

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

Il giorno 17 aprile 2002, in Roma,

tra

lo SNEBI, rappresentato dal Presidente Prof. Giuseppe Lo Manto, dal Vice Presidente Dott. Gianfranco Poncemi, dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli e dai componenti la Commissione trattative Sigg.: Dott. Guido Bettini, Dott. Roberto Calcagno, Cav. Francesco Paolo Capaccio, Cav. Giuseppe Dellai, Prof. Francesco Ferragina, Avv. Santo Alfonso Martorano, Sig. Rodolfo Milanese, Ing. Sergio Previdi, assistiti dal Dott. Antonio Poggi, dal Dott. Giuseppe Manzari e dal Dott. Riccardo Fornelli;

la FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Chiriaco, dai Segretari Nazionali Giancarlo Battistelli, Patrizia Consiglio, Vincenzo Lacorte, Giorgio Scirpa, dai Segretari regionali e territoriali Piero Bodo, Vito Favia, Franco Gioia, Renzo Pellizzon, della delegazione trattante costituita dai Sigg. Fabrizio Abbonizio, Ubaldo Adamo, Maurizio Aiazzi, Marcello Buzzoni, Francesco Citarella, Idilio Galeotti, Salvatore Mura, Claudio Sala, Nicola Tortorici, assistiti dal Segretario Generale confederale Sergio Cofferati e dal Vicesegretario Guglielmo Epifani;

la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Albino Gorini, dal Segretario Generale Aggiunto Uliano Stendardi, dai Segretari nazionali: Augusto Cianfoni, Pietro Massini, Carmelo Mazzotta, Armando Zanotti, Gianni Pastrello, Sergio Retini assistiti dai Sig.ri Giovanni Mattoccia, Luigi Fiore, dai Segretari regionali: Carlo Colarusso, Tiziano Faes, Mauro Filippi, Paolo Carrozzino, Paul Mulser, Aurelio Di Salvo, Antonio Lapadula, Vincenzo Niro, Giampiero Giampieri, Salvatore Gioacchino, Graziano Meloni, Alvaro Pedemonti, Claudio Riso, Maurizio Ori, Giorgio Galbusera, Amedeo Tiveron, Silvano Giangiacomi, Angelo Manzotti, Fabrizio Scatà e dai componenti la delegazione trattante Sigg.: Archimede Cattani, Pierluigi Trudu, Giovanni Fracanzino, Luigi De Lorentis, Francesco Zanotti, Giuseppe Ricciardi, Gianni Olivetto, Fabrizio Pedroni, Francesca Arlotta, Pietro Incardona, Emidio Tosti, Giuseppe Ciccarelli;

la FILBI-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Giuseppe Vito, dal Segretario Generale Aggiunto Sig. Francesco Possenti, dal Segretario Organizzativo Sig. Guido Majrone e dai componenti il Consiglio Nazionale: Pompeo Aceto, Salvatore Alberti, Silvio Aldini, Attilio Artico, Franco Becherelli, Giorgio Bonetti, Giuseppe Casile, Roberto Castelli, Maria Rosaria Cecere, Roberto Chiarelli, Alessandro Cogo, Giovanni D'Angelo, Luigi De Pascalis, Renzo Desogus, Mario Di Felice, Claudio Fisco, Giuseppe Fortezza, Antonio Gallodoro, Gianluigi Gambi, Antonio Giocoli, Raffaele Giusto, Carmela Iamonte, Romeo Lorenzetto, Geremia Manciocchi, Luciano Marcon, Franco Mattana, Ernesto Morselli, Salvatore Orlando, Nicola Pantaleo, Antonio Parisella, Giuseppe Pastore, Sebastiano Porcino, Liborio Scillia, Daniela Somacale, Francesco Tortorici, Luigi Vecchi, Antonino Vinci, Stefano Vincitorio e Tiziano Zille;

si stipula il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

#### PREMESSA

Lo SNEBI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FLAI-CGIL, FAI-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 alle 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 ed alla salvaguardia dell'ambiente, come risulta dalle leggi n. 183 del 18/5/1989, n. 36 del 5/1/1994 e dal D.Lgs. n. 152 dell'11/5/1999;
- 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. 183 del 18/5/1989 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 Organizzazioni Sindacali ribadiscono la propria opzione per la natura pienamente privatistica del rapporto di lavoro nei Consorzi.

Qualora le soluzioni contrattuali concordate in tal senso dovessero incontrare difficoltà applicative, le Organizzazioni Sindacali 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. 40 e 41, 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 esplicano 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. 18-4-1962, n. 230 e successive modificazioni.

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

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

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

Il presente contratto non si applica a quei Consorzi di miglioramento fondiario che, tenuto conto della limitata estensione del comprensorio, del limitato ammontare della contribuzione, dell'esiguo numero di ditte consorziate e della modesta entità delle prestazioni dei dipendenti, siano ritenuti

privi di una articolata organizzazione tecnico-amministrativa, sulla base del parere espresso dallo SNEBI e dalle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, in conformità a quanto previsto al successivo art. 33.

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 18/4/1962, n. 230 e successive modificazioni.

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

1<sup>a</sup> fascia funzionale

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

2<sup>a</sup> 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.

3<sup>a</sup> 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 2<sup>a</sup> fascia funzionale.

E' inoltre inquadrato in tale fascia funzionale il personale addetto a compiti di videoscrittura e di gestione di programmi informatici.

4<sup>a</sup> fascia funzionale

Sono inquadrati in tale fascia funzionale:

- gli operai addetti abitualmente agli escavatori loro affidati di cui curano altresì la manutenzione, nonché i conduttori di macchine operatrici complesse delle quali curano anche la manutenzione e le piccole riparazioni;

- i meccanici di officina che effettuano riparazioni complesse di macchinari, mezzi meccanici ed impianti consortili nonché la costruzione o installazione dei relativi pezzi di ricambio e pezzi speciali;
- gli elettromeccanici che intervengono su impianti di sollevamento anche automatizzati per eseguire riparazioni complesse e sostituzioni di parti, nonché per controllare ed assicurare il regolare funzionamento di essi;

#### 5ª fascia funzionale

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

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

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

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

#### CHIARIMENTO A VERBALE

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

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 nonché, 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 ATTIVITA' CONSORTILI

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

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

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

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

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

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

Art. 5

#### DIVIETO DEL RICORSO ALL'APPALTO PER LE ATTIVITA' 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

#### CONTRATTO D'APPALTO

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

Art. 7

#### 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. 8

#### MOBILITA'

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

#### CAPO II DIRITTI SINDACALI E CONTROVERSIE

Art. 9

#### 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 consorziali viene riconosciuto alle RSA il seguente numero di dirigenti:

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

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

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

#### Art. 10

##### RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA DEI DIPENDENTI NELL'AZIENDA

In luogo delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di cui al precedente art. 9, possono essere costituite, presso ciascun Consorzio, rappresentanze sindacali unitarie (RSU) ai sensi e nei limiti previsti nell'accordo collettivo nazionale di lavoro 27 luglio 1999 allegato U al presente contratto.

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

#### Art. 11

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

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

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

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

#### Art. 12

##### AFFISSIONI

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

Art. 13

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

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

Spetta in particolare ai dirigenti medesimi:

- 1) esaminare con l'Amministrazione consortile, ai fini di una valutazione globale, nel corso di un apposito incontro che dovrà avvenire entro il 15 novembre di ogni anno, i prevedibili interventi di manutenzione ordinaria delle opere nell'ambito del comprensorio e l'attività di esercizio delle stesse, nonché acquisire i dati previsionali di bilancio relativi agli interventi di manutenzione e di esercizio;
- 2) intervenire per l'esatta applicazione delle norme di cui alla L.18/4/1962, n. 230 e successive modificazioni 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./R.S.U.;
- 3) intervenire altresì per l'esatta osservanza delle norme di igiene e sicurezza del lavoro e proporre l'assunzione di quei provvedimenti che siano ritenuti necessari per la tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore, e dell'ambiente di lavoro;
- 4) allo scopo di realizzare il maggiore consenso possibile sui piani di organizzazione variabile, esaminare con l'Amministrazione consortile, prima che vengano adottati i relativi provvedimenti, gli schemi dei piani di organizzazione 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.  
I predetti schemi devono essere consegnati alle R.S.A./R.S.U. di norma almeno 20 giorni prima che siano adottati i relativi provvedimenti.  
Analogha procedura sarà seguita ogni qual volta il piano di organizzazione verrà variato.  
All'inizio di ogni anno il Consorzio informerà le R.S.A./R.S.U. sul prevedibile utilizzo del personale che sarà improntato al miglior funzionamento degli uffici nel rispetto di una equa ripartizione dei carichi di lavoro;
- 5) 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. 26, 2° e 3° comma);
- 8) incontrarsi con l'Amministrazione consortile ai fini di quanto previsto all'art. 64, 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. 45, commi 10° e 12° e art. 126, 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. 45, 5o, 6o e 14o comma ed art. 126, 8o e 9o comma) finalizzate al rispetto delle esigenze di idoneo funzionamento dei servizi consortili e del migliore soddisfacimento delle esigenze degli utenti;

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

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

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

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

15) raggiungere con l'Amministrazione consortile intese per la concessione in qualsiasi momento dell'anticipazione sul T.F.R. nell'ipotesi di cui ai punti 4, lett. a) e 9 dell'Accordo 30/3/1983 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 specificamente richiamare i pareri espressi dalle R.S.A./R.S.U. nei provvedimenti relativi a materie per le quali il presente contratto richiede i predetti pareri.

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

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

Art. 14

**ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI DI  
DIRIGENTI DELLE R.S.A./R.S.U.**

I dirigenti delle R.S.A./R.S.U. sono soggetti alle comuni norme contrattuali e regolamentari e in particolare devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti.  
I dirigenti delle R.S.A./R.S.U. devono essere posti in condizione di espletare il loro mandato senza peraltro creare intralci al normale andamento del lavoro.

#### Art. 15

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

Il trasferimento dei dirigenti delle R.S.A./R.S.U. di cui ai precedenti articoli 9 e 10 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. 16

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

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

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

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

Il ricorso va proposto ad una Commissione costituita in conformità al disposto di cui al 4° comma dell'art. 104 del presente contratto.

La Commissione adita, qualora ritenga che il licenziamento sia dipendente da motivi connessi all'esercizio dei compiti spettanti al dipendente in qualità di dirigente di R.S.A./R.S.U., esprime parere in ordine all'ingiustificato licenziamento ed ha inizio quindi il procedimento di cui alla legge 15-7-1966, n. 604 e successive modificazioni, trovando in ogni caso applicazione le disposizioni in essa contenute, a prescindere dal numero dei dipendenti del Consorzio.

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

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

Art. 17

#### ASPETTATIVA E PERMESSI DEI DIPENDENTI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive, hanno diritto di disporre del tempo necessario per l'esercizio del mandato nei limiti e secondo le modalità stabilite dal D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e successive modificazioni.

Art. 18

#### PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI

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

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

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

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

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

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

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

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

- nei Consorzi che occupano fino a 200 dipendenti i permessi retribuiti spetteranno nella misura complessiva di un'ora e un quarto all'anno per ciascun dipendente, qualunque sia il numero delle RSA costituite. Uguale numero di permessi verrà suddiviso tra i componenti la R.S.U., qualora essa sia costituita;

- nei Consorzi che occupano oltre 200 dipendenti i permessi retribuiti spettano complessivamente ai dirigenti di ciascuna delle RSA designate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, nella misura di 9 ore mensili ogni 300 dipendenti o frazione di 300 dipendenti. Ove sia costituita la R.S.U., il numero complessivo di permessi che sarebbe spettato ai dirigenti delle R.S.A., derivante dall'applicazione dei criteri di calcolo di cui al precedente periodo del presente alinea, viene suddiviso tra i componenti la R.S.U..

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

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

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

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

#### Art. 19

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

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

I periodi di aspettativa di cui al precedente comma, secondo quanto previsto dall'art. 31 della L. 20-5-1970, 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. 20

##### LAVORATORI STUDENTI

I dipendenti consorziali studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la

frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario e a prestazioni di lavoro durante i riposi settimanali.

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

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

## Art. 21

### DIRITTO ALLO STUDIO

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

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

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

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

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

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

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

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

## Art. 22

### CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Ferme restando le disposizioni relative ai lavoratori studenti e al diritto allo studio di cui ai precedenti articoli 20 e 21 del presente contratto, i dipendenti che abbiano maturato almeno 5 anni di anzianità di servizio presso lo stesso Consorzio possono chiedere una sospensione del rapporto di lavoro a titolo di congedo per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

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

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

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

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

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

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

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

Il dipendente che intende godere del periodo di congedo deve presentare domanda scritta al Consorzio almeno 2 mesi prima dell'inizio del corso di studi o dell'attività formativa se inquadrato nelle fasce funzionali 3a, 4a, 6a o 7a o almeno un mese prima se inquadrato nelle altre fasce funzionali, specificandone il tipo e la durata ed indicando l'istituto scolastico o universitario o l'ente che organizza l'attività formativa.

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

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

#### Art. 23

### FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti considerano la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori condizioni necessarie, da un lato, al miglioramento della funzionalità degli istituti consortili e, dall'altro, alla tutela ed alla promozione del lavoro.

La formazione professionale assume infatti un ruolo di primo piano per la modernizzazione del settore della bonifica e del miglioramento fondiario e per garantire allo stesso sistema le adeguate professionalità.

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

Per la realizzazione dei suddetti obiettivi ed in applicazione dell'art. 6 della legge n. 53 dell'8/3/2000 in materia di congedi per la formazione continua, le parti convengono che tra le Unioni regionali dei Consorzi di bonifica e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori firmatarie del presente contratto siano definiti appositi piani formativi territoriali.

Il piano formativo territoriale predisposto ai sensi del presente articolo dovrà essere inviato allo SNEBI ed alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori per un parere di conformità alle leggi ed alle norme contrattuali collettive.

#### Art. 24

### AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI QUADRI

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

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

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

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

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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

#### Art. 25

##### COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITA'

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

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

#### Art. 26

##### AMBIENTE DI LAVORO E NOCIVITA'

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.

I Consorzi, d'intesa con le RSA/RSU, 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 RSA/RSU, 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 dispositivi di protezione individuale o collettiva 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 1° 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. 27

#### ASSEMBLEA DEI LAVORATORI

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

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

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

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

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

Art. 28

#### 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. 29

#### 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. 30

## 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. 31

## DISTACCO SINDACALE RETRIBUITO

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 32

## CONTROVERSIE INDIVIDUALI

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

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

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

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

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale.

Art. 33

#### 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. 34

#### 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 ATTIVITÀ IN MODO ESCLUSIVO E CONTINUATIVO PER I CONSORZI

#### CAPO I

##### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 35

#### 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. 53;
- d) sana costituzione fisica ed immunità da imperfezioni o difetti fisici incompatibili con le funzioni da espletare, da accertarsi attraverso i competenti organi pubblici preposti al servizio sanitario;
- e) i titoli di studio prescritti dalla legge e dai singoli regolamenti consorziali, unitamente al possesso delle necessarie attitudini e capacità per il regolare disimpegno delle mansioni inerenti alla qualifica da assegnare.

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

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

Art. 36

#### ASSUNZIONE DEL PERSONALE

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

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

Art. 37

#### DIRITTI DI PRECEDENZA

I Consorzi, nelle assunzioni di operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, daranno la precedenza a quegli operai avventizi che, negli anni precedenti, abbiano lavorato alle dipendenze dello stesso Consorzio con qualifica 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. 38

#### CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

L'assunzione di personale con contratti di formazione e lavoro di cui all'art. 3 della Legge 19-12-1984, 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. 39

## 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, purché 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 5ª f.f. dei dipendenti che risultino inquadrati nella 3ª 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 o infortunio per causa di servizio, ricoveri ospedalieri, permessi per motivi sindacali e per lo svolgimento delle funzioni pubbliche elettive di cui all'articolo 17 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. 40

## FORME DI CONCORSO

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

Art. 41

#### NORME PER L'ESPLETAMENTO DEL CONCORSO

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

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

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

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

Art. 42

#### PERIODO DI PROVA

Il dipendente di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova della durata massima di sei mesi se appartenente alla 7ª 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 L. 29-5-1982, 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. 43

#### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

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

## CAPO II DOVERI DEL PERSONALE

### Art. 44

#### 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, sempreché non siano in contrasto con quelle del presente contratto;
- b) dedicare la loro attività al Consorzio per l'intero orario d'ufficio e prestarsi anche oltre il normale orario nel caso di eccezionali esigenze di servizio; non svolgere attività che risultino comunque incompatibili con l'impiego consortile;
- c) svolgere le proprie mansioni con assidue diligenza ed attività, tenere il segreto d'ufficio, non trarre in alcun modo benefici dallo svolgimento delle mansioni attribuite, usare con la dovuta cura oggetti e strumenti o macchine loro affidati;
- d) giustificare le assenze entro il giorno successivo, salvo comprovato motivo di impedimento. Per quanto riguarda le assenze per malattia o infortunio trova applicazione la norma di cui al comma 6 del successivo art. 94.
- e) risiedere nella località ove trovasi l'ufficio, lo stabilimento o l'impianto presso il quale prestano servizio, sempreché tale obbligo discenda dall'effettiva esigenza di garantire il regolare ed il pieno assolvimento delle mansioni loro affidate.

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

### Art. 45

#### 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 collaborazione amministrativa, amministrativo-contabile, tecnica ed agraria, nonché per il personale della 3<sup>a</sup> fascia funzionale addetto a compiti di videoscrittura e di gestione di programmi informatici.

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>a</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./R.S.U., la distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni lavorativi attraverso, occorrendo, l'istituzione di appositi turni fra il personale che garantiscano il funzionamento di quei servizi il cui espletamento è necessario anche nella giornata di sabato. In ogni caso la giornata del sabato non può considerarsi festiva.

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

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

Per i dipendenti addetti alle occupazioni che, a norma del r.d.l. 15-3-1923, n. 692 e tabelle annesse ai r.d. 6-12-1923, n. 2657 e 10-9-1923, 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° comma, saranno determinati d'intesa tra le Amministrazioni consortili e le R.S.A./R.S.U..

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

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

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

Nelle giornate in cui i dipendenti siano adibiti a lavori considerati nocivi ai sensi del precedente art. 26, 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 giornalieri, con una pausa di 15 minuti dopo la prima ora e quarantacinque minuti di lavoro ed un'altra pausa di altri 15 minuti dopo una ulteriore ora e quarantacinque minuti di lavoro. Per il completamento dell'orario ordinario giornaliero dovranno essere adibiti ad altre attività.

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

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. 46

#### 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 sopresse dalla L. 5-3-1977, n. 54, trova applicazione la normativa di cui all'accordo 20-5-1977, allegato D) al presente contratto, così come aggiornata a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 28/12/1985, n. 792, e della L. 20/11/2000, n. 336, (cfr. dichiarazione a verbale in calce all'allegato D al presente contratto).

Per il personale appartenente, alla 1ª, 2ª, 3ª e 4ª fascia funzionale con esclusione del personale ausiliario di ufficio, del personale addetto a compiti di videoscrittura e di gestione di programmi informatici e per il personale appartenente alla 5ª fascia funzionale limitatamente, per quest'ultima, al personale previsto al 3° comma del precedente art. 45, 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. 47

#### 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./R.S.U. 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 (euro 7,75) 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. 48

## 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. 49

#### 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. 50

#### 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. 51

#### SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

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

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

l) per maggiori gravità o per recidiva entro due anni, nelle infrazioni previste alle lettere da c) ad i);

m) per ripetizione entro l'anno della recidiva di cui alla lettera b);

n) per uso dell'impiego a fini personali;

o) per abuso di autorità o di fiducia che abbia recato danno al Consorzio;

p) per inosservanza del segreto d'ufficio che abbia recato danno al Consorzio.

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

Art. 52

#### 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. 51;

b) per reiterazione, rispettivamente, entro il biennio o entro l'anno della recidiva prevista alle lettere l) e m) dell'art. 51;

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

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

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

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

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

h) per reiterato insufficiente rendimento.

Il licenziamento in tronco è adottato dall'Amministrazione consortile, esperita la procedura di contestazione degli addebiti di cui al 3° comma dell'art. 48, 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. 53

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

Il licenziamento di diritto è inflitto dall'Amministrazione subordinatamente all'esperimento di apposito procedimento disciplinare secondo le forme e con le modalità previste all'art. 48 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. 54

##### SOSPENSIONE CAUTELARE OBBLIGATORIA

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

#### Art. 55

##### SOSPENSIONE CAUTELARE FACOLTATIVA

Il Consorzio, nelle ipotesi di cui all'art. 52, 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. 56

##### 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. 57

##### EFFETTI DEL GIUDICATO PENALE SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Quando il procedimento penale si concluda con sentenza di proscioglimento o di assoluzione passata in giudicato, perché il fatto non sussiste o perché il dipendente non lo ha commesso, il procedimento disciplinare non può essere instaurato né proseguito venendo meno ogni effetto degli atti posti in essere, compreso il provvedimento di sospensione cautelare eventualmente emanato, con conseguente applicazione del disposto del 2° comma dell'art. 55.

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. 55.

#### Art. 58

##### ASSEGNO ALIMENTARE

Nell'ipotesi di adozione del provvedimento di sospensione della retribuzione di cui all'art. 55 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. 55 e delle altre disposizioni che fanno rinvio a questa norma.

Art. 59

#### OPPOSIZIONE AVVERSO IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Nelle ipotesi di cui all'art. 52, entro 20 giorni dalla data di notifica a mezzo lettera raccomandata A.R. del provvedimento assunto, può essere proposta opposizione davanti lo stesso Organo collegiale che lo ha emanato.

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

Art. 60

#### 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. 61

#### 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 31/12/1991 di cui alla tabella Allegato H), dall'elemento distinto della retribuzione di cui al successivo articolo 75, dagli aumenti periodici di cui al successivo art. 67,

dall'indennità integrativa di cui al successivo art. 72 e, per gli operai fissi già appartenenti alla categoria 4<sup>a</sup> C di cui al precedente contratto 811-1972, dall'eventuale residua quota di indennità integrativa personale di cui al 2° comma del successivo art. 72.

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. 62

#### MINIMI DI STIPENDIO BASE

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

Per l'individuazione delle 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 al terz'ultimo e penultimo comma del precedente art. 13.

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. 63

#### 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. 64

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

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

Art. 65

#### PRESTAZIONI DEL QUADRO A FAVORE DI PIU' CONSORZI

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

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

Art. 66

#### 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. 67

#### AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I dipendenti hanno diritto, per il servizio prestato dalla data di assunzione, fatti salvi gli effetti del successivo art. 71, a 6 aumenti periodici biennali della retribuzione, ciascuno di ammontare pari agli importi indicati nel successivo 3° comma.

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

Gli importi unitari in cifra fissa degli aumenti periodici, determinati applicando la percentuale del 5% sui minimi di stipendio base in vigore al 31/12/1999 aumentati di 37.000 lire, sono i seguenti:

<b>1^ ff.</b>		74.446	Euro 38,45
<b>2^ ff.</b>		78.939	Euro 40,77

	1° liv.	85.680	Euro 44,25
<b>3^ f.f.</b>			
	2° liv.	79.688	Euro 41,16
	1° liv.	92.420	Euro 47,73
<b>4^ f.f.</b>			
	2° liv.	86.054	Euro 44,44
	1° liv.	96.914	Euro 50,05
<b>5^ f.f.</b>			
	2° liv.	92.794	Euro 47,92
	1° liv.	117.501	Euro 60,68
<b>6^ f.f.</b>	2° liv.	100.658	Euro 51,99
	3° liv.	97.288	Euro 50,25
	1° liv.	138.104	Euro 71,32
<b>7^ f.f.</b>	2° liv.	126.121	Euro 65,14
	3° liv.	118.258	Euro 61,08

In caso di passaggio automatico di livello retributivo o di promozione vengono attribuiti gli aumenti periodici, determinati ai sensi del successivo art. 71 e calcolati sulla base dell'importo unitario previsto per la fascia funzionale e livello retributivo attribuibili a seguito della promozione o del passaggio automatico di livello.

In deroga a quanto previsto ai precedenti commi i dipendenti in servizio alla data dell'11/7/2000 conservano a titolo personale il numero di aumenti periodici e la periodicità già previsti dal c.c.n.l. 6/3/1996. L'importo di ciascun aumento periodico è determinato in cifra fissa, di ammontare pari, per ciascuna fascia funzionale e per ciascun livello, a quello indicato al precedente 3° comma.

Per il personale in servizio alla data dell'11/7/2000 continuano altresì a trovare applicazione le norme di cui al 4° comma dell'art. 63 del c.c.n.l. 6/3/1996.

Art. 68

#### ANZIANITÀ PER BENEMERENZE BELLICHE AI FINI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

Art. 69

#### ANZIANITÀ CONVENZIONALE AI FINI DEGLI AUMENTI PERIODICI

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

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

Art. 70

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

Art. 71

#### 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, 39 e 70, 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. 72

#### INDENNITÀ INTEGRATIVA

L'indennità integrativa è corrisposta nella misura unica di Lire 15.000 (euro 7,75).

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, 2° e 3° comma del contratto collettivo nazionale 25-3-1976, rimane attribuita agli interessati allo stesso titolo.

Art. 73

#### RETRIBUZIONE ANNUA

Per ogni anno solare di servizio spettano al dipendente quattordici mensilità di retribuzione. Le due mensilità eccedenti le prime dodici vengono corrisposte, una nel mese di giugno e l'altra nel mese di dicembre, in misura pari all'importo della retribuzione mensile spettante per i mesi anzidetti. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno solare, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare delle due mensilità previste al 2° comma quanti sono i mesi di servizio prestati e da prestarsi nell'anno medesimo.

Art. 74

#### INDENNITÀ DI FUNZIONE PER I QUADRI

Ai dipendenti con la qualifica di quadro viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione mensile ai medesimi spettante e quale elemento distinto della stessa, un'indennità di funzione in misura fissa pari a lire 220.000 (euro 113,62) da corrispondere per quattordici mensilità.

Art. 75

#### ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

Ai dipendenti è corrisposta, a decorrere dall'1-1-1993, in applicazione dell'accordo Governo-Sindacati del 31-7-1992, la somma di lire 20.000 (euro 10,33) mensili per tredici mensilità, a titolo di elemento distinto della retribuzione.

Art. 76

#### 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. 77

#### COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Può essere richiesta, in caso di particolari esigenze di servizio, prestazione di lavoro straordinario. Le prestazioni di lavoro straordinario non possono eccedere, per ciascun dipendente le 225 ore annue, salvo comprovate esigenze di carattere eccezionale da concordare con le RSA/RSU. Fatta eccezione per quanto previsto al successivo art. 78, 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 31-3-1954, 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. 78

#### BANCA DELLE ORE

I Consorzi potranno consentire, a richiesta dei dipendenti, alla trasformazione, in tutto o in parte, delle prime 25 ore annue di lavoro straordinario prestato da ciascun lavoratore in altrettante ore di riposo compensativo, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno pagate unitamente alla retribuzione del mese di effettuazione del lavoro straordinario.

La richiesta di trasformazione delle prime 25 ore di lavoro straordinario in altrettante ore di riposo compensativo dovrà essere inoltrata dai lavoratori al Consorzio entro il mese di gennaio di ciascun anno.

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

Per il godimento dei riposi compensativi di prestazioni di lavoro straordinario, che non potranno essere cumulati con le ferie, con i permessi ordinari e con i recuperi delle festività soppresse, è inoltre necessario che non risulti contemporaneamente assente per il medesimo motivo più del 3% del personale e che, nei giorni richiesti dai lavoratori, non ostino imprescindibili esigenze organizzative e funzionali degli uffici e degli impianti consortili

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

Art. 79

#### 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. 80

## 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. 61:

- |    |                                      |     |
|----|--------------------------------------|-----|
| 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. 81

## 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. 82

## 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 L. 150.000 (euro 77,47), destinate a sollevare i dipendenti interessati dagli eventuali danni ai propri automezzi, causati da essi stessi per colpa in occasione degli spostamenti necessari allo svolgimento delle loro funzioni.

Art. 83

## INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 84

#### RITENUTE

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

Art. 85

#### RESPONSABILITÀ CIVILE VERSO TERZI

In adempimento all'obbligo sancito dall'art. 5 della Legge 13-5-1985, 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. 86

#### RIMBORSO SPESE LEGALI

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

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

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

Nel caso in cui i procedimenti giudiziari siano intentati nei confronti del dipendente con qualifica di quadro in epoca successiva alla cessazione del rapporto di lavoro per fatti accaduti durante il

rapporto stesso, il Consorzio è tenuto a rimborsare al quadro le spese legali sostenute sempreché risulti esclusa da sentenza passata in giudicato la responsabilità del quadro per dolo o colpa grave. Le disposizioni di cui ai precedenti commi 2°, 3° e 4° si applicano anche per gli altri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa.

Art. 87

#### 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 13-5-1985, 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 13-5-1985, 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. 88

#### FERIE ANNUALI

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

Le ferie costituiscono un diritto inderogabile ed irrinunciabile del dipendente.

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

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

Il Consorzio può, per esigenze di servizio, sospendere od interrompere le ferie. In tal caso viene effettuato, a favore del dipendente, il rimborso delle spese eventualmente sostenute per il viaggio o

per altro titolo (caparra, pigione, ecc.), salvo il diritto del dipendente al godimento del rimanente periodo di ferie.

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

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

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

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

#### Art. 89

##### 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. 90

##### PERMESSI STRAORDINARI

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

#### Art. 91

##### CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Ai sensi dell'art. 4 della legge n. 53 dell'8/3/2000, i dipendenti consortili hanno diritto a 3 giorni di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica.

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

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

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

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

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

Art. 92

#### CONGEDO MATRIMONIALE

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

Art. 93

#### 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. 70 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 articoli 95 e 104.

Al dipendente chiamato o richiamato alle armi viene conservato, compatibilmente con le esigenze del servizio ed in particolare con quelle della sostituzione, l'alloggio di proprietà del Consorzio di cui fruisca insieme con i familiari conviventi ed a suo carico all'atto della chiamata o del richiamo. In caso contrario deve essere corrisposta una indennità di ammontare pari al valore locativo dell'alloggio, già determinato ai sensi dell'art. 61.

Art. 94

#### INFORTUNIO E MALATTIA EXTRAPROFESSIONALI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 95

#### 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. 94;

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 114.

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

La retribuzione utile su cui calcolare il trattamento di cui al 2° comma della presente lett. b) è costituita dal minimo di stipendio base, dagli aumenti periodici di cui al 1° e 2° comma dell'art. 67, 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 dodici o in quattordici rate mensili a seconda della richiesta del dipendente all'atto del collocamento a riposo; le due rate eccedenti le prime dodici vengono corrisposte una nel mese di giugno e l'altra nel mese di dicembre.

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

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

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

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

L'importo della quota di pensione previdenziale detraibile, 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 114.

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 119 il trattamento di pensione di cui al secondo comma della precedente lettera b) con la detrazione di cui al 4° comma dell'art. 98 del presente contratto e con le riduzioni di cui al successivo art. 119.

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

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. 94.

## IMPEGNO A VERBALE

A decorrere dal 15 luglio 1985 e per il restante periodo di vigenza del contratto, nell'ipotesi in cui si verificano cessazioni di rapporti di lavoro per infortunio o malattia per cause di servizio di dipendenti dei Consorzi di bonifica i quali non abbiano i requisiti necessari per avere diritto al trattamento di pensione ai sensi della lett. b), 2° comma e della lett. c), 2° comma del precedente articolo 95, 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. 96

## 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. 97

#### 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. 61.

Art. 98

#### ANTICIPAZIONE, CUMULO E DETRAZIONE DELLE PRESTAZIONI ASSICURATIVE E PREVIDENZIALI

Nelle ipotesi previste al primo comma dell'art. 94 e alla lettera a) dell'art. 95 il Consorzio anticipa al dipendente mensilmente, in coincidenza con la corresponsione delle quote a suo carico, le somme dovute al dipendente stesso dagli Istituti previdenziali e assicurativi. Tali somme dovranno essere rimborsate dal dipendente al Consorzio all'atto della liquidazione delle stesse da parte dei predetti Istituti.

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

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

In caso di infortunio o di malattia per causa di servizio, l'importo delle spese di cura e di degenza liquidato dagli Enti previdenziali, viene, nei limiti dell'anticipo o del rimborso di cui alla lettera a) dell'art. 95, 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. 95.

#### 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. 99

#### GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza o di puerperio trova applicazione il D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, recante il T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità.

A parziale deroga di quanto stabilito nelle disposizioni di legge richiamate al precedente comma, alle lavoratrici madri verrà corrisposto, per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dall'art. 16 del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, l'importo globale della retribuzione ordinaria mensile goduta per il periodo di paga immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro.

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

Qualora durante il periodo di gravidanza o di puerperio considerato dalle disposizioni richiamate al 1° comma, intervenga una malattia, alla dipendente spetta, a decorrere dall'inizio della malattia, il trattamento di cui all'art. 94 se risulti ad essa più favorevole.

Art. 100

#### ASPETTATIVA SENZA DIRITTO A RETRIBUZIONE

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

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

#### CAPO VI

#### PRESTAZIONI SANITARIE E PREVIDENZIALI INTEGRATIVE

Art. 101

#### PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE

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. 102

#### 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 dall'1-6-1982 (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, acquisiti gli elementi di giudizio ai quali si fa riferimento nell'Allegato V) al presente contratto.

## CAPO VII CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 103

#### 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. 94 e 95;
- e) la dispensa nell'interesse del servizio;
- f) il licenziamento di cui all'art. 52;
- g) il licenziamento di diritto di cui all'art. 53;
- h) le dimissioni volontarie rassegnate o dichiarate di ufficio;
- i) il raggiungimento dei limiti di età previsti dal successivo art. 107;
- l) il recesso del Consorzio dal rapporto a tempo indeterminato nei limiti e con le modalità stabilite dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, e 11 maggio 1990, n. 108;
- m) la scadenza del termine prefissato per il rapporto a tempo determinato.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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

### Art. 104

#### 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. 94.

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

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

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

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

In caso di dispensa dal servizio al dipendente con almeno venti anni di anzianità effettiva di servizio, è corrisposto un trattamento annuo di pensione pari a tanti trentacinquesimi dei 9/10 dell'ultima retribuzione mensile, calcolata secondo quanto disposto al 3° comma della lett. b) del precedente articolo 95 moltiplicata per quattordici, quanti sono gli anni di anzianità di servizio effettiva e convenzionale, conseguita dal dipendente all'atto della cessazione del rapporto, con il massimo di trentacinque trentacinquesimi, detratta la pensione previdenziale secondo quanto disposto ai commi 7 e 8 della lettera b) del precedente articolo 95.

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

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

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

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

Art. 105

#### 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. 111, ridotti a metà.

Art. 106

#### 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. 44;
- b) rifiuti di assumere servizio nel posto in cui sia stato trasferito;
- c) rimanga ingiustificatamente assente dall'ufficio per un periodo superiore a dieci giorni;
- d) non riassuma servizio - salvo comprovato motivo di impedimento - entro dieci giorni dal termine prestabilito, nei casi di sospensione del rapporto per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa.

Il provvedimento di cui al presente articolo va adottato previa contestazione dell'addebito e concessione di un termine per deduzioni, non inferiore a 15 giorni, nonché sulla base di parere di apposita Commissione costituita in conformità al disposto di cui al 3° e 4° comma dell'art. 104.

Art. 107

#### LIMITI DI ETÀ

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

#### IMPEGNO A VERBALE

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

Art. 108

#### 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. 103, 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. 109

#### 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. 110

#### 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 scarico.

Se il dipendente non ottempererà, 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. 111

#### PREAVVISO

Nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, per le cause indicate alle lettere e) ed l) dell'art. 103, è dovuto dal Consorzio il preavviso, osservati i seguenti termini in relazione all'anzianità di servizio effettivo:

- per il personale appartenente alla 7a 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 6a 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.

#### Norma transitoria

Per il personale con rapporto a tempo indeterminato con anzianità di servizio al 31/7/1994 superiore a 10 anni e fino a 20 anni, nell'ipotesi di cessazione del rapporto ai sensi della lettera l) dell'art. 103, i termini di preavviso indicati al precedente art. 105 sono prolungati di ulteriori due mesi.  
Art. 112

#### INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

In caso di morte del dipendente, nel caso di cessazione del rapporto di cui alla lettera d) dell'art. 103 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 c.c., indipendentemente dal trattamento di quiescenza da corrispondere, una indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di preavviso.

Lo stesso obbligo incombe al dipendente nel caso di mancato rispetto dei termini di preavviso ai sensi dell'art. 105.

#### Art. 113

#### COMPUTO DEL PERIODO DI PREAVVISO

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

#### CAPO VIII

#### TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

#### Art. 114

#### 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 95, lett. b) e c), e 104 del presente contratto, spetta al dipendente il trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29.5.1982, n. 297 e successive modificazioni.

Art. 115

#### ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Ai fini della determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata al 31-5-1982, l'anzianità di servizio è determinata dalla durata del servizio ininterrottamente prestato, in via continuativa ed esclusiva, dalla data di inizio del rapporto alla data del 31 maggio 1982, ivi compreso il periodo di prova seguito da conferma e quelli di interruzione che, per disposizioni di legge e del presente contratto, siano considerati come servizio effettivo.

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

Le anzianità convenzionali già riconosciute al 31-5-1982 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. 116

#### ARROTONDAMENTO DELLE FRAZIONI DI MESE

Ai fini della determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata fino al 31-5-1982, le frazioni di anno vanno computate in dodicesimi, calcolandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Art. 117

#### ANZIANITÀ PER BENEMERENZE BELLICHE AI FINI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO MATURATO DAI DIPENDENTI DEI CONSORZI DI BONIFICA FINO AL 31-5-1982

Ai fini del computo degli anni di servizio utili per la determinazione della quota di T.F.R. maturata sino al 31-5-1982 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 31-5-1982 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 95, lettere b) e c), e 104 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. 118

#### ANZIANITÀ PER BENEMERENZE BELLICHE AI FINI DEL

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO MATURATO DAI DIPENDENTI DEI CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO FINO AL 31-5-1982

Ai fini del computo degli anni di servizio utili per la determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata sino al 31-5-1982 dai dipendenti dei Consorzi di miglioramento fondiario trovano applicazione le benemerienze belliche già riconosciute a norma della legislazione sugli ex combattenti antecedente alla L. 24-5-1970, n. 336, e successive modifiche che diano luogo per il personale civile dello Stato al riconoscimento di anzianità convenzionale per il trattamento di quiescenza.

Le anzidette benemerienze si applicano ai fini del computo degli anni di servizio utili per la determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata sino al 31-5-1982, 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 31-5-1982, fino ad un massimo di venti ventesimi.

Art. 119

REVERSIBILITÀ DEI TRATTAMENTI DI PENSIONE  
LIQUIDATI FINO AL 31.5.1982 O SPETTANTI  
NEI CASI SPECIALI DI CUI AGLI ARTT. 95 E 104

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

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

La pensione di reversibilità compete nelle seguenti misure:

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

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

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

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

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

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

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

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