratto di formazione e lavoro deve contenere le indicazioni di cui allo schema allegato, che costituisce parte integrante del presente accordo. La proposta di contratto deve essere accompagnata da una dichiarazione dell'Ente datore di lavoro attestante:

a) che per le qualifiche per le quali si svolge l'attività formativa non sono state effettuate, nei dodici mesi precedenti, risoluzioni di rapporto per le cause indicate alle lettere h) ed m) dell'art. 80 del c.c.n.l. 3 agosto 1990 e che non s'intende operarne nell'arco di durata dei contratti di formazione;

b) che è stato convertito in rapporto a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di formazione e lavoro scaduti nel biennio precedente;

c) l'adesione allo SNEBI.

8) Nei casi in cui il contratto di formazione e lavoro sia trasformato in contratto a tempo indeterminato, la durata dell'attività formativa viene considerata utile a tutti i fini per le quali ha rilevanza l'anzianità di servizio.

Al termine del contratto il Consorzio è tenuto ad attestare la qualifica conseguita dal lavoratore e a darne comunicazione alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio.

9) Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 1997 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza con raccomandata A.R. Le parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno ogni anno in sede nazionale per verificarne l'efficacia.

#### *Allegato P*

##### Prestazioni sanitarie integrative (Art. 95 del contratto)

Il giorno 4 novembre 1988, presso la sede dello SNEBI, in Roma, via di S. Teresa n. 23, a seguito dei lavori svolti dalla Commissione paritetica di cui a pag. 19, primo capoverso, dell'accordo collettivo nazionali 2 giugno 1987 che ha rinnovato il c.c.n.l. 18 luglio 1985, si sono incontrati:

- lo SNEBI;
- la FLAI-CGIL;

- la FISBA-CISL;
- la FILBI-UIL.

La riunione odierna segue e conclude una serie di incontri che hanno avuto luogo il 13 e 29 luglio 1988, il 21 settembre 1988 ed il 7 ottobre 1988.

La commissione,

- visto quanto stabilito in materia di prestazioni sanitarie integrative dall'accordo collettivo nazionale 2 giugno 1987;

- considerato che il predetto accordo affida alla commissione stessa i compiti di individuare le prestazioni sanitarie integrative di quelle erogate dal Servizio sanitario nazionale, da assicurare ai dipendenti consorziali in servizio al 1° gennaio 1988 che esplichino la loro attività in modo esclusivo e continuativo per i Consorzi, definendo altresì le modalità per la loro erogazione e gli strumenti a garanzia di tali prestazioni;

- svolto un ampio dibattito sia in ordine all'individuazione delle prestazioni sanitarie integrative di quelle del Servizio sanitario nazionale da assicurare ai dipendenti consorziali, sia in ordine al modo come garantire tali prestazioni;

- esaminate, con riferimento a tale ultimo proposito, più soluzioni tra le quali quella della stipula diretta da parte dei Consorzi, a beneficio dei dipendenti, di polizze con compagnie di assicurazione;

- preso atto delle pressanti richieste dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori in seno alla commissione, dirette a far sì che le prestazioni sanitarie integrative siano garantite ed erogate tramite un apposito Fondo, che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si sono impegnate a costituire;

- atteso che in data 3 novembre 1988, a seguito dell'iniziativa assunta per la costituzione del predetto fondo, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno comunicato che le prestazioni sanitarie integrative di quelle erogate dal Servizio sanitario nazionale, che saranno assicurate ai dipendenti consorziali di cui al penultimo capoverso di pagina 18 dell'accordo 2 giugno 1987, sono le seguenti:

a) Identificazione degli iscritti

Per nucleo familiare si intende l'iscritto, il coniuge o il convivente "more uxorio" e i figli fino a 26 anni risultanti, al momento del sinistro, dallo stato di famiglia.

b) Garanzie obbligatorie

1. In caso di intervento chirurgico effettuato in Istituto di cura pubblico o privato, in conseguenza di infortunio, di malattia o di parto, il rimborso:

- delle spese per i relativi accertamenti diagnostici (compresi gli onorari medici) effettuati anche al di fuori dell'Istituto di cura o in ambulatorio nei 90 giorni precedenti il ricovero;

- delle spese per gli onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento (ivi compresi gli apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento);

- delle spese per l'assistenza medica, per le cure, per trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami effettuati durante il periodo di ricovero;

- delle spese per la retta di degenza;

- delle spese di trasporto in ambulanza all'istituto di cura e viceversa;

- delle spese rese necessarie dalla malattia o infortunio che ha determinato l'intervento, sostenute dopo la cessazione del ricovero, per esami, per acquisto di medicinali, per prestazioni mediche chirurgiche ed infermieristiche, nonché per trattamenti fisioterapici o rieducativi e per cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera), effettuati nei 90 giorni successivi al ricovero stesso.

Tali garanzie sono prestate fino alla concorrenza di complessive lire 12.000.000 (dodicimilioni) da ritenersi come disponibilità unica per ciascun anno assicurativo e per nucleo familiare assicurato.

Qualora l'iscritto si avvalga del Servizio sanitario nazionale, la garanzia varrà per le eventuali spese o eccedenze di spese rimaste a carico dell'iscritto nella misura del 100%.

Nel caso in cui l'iscritto ritenga di non avvalersi del Servizio sanitario nazionale o di ricoverarsi in istituto di cura non convenzionato (o in branca non convenzionata di Istituto convenzionato), il Fondo rimborserà le spese sopraelencate nella misura del 75% di quelle effettivamente sostenute e documentate.

2. Qualora, in caso di intervento chirurgico o di "grande intervento chirurgico" effettuato in istituto di cura gli assicurati non abbiano sostenuto alcuna spesa avranno diritto ad una indennità giornaliera per ogni giorno di ricovero di lire 50.000 con massimo di 60 giorni per anno assicurativo, e qualora non sia stato richiesto alcun rimborso in base al precedente punto 1.

3. Il rimborso, fino alla concorrenza di complessive lire 2.000.000 (duemilioni) da ritenersi come disponibilità unica per ciascun anno assicurativo e per nucleo familiare assicurato, delle spese sostenute per le seguenti prestazioni sanitarie, domiciliari o ambulatoriali rese necessarie da malattia o infortunio:

- onorari medici per visite specialistiche, escluse comunque le visite pediatriche, odontoiatriche e ortodontiche;
- analisi ed esami diagnostici di laboratorio, purchè pertinenti alla malattia o all'infortunio denunciati.

Il rimborso di tali spese è effettuato con l'applicazione di uno scoperto del 25% con un minimo di lire 50.000 (cinquantamila), un tetto massimo di lire 200.000 (duecentomila), per ogni visita specialistica e un tetto massimo di lire 1.000.000 (unmilione) per ogni analisi ed esame diagnostico, fermo il tetto massimo annuo di lire 2.000.000 (duemilioni) sopra stabilito.

Le visite specialistiche sono rimborsabili se dalla documentazione inviata risulta inequivocabile il titolo di specializzazione del medico che ha effettuato la visita. Nessun rimborso è quindi previsto per le prestazioni di medicina generica (1);

ha convenuto quanto segue

1) le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie dell'accordo 2 giugno 1987, si impegnano a garantire le prestazioni di cui in premessa agli aventi diritto tramite un Fondo sanitario da esse stesse costituito e gestito;

2) secondo quanto stabilito all'ultimo capoverso di pag. 18 dell'accordo 2 giugno 1987, l'adesione al Fondo da parte dei lavoratori è volontaria;

3) il dipendente comunicherà al Consorzio l'avvenuta adesione al Fondo servendosi dello schema di lettera allegato al presente verbale;

4) successivamente alla comunicazione di avvenuta adesione al Fondo sorge per il Consorzio l'obbligo di versare, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello per cui viene richiesta l'iscrizione, la quota di contribuzione a suo carico nell'importo annuo di lire 210.000 (2).

Tale quota di contribuzione sarà versata direttamente al Fondo, unitamente alla quota di pari importo a carico del lavoratore che abbia rilasciato al Consorzio specifica delega scritta secondo lo schema allegato al presente accordo.

-----  
(1) La parte relativa alle garanzie obbligatorie è stata così modificata a seguito di una nuova convenzione del comitato di gestione del F.I.S. con la Compagnia di assicurazione presso la quale il F.I.S. è assicurato, comunicata allo SNEBI il 10 novembre 1994.

(2) Importo così modificato con l'ACNL del 31 luglio 1994.

/

***Ipotesi di accordo 9 giugno 1998  
per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti dai consorzi di bonifica  
e di miglioramento fondiario***

Premesso

- che con nota del 10 aprile 1997 le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FLAI-CGIL, FISBA-CISL e FILBI-UIL hanno disdetto il c.c.n.l. 6 marzo 1996, in scadenza al 31 dicembre 1997, di cui sono firmatarie;

- che con successiva nota del 3 luglio 1997 le citate Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno presentato il documento di richieste per il rinnovo del citato c.c.n.l. 6 marzo 1996;

- che le trattative per la stipula dell'accordo di rinnovo del più volte citato c.c.n.l. 6 marzo 1996 sono iniziate in data 26 novembre 1997;

- che nel corso delle trattative per il rinnovo del c.c.n.l. 6 marzo 1996 sono emerse consistenti difficoltà di carattere generale connesse con l'incertezza del quadro istituzionale ed operativo in atto e della sua evoluzione;

- che in particolare si sono altresì registrate situazioni di pesante disagio relative alle note contestazioni in merito alla contribuzione consortile, costituente l'unica entrata ordinaria dei consorzi di bonifica per far fronte alle spese di funzionamento e di gestione e si sono aggravate alcune situazioni nelle aree del Mezzogiorno;

- che sono in corso di discussione provvedimenti di legge relativi sia agli aspetti sopra ricordati sia a problemi attinenti a specifici istituti del rapporto di lavoro, che pongono ulteriori incertezze;

- che per le considerazioni esposte si rende opportuno limitare il rinnovo del c.c.n.l. 6 marzo 1996 al biennio 1998-1999 mantenendo immutata la parte normativa e variando esclusivamente gli importi delle retribuzioni allo scopo di salvaguardarne il valore reale attraverso il riconoscimento di aumenti pari ai tetti di inflazione programmata dal Governo per il biennio 1998-1999 (rispettivamente l'1,8% per il 1998 e l'1,5% per il 1999);

- che le parti ritengono peraltro necessario adempiere agli impegni già assunti con il precedente accordo 31 luglio 1994 in tema di R.S.U. e di previdenza integrativa;

tutto ciò premesso

le parti, come sopra costituite, stipulano quanto segue:

- 1) le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
- 2) il c.c.n.l. 6 marzo 1996 è rinnovato per il biennio 1998-1999, senza alcuna modifica ad eccezione delle variazioni dei minimi di stipendio base di cui al successivo punto 4);
- 3) in conseguenza di quanto disposto al precedente punto 2), relativamente al c.c.n.l. 6 marzo 1996, il rinnovo dell'intera disciplina contrattuale collettiva del settore comprensiva delle clausole di carattere normativo oltrechè di quelle economiche di durata biennale, avverrà, nel rispetto delle modalità previste dall'art. 148 del citato c.c.n.l. 6 marzo 1996, con decorrenza 1° gennaio 2000;
- 4) ai minimi di stipendio base, in vigore al 31 dicembre 1997, di cui alla tabella Allegato A al c.c.n.l. 6 marzo 1996 per i dipendenti dai consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario, vengono aggiunti i seguenti importi con le seguenti decorrenze:

*Dall'1/1/1998    Dall'1/1/1999*

1 <sup>a</sup> f.f.	24.461	20.751
2 <sup>a</sup> f.f.	27.396	23.241
2° liv.	27.885	23.656
3 <sup>a</sup> f.f.		
1° liv.	31.799	26.976
2° liv.	32.044	27.184
4 <sup>a</sup> f.f.		
1° liv.	36.202	30.711
2° liv.	36.447	30.919
5 <sup>a</sup> f.f.		
1° liv.	39.138	33.202
3° liv.	39.382	33.409
6 <sup>a</sup> f.f. 2° liv.	41.584	35.277
1° liv.	52.591	44.615
3° liv.	53.080	45.030
7 <sup>a</sup> f.f. 2° liv.	58.217	49.387
1° liv.	66.045	56.028

5) le parti proseguono i confronti per la definizione degli impegni, assunti con l'a.c.n.l. 31 luglio 1994, in tema di R.S.U. per le quali sono state presentate le relative proposte ed in tema di istituzione di un fondo di previdenza integrativa che possa essere operativo entro la scadenza del presente accordo.