

# Consorzi di Bonifica e di Miglioramento Fondiario

## Ipotesi di Accordo rinnovo CCNL Consorzi di Bonifica e di Miglioramento Fondiario

Il giorno 2 luglio 2004, 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.ri: Sig. Fabio Bellacchi, Dott. Guido Bettini, Cav. Marino Bianchi, Cav. Francesco Paolo Capaccio, Cav. Giuseppe Dellai, Sig.ra Ada Giorgi, Avv. Santo Alfonso Martorano, Sig. Rodolfo Milanese, Sig. Corrado Pocaterra, assistiti dal Dott. Antonio Pocci, dal Dott. Giuseppe Manzari e dal Dott. Riccardo Fornelli;

e

la FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Patrizia Consiglio .....

.....  
la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Pietro Massini .....

.....  
la FILBI-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Vito dal Segretario Generale Aggiunto Francesco Possenti e dal Segretario Nazionale Guido Majrone;

### **Premesso che le parti, come sopra costituite, riconoscono**

- che la bonifica con le sue azioni contribuisce alla sicurezza territoriale, alimentare ed ambientale in quanto in essa rientrano azioni per la difesa e conservazione del suolo, di provvista, regolazione e utilizzazione delle acque a usi prevalentemente irrigui e di salvaguardia dell'ambiente;
- che, pertanto, la bonifica è oggi caratterizzata da una significativa multifunzionalità;
- che per uno sviluppo economico sostenibile occorre in via prioritaria garantire protezione e salvaguardia alle risorse suolo e acqua, costituenti fattori essenziali per la vita civile, economica e sociale;
- che nel nostro Paese tali problemi sono fortemente avvertiti in ragione delle peculiari caratteristiche naturali del territorio, in prevalenza collinare e montano; della complessa ed articolata rete idrografica a diversi livelli; della grave situazione di dissesto idrogeologico esistente e di vulnerabilità del territorio costantemente a rischio; dell'estrema variabilità del clima nel tempo e nello spazio; della ridotta disponibilità di risorse idriche utilizzabili;
- che in tale scenario occorre che sia lo Stato che le Regioni, nell'ambito delle rispettive competenze, valorizzino e potenzino l'azione della bonifica i cui interventi nel settore del suolo e delle acque offrono un contributo importante allo sviluppo sostenibile;
- che nel rispetto del principio di sussidiarietà la gestione della bonifica nelle distinte fasi di realizzazione, manutenzione, esercizio e sorveglianza delle opere e degli impianti va attribuita ai Consorzi di bonifica e di irrigazione quali enti pubblici di autogoverno, presenti diffusamente nel territorio, rientranti nell'ambito delle autonomie funzionali;
- che i Consorzi per il loro funzionamento e per la gestione delle opere e degli impianti sono titolari di specifico potere impositivo sugli immobili agricoli ed extragricoli che traggono beneficio dall'attività consortile;
- che le funzioni dei Consorzi caratterizzate da una forte intersettorialità, e la rappresentatività di collettività settoriali, impongono all'istituto consortile la ricerca di tutte quelle forme di collaborazione e concertazione con le altre istituzioni che operano per il territorio e per le risorse idriche (Autorità di bacino, Regioni, Province, Comuni, Comunità montane ed Autorità d'ambito per i servizi idrici integrati, Agenzie regionali per l'ambiente, Enti parco);
- che, secondo le norme di cui al titolo V parte seconda della Costituzione, la materia della bonifica e dei Consorzi rientra nell'ambito della legislazione concorrente Stato-Regioni.

### **Conseguentemente auspicano**

- che sia lo Stato che le Regioni, nell'ambito delle rispettive competenze, riconoscano espressamente la

multifunzionalità della bonifica nel senso sopraindicato, la natura dei Consorzi quali enti di autogoverno rientranti nell'ambito delle autonomie funzionali, cui compete la realizzazione e la gestione di tutte le opere pubbliche di bonifica e di irrigazione finalizzate alla sicurezza territoriale, alimentare ed ambientale.

#### **Inoltre riconoscono**

- con riferimento al conseguimento delle finalità istituzionali ed allo scopo di perseguire l'obiettivo di una migliore efficacia operativa dei Consorzi, nel piano di organizzazione variabile, lo strumento organizzativo idoneo a garantire la migliore funzionalità degli uffici e l'efficienza dei servizi consortili.

#### **Sottolineando che**

- agli effetti dell'assolvimento delle finalità istituzionali, sono determinanti l'apporto e la collaborazione dei lavoratori dipendenti. A tal fine le parti opereranno per affermare buone e costruttive relazioni sindacali che consentano, oltre il pieno e costante rispetto delle disposizioni contenute nel presente contratto, piena valorizzazione e riconoscimento dei reciproci ruoli e competenze.

#### **Considerato**

- che, per quanto riguarda la trattativa condotta per la stipulazione del presente accordo, ha avuto luogo un approfondito ed articolato dibattito che ha tenuto conto della eccezionalità della situazione in atto con riferimento sia al potere di acquisto delle retribuzioni, sia all'obbligo del recupero dell'inflazione reale rispetto a quanto già erogato, nonché alle difficoltà operative ed istituzionali dei Consorzi nelle diverse realtà regionali;

- che, in una considerazione complessiva delle proposte avanzate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, delle esigenze organizzative e funzionali dei Consorzi, della necessità di adeguamento delle norme contrattuali collettive alle nuove disposizioni legislative nel frattempo intervenute, della sostenibilità degli oneri, si sono individuate le modifiche normative di seguito definite nonché si è concordata l'erogazione graduale in quattro *tranches* (1/1/2004, 1/7/2004, 1/1/2005, 1/7/2005) di un complessivo aumento determinato in via eccezionale, per le ragioni suesposte, nel 6,5% su ogni livello di ciascuna fascia funzionale, di cui il 2,2% per recupero inflazione reale anni 2002, 2003 sulla base dell'indice NIC;

#### **tutto ciò premesso e considerato**

le parti, come sopra costituite, stipulano la presente ipotesi di accordo collettivo nazionale:

- 1) le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo;
- 2) le norme contenute nel contratto collettivo nazionale 17/4/2002 sono sostituite o modificate dai testi delle norme di seguito trascritte.

#### **Art. 5 bis**

1° Nell'ipotesi in cui due o più Consorzi decidano di procedere a raggruppamento di uffici o servizi sarà data informazione preventiva alle RSA/RSU.

2° Ai lavoratori eventualmente coinvolti in detti processi va garantito quanto disposto dall'art. 153 c.c.n.l.

Il punto 4 dell'art. 13 del c.c.n.l. 17 aprile 2002 è modificato come segue:

4) allo scopo di realizzare il maggiore consenso possibile sui piani di organizzazione variabile, esaminare con l'Amministrazione consortile, prima che vengano adottati i relativi provvedimenti, gli schemi dei piani di organizzazione variabile da questa predisposti ed esprimere un parere su tali schemi. I predetti schemi devono essere consegnati alle R.S.A./R.S.U. di norma almeno 40 giorni prima che siano adottati i relativi provvedimenti.

Nel caso di variazioni parziali dei piani di organizzazione variabile gli schemi dei provvedimenti di variazione devono essere consegnati alle R.S.A./R.S.U. di norma, almeno 30 giorni prima.

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

#### **ART. 23 – FORMAZIONE PROFESSIONALE E CONTINUA**

1° Lo SNEBI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto concordano di aderire al fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni, fermo rimanendo che la partecipazione finanziaria di cui all'ultimo periodo del 1° comma del citato art. 118, si limita alla quota relativa ai dipendenti per i quali i Consorzi siano tenuti a versare la contribuzione per la disoccupazione involontaria. Rimane altresì fermo che i corsi di formazione debbono riguardare le materie relative alle attività e funzioni svolte dai Consorzi di bonifica.

2° Lo SNEBI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, riconoscendo nella formazione continua dei lavoratori dipendenti uno strumento prioritario per il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità complessiva delle attività consortili, sostengono e promuovono, anche indirettamente, percorsi formativi.

3° Al fine di incentivare l'attività di formazione professionale le parti s'impegnano, a tutti i livelli, ad esercitare un attivo ruolo di promozione e d'indirizzo, diretto anche ad acquisire al settore consortile la quantità di risorse pubbliche adeguate a garantire l'attuazione di programmi di formazione.

4° I criteri d'individuazione dei lavoratori e le modalità d'orario connesse alla partecipazione agli interventi formativi saranno oggetto di confronto tra le Amministrazioni e le RSA/RSU in sede aziendale.

## **Art. 26**

### **AMBIENTE DI LAVORO E NOCIVITA'**

1° Lo Snebi e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di promuovere, diffondere e consolidare prassi tecniche, tecnologie e comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge.

2° I lavori per il cui espletamento ricorra l'utilizzazione o la presenza di agenti chimici o biologici pericolosi o sostanze nocive sono quelli previsti dalla legge e sono sottoposti alle procedure previste dalla specifica vigente legislazione.

3° I Consorzi attuano le procedure e gli interventi necessari al fine di eliminare i rischi legati ai lavori di cui al 2° comma; laddove ciò non fosse possibile, i Consorzi si impegnano a definire, d'intesa con le RSA/RSU, le condizioni di sicurezza da attuare nello svolgimento del lavoro.

4° I Consorzi, d'intesa con le RSA/RSU, stabiliscono criteri di rotazione degli addetti allo svolgimento dei lavori di cui al precedente 2° comma al fine di ridurre il tempo complessivo di esposizione al rischio.

5° Le Amministrazione, d'intesa con le RSA/RSU, provvedono inoltre ad individuare, nel rispetto della vigente legislazione in materia, le mansioni alternative alle quali adibire i dipendenti che abbiano compiuto il proprio turno nelle attività di cui al precedente 2° comma.

6° I Consorzi sono tenuti a dotare gli addetti di cui al precedente comma dei dispositivi di protezione individuale e/o collettiva necessari per la tutela della loro salute ed integrità fisica (come maschere, occhiali, ecc.).

7° I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione possibilmente personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti con cura da parte del dipendente. In caso di deterioramento per l'uso dovranno essere sostituiti dal Consorzio. 8° Ai lavoratori addetti ai lavori di cui al 2° comma viene concessa una giornata di permesso retribuito all'anno per l'effettuazione di visite mediche, mirate all'accertamento di eventuali danni conseguenti al rischio specifico lavorativo.

9° I lavoratori eventualmente esposti al rischio amianto devono essere sottoposti a tutte le misure di prevenzione e di sorveglianza previste dalle norme vigenti e devono disporre di mezzi di prevenzione e protezione individuale che garantiscano la necessaria sicurezza.

## **Art. 37**

### **DIRITTI DI PRECEDENZA**

1° 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 d'assunzione uguale a quella per la quale occorre procedere alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2° Ai fini del diritto di precedenza previsto al precedente comma i Consorzi formeranno, tra gli operai avventizi con qualifica d'assunzione uguale a quella per la quale occorre costituire un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, un'apposita graduatoria che terrà conto:

- della valutazione del lavoro svolto, compiuta dall'Amministrazione sentito il parere del Direttore dell'Area nell'ambito della quale hanno lavorato gli operai avventizi;

- dell'assenza di provvedimenti disciplinari;

- dell'assiduità al lavoro (a tali effetti non vanno considerate le assenze obbligatorie previste per le donne in caso di gravidanza e parto, la malattia o l'infortunio per causa di servizio, i ricoveri ospedalieri, i permessi per motivi sindacali e per lo svolgimento delle funzioni pubbliche elettive di cui all'art. 17 del presente contratto);

- del numero di giornate di lavoro svolte alle dipendenze del Consorzio nel quinquennio precedente all'assunzione a tempo indeterminato;

- dei carichi di famiglia.

3° A ciascuno degli elementi di valutazione sopra indicati è attribuito un punteggio massimo di 20 punti. I criteri per l'attribuzione dei punti relativi a ciascun elemento di valutazione sono definiti nel piano d'organizzazione variabile.

## **Art. 39**

### **PROMOZIONE**

1° 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.

2° 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..

3° 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.
- 5) frequenza a corsi di formazione che abbiano dato luogo ad attestati di esito positivo
- 4° 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.
- 5° A nessuno dei criteri può essere attribuito un punteggio superiore ad 1/3 dei punti complessivi.
- 6° 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.
- 7° 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.
- 8° 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.
- 9° A parità di punteggio, costituiscono titolo di precedenza, nell'ordine: l'anzianità nella fascia inferiore, l'età.
- 10° 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.
- 11° Ai lavori per la formazione della graduatoria parteciperà, in veste d'osservatore, un rappresentante del personale designato dalla RSU o, in mancanza, congiuntamente dalle RSA costituite nell'ambito delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro.
- 12° La designazione del rappresentante del personale dovrà avvenire entro una settimana dalla richiesta inoltrata dall'Amministrazione.
- 13° In caso di mancato rispetto del termine di cui al precedente comma la RSU o le RSA decadono dalla facoltà di designare un proprio rappresentante.
- 14° La promozione deve essere stabilita con delibera dei competenti organi, pubblicata secondo quanto disposto dallo Statuto.

#### **Art. 45**

#### **ORARIO DI LAVORO**

- 1° 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.
- 2° 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.
- 3° La durata media dell'orario di lavoro non può, in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
- 4° Ai fini della disposizione di cui al precedente comma, la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento all'anno per i lavoratori discontinui e per quelli addetti ai settori irrigazione e scolo delle acque. Per i lavoratori addetti alle altre attività consortili la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento al quadrimestre.
- 5° L'orario settimanale di lavoro di cui ai precedenti commi dovrà essere ripartito in maniera da lasciare libero il pomeriggio del sabato.
- 6° Qualora le esigenze organizzative e funzionali lo consentano si prevedrà, 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.
- 7° 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..
- 8° 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.
- 9° 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.

10° L'orario di lavoro settimanale dei dipendenti di cui al precedente comma è ridotto, per un periodo massimo di 15 settimane all'anno, da 50 a 43 ore.

11° 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. 12° 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.

13° 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..

14° 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.

15° 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.

16° Qualora non si raggiunga l'intesa di cui al precedente comma, le parti azioneranno il tentativo di conciliazione davanti l'Ufficio Provinciale del lavoro.

17° 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.

18° Gli operai possono essere adibiti a lavori in acqua e a lavori disagiati per non più di 4 ore giornaliere, con una pausa di 15 minuti dopo la prima ora e quarantacinque minuti di lavoro ed un'altra pausa di altri 15 minuti dopo una ulteriore ora e quarantacinque minuti di lavoro. Per il completamento dell'orario ordinario giornaliero dovranno essere adibiti ad altre attività.

19° 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 15° comma, deve intendersi riferita alle ore per le quali il lavoratore è obbligato a restare effettivamente a disposizione del Consorzio per l'espletamento dell'attività di cui al 9° comma, indipendentemente dalle ore di effettivo lavoro svolto. Ugualmente dicasi per l'ipotesi contemplata al 10° comma.

## **Art. 45 bis**

### **RIPOSO SETTIMANALE**

1° Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero previste dalla legge.

2° Fanno eccezione alla disposizione di cui al precedente comma:

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

- le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

3° Nel caso di cui al primo alinea del precedente comma del presente articolo il riposo compensativo del mancato riposo settimanale sarà goduto entro i tre giorni successivi alla fine del secondo turno.

4° Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico – organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto ad attività il cui svolgimento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche, soddisfa interessi rilevanti della collettività ed è di pubblica utilità.

5° Ai lavoratori, siano essi quadri, impiegati od operai, adibiti alle attività di cui ai precedenti commi secondo, secondo alinea, e quarto, nei confronti dei quali non sia possibile, garantire il diritto al riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, da cumulare con le undici ore di riposo giornaliero, devono essere riconosciuti periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre giorni dal mancato riposo.

## **Art. 45 ter**

## **LAVORO NOTTURNO**

1° Nelle ventiquattrore è individuato un periodo “notturno”, che è il periodo compreso tra le ore 22 e le ore 6.

2° E' definito “lavoratore notturno”:

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga, in modo normale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero;

2) qualsiasi lavoratore che svolga il proprio orario giornaliero di notte, per almeno quattro, ore per un minimo di sessanta notti all'anno.

3° Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 22 alle ore 6.

4° Non sono, inoltre, obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio d'età inferiore a tre anni o, in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice od il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni;

c) la lavoratrice od il lavoratore che abbia a proprio carico una persona disabile, ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

d) I lavoratori rientranti nella sfera d'applicazione delle leggi 5 giugno 1990, n. 135 e 26 giugno 1990, n. 162.

5° Nell'ipotesi d'introduzione del lavoro notturno o di modificazione della disciplina del lavoro notturno in essere, il Consorzio effettuerà una consultazione preventiva delle RSA/RSU, convocandole con un preavviso di almeno tre giorni. La consultazione deve concludersi entro sette giorni dall'inizio.

6° Qualora non risultino costituite le RSA/RSU la consultazione va effettuata con le Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto.

7° L'orario giornaliero di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattrore, salvo i casi di esigenze connesse ad eventi eccezionali ed emergenze. 8° La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti a lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto. Gli accertamenti diagnostici ritenuti necessari e non forniti dal servizio sanitario nazionale saranno a carico del Consorzio, che assumerà, altresì, a proprio carico anche i ticket delle prestazioni del predetto servizio sanitario nazionale. Saranno, inoltre, a carico del Consorzio gli eventuali accertamenti diagnostici che, per il loro carattere d'urgenza, riconosciuto dal medico competente in materia di tutela della salute e della sicurezza non potrebbero essere utilmente svolti attraverso il servizio sanitario nazionale.

9° Ai lavoratori notturni, adibiti a lavorazioni, che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, comprese nell'elenco approvato con l'emanando decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono garantite, previa consultazione con il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza o, in mancanza, con le RSA/RSU, appropriate misure di prevenzione e di protezione personale e collettiva.

10° Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alle prestazioni di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

11° Nell'ipotesi in cui mansioni equivalenti diurne non siano esistenti o disponibili, il Consorzio potrà adibire il lavoratore divenuto inidoneo al lavoro notturno, a mansioni inferiori, fermo restando il trattamento economico in godimento.

### **Art. 47**

#### **REPERIBILITA'**

1° 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.

2° Tenuto conto delle esigenze di cui al precedente comma, i Consorzi informeranno preventivamente le R.S.A./R.S.U. dei turni di reperibilità.

3° 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.

4° La reperibilità può essere richiesta anche per singole giornate ma per non più di 6 giorni consecutivi, fatta eccezione per il periodo di esercizio irraggio e di accentuata attività degli impianti idrovori.

5° Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità viene corrisposta, durante il periodo di reperibilità, un'indennità giornaliera del seguente importo:

- reperibilità richiesta nei giorni feriali: Euro 15,00;

- reperibilità richiesta in giorni festivi: Euro 20,00;

6° 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).

## **Art. 78**

### **BANCA DELLE ORE**

1° I Consorzi potranno consentire, a richiesta dei dipendenti, alla trasformazione, in tutto o in parte, delle prime 50 ore annue di lavoro straordinario prestato da ciascun lavoratore in altrettante ore di riposo compensativo, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno pagate unitamente alla retribuzione del mese di effettuazione del lavoro straordinario.

2° La richiesta di trasformazione delle prime 50 ore di lavoro straordinario in altrettante ore di riposo compensativo dovrà essere inoltrata dai lavoratori al Consorzio entro il mese di gennaio di ciascun anno.

3° 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.

4° Per il godimento dei riposi compensativi di prestazioni di lavoro straordinario, che non potranno essere cumulati con le ferie, con i permessi ordinari e con i recuperi delle festività soppresse, è inoltre necessario che non risulti contemporaneamente assente per il medesimo motivo più del 5% del personale e che, nei giorni richiesti dai lavoratori, non ostino imprescindibili esigenze organizzative e funzionali degli uffici e degli impianti consortili

5° 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. 120**

### **RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1° I Consorzi, ove ritengano di avvalersi della facoltà di ricorrere a rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dall'art 46 del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276, con esclusione dei dipendenti con qualifica di quadro, si attengono alle seguenti modalità.

2° Il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale prevede un orario di lavoro ridotto, non inferiore ad un terzo né superiore ai due terzi di quello normale, considerato nella sua consistenza settimanale, con distribuzione giornaliera antimeridiana o pomeridiana, di regola uniforme. In casi particolari, qualora la tipologia del rapporto a tempo parziale lo richieda (es. servizi di pulizia) la percentuale del 33% può essere ridotta fino al 30%.

3° Le frazioni di ora risultanti dall'applicazione delle percentuali di cui al precedente comma si arrotondano per eccesso o per difetto all'ora intera.

4° Per esigenze connesse alla funzionalità dei servizi i Consorzi possono costituire rapporti di lavoro "part-time" di tipo verticale, quando sia previsto che l'attività lavorativa sia svolta ad orario normale ma limitatamente a giorni predeterminati nell'arco della settimana e per tutte le settimane dell'anno ovvero che sia svolta a periodi predeterminati nell'arco dell'anno, con copertura dell'intero orario normale giornaliero e settimanale.

5° Presso ciascun Consorzio il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non potrà superare il 15% del personale fisso con rapporto di lavoro a tempo pieno.

6° Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale vale il principio della parità di trattamento per cui tutti gli istituti del presente contratto applicabili ai lavoratori a tempo pieno devono essere applicati al personale a tempo parziale in misura proporzionale alla minor durata dell'attività svolta, sempreché siano compatibili con la speciale natura del rapporto.

7° In particolare:

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

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

c) ai lavoratori con rapporto di lavoro, a tempo parziale di tipo orizzontale, spetta lo stesso numero di giorni di ferie dei lavoratori a tempo pieno (con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliero effettuate);

d) ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale che preveda lo svolgimento dell'attività lavorativa a giorni predeterminati della settimana lungo tutto l'arco dell'anno spettano, per ciascun anno di servizio, tanti giorni lavorativi di ferie quanti sono i giorni lavorativi settimanali previsti nel contratto a tempo parziale, moltiplicato 4,33;

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

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

8° I rapporti di lavoro a tempo parziale di cui ai commi 2 e 4 del presente articolo possono essere costituiti

anche a tempo determinato, ai sensi e nei limiti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere, nel caso di part – time orizzontale, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementari rispetto a quelle concordate nel contratto individuale. Il numero massimo di ore di lavoro supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è di una.

9° Il lavoro supplementare può essere richiesto nei periodi di accentuata operatività degli impianti idrovori e/o irrigui ed ogni qual volta sia necessario all'ente compiere un'opera od un servizio collegati a termini di scadenza improrogabili.

10° Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie.

11° In caso di superamento del limite massimo delle ore di lavoro supplementare, richiedibili nell'arco della settimana, è dovuta, sul compenso relativo ad ogni ora di lavoro supplementare eccedente, una maggiorazione del 25%.

12° Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario in relazione alla giornata di attività lavorativa. Le prestazioni di lavoro straordinario rese dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono compensate così come previsto all'art. 77 del presente contratto.

13° L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie è consentita anche nel caso in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo determinato nelle ipotesi previste dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

14° I limiti alle prestazioni di lavoro straordinario rispettivamente di 225 ore e di 250 ore all'anno, previsti per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 77 e per gli operai avventizi dall'art. 135 del presente contratto, sono riproporzionati in relazione al minor orario di lavoro pattuito con il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale.

15° *Su accordo scritto tra lavoratore, assistito da un componente della RSA/RSU da lui designato e Consorzio potrà essere prevista l'inserzione nel contratto a tempo parziale di:*

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

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

16° *La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa del lavoratore a tempo parziale potrà avvenire soltanto in caso di comprovate ragioni tecniche ed organizzative.*

17° La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore a tempo parziale con un preavviso scritto, non inferiore a tre giorni, recante l'indicazione delle ragioni tecniche ed organizzative che rendono necessarie la variazioni medesime.

18° La durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita potrà essere variata in aumento fino al 20%, arrotondandosi per eccesso o per difetto le frazioni di ora.

19° *La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa comporta, in favore del lavoratore, una maggiorazione della retribuzione del 10%, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi, contrattuali e legali indiretti e differiti.*

20° *Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con le modalità elastiche o flessibili senza il rispetto delle condizioni previste nei precedenti commi, comporta, a favore del lavoratore, il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento, a titolo di risarcimento del danno, pari al 25% della retribuzione dovuta per il periodo di violazione delle norme contrattuali collettive concernenti le modalità elastiche o flessibili di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, stabilite nei commi 14, 15, 16, e 17 del presente articolo.*

21° Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto che consente la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata non costituisce infrazione disciplinare né può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento

22° Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno non costituisce infrazione disciplinare né può integrare in alcun caso giustificato motivo di licenziamento.

23° Il lavoratore può negare la propria disponibilità alla variazione dell'orario qualora sopravvengano le seguenti documentate ragioni:

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

b) *precedente trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, attuato ai sensi dell'articolo 46, comma 1, lettera T, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, a favore di lavoratori affetti da malattie oncologiche.*

24° Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

25° Nell'ipotesi in cui il Consorzio intenda procedere ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il Consorzio medesimo è tenuto a darne preventiva informazione al personale già in servizio con rapporto di lavoro a tempo pieno, anche mediante comunicazione scritta, esposta in luogo accessibile a tutti presso la sede consortile e a prendere in considerazione eventuali domande di



trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro a tempo pieno, inoltrate dai dipendenti in servizio. Qualora il Consorzio ravvisi l'opportunità di accogliere le domande dei dipendenti in servizio, di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, darà la precedenza alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri che devono accudire bambini di età inferiore ai sei anni ed ai lavoratori che prestano assistenza a familiari portatori di handicap in situazione di gravità, non ricoverati a tempo pieno, o che prestano assistenza al coniuge o ad un parente entro il secondo grado o al convivente, ammalati in condizioni di gravità, accertata dal servizio sanitario nazionale e stabilmente conviventi con il lavoratore.

26° I Consorzi informeranno annualmente le RSA/RSU, mediante consegna del modulo Allegato b al presente contratto, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla loro tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare richiesto nell'anno precedente.

27° Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. 21 gennaio 2000, n. 61, così come modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

#### **Art. ... (nuovo testo)**

### **CONTRATTO DI INSERIMENTO**

1° E' in facoltà del Consorzio stipulare contratti di inserimento, ai sensi degli articoli da 54 a 59 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, diretti a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore alle attività svolte dal Consorzio ed all'organizzazione delle stesse sul territorio, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

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

2° Il Consorzio che intende avvalersi della facoltà di stipulare i contratti di inserimento di cui al precedente comma, deve definire, all'interno del contratto, un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento al contesto lavorativo delle competenze professionali del lavoratore con il quale stipula il contratto.

3° Le modalità di definizione dei progetti individuali di inserimento e la qualità e l'entità dell'eventuale attività formativa da svolgere per realizzare l'inserimento, sono quelle indicate nel fac simile di contratto/progetto, Allegato O al presente c.c.n.l. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di istruzione informatica, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto. La formazione pratica effettuata durante lo svolgimento del rapporto di lavoro è affidata ad un tutore aziendale che, se dipendente aziendale, dovrà possedere quale requisito minimo quello di essere inquadrato in categoria non inferiore a quella di sbocco del lavoratore titolare del contratto d'inserimento. La formazione impartita dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino previsto dall'art. 2, lettera I del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276. Nelle more dell'approvazione del citato libretto la formazione sarà annotata dal consorzio su libretti eventualmente predisposti da istituzioni pubbliche regionali o provinciali.

4° Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e deve contenere il progetto individuale di inserimento di cui ai precedenti commi. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

5° La durata del contratto d'inserimento è la seguente:

- A) non superiore ad 11 mesi per il conseguimento delle qualifiche inquadrature nelle fasce funzionali 2<sup>^</sup> e 3<sup>^</sup>;
- B) non superiore a 14 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrature nelle fasce funzionali 4<sup>^</sup> e 5<sup>^</sup>;
- C) non superiore a 18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrature nelle fasce funzionali superiori alla 5<sup>^</sup>.

6° In caso di assunzione di lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata del contratto può essere estesa a trentasei mesi. Nel computo del limite massimo di durata del contratto d'inserimento non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o del servizio civile nonché dei periodi di astensione per maternità.

7° Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata previsto al precedente comma.

8° Il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato al quale si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368.

9° Il lavoratore assunto con contratto di inserimento è soggetto ad un periodo di prova di durata pari a quella prevista dal contratto collettivo per la fascia funzionale corrispondente alla qualifica per il conseguimento della quale è stipulato il contratto d'inserimento. Durante il periodo di prova entrambe le parti possono liberamente recedere dal contratto.

10° Durante il rapporto di inserimento il Consorzio assegnerà al lavoratore, ai fini del trattamento economico, tenuto conto delle esperienze lavorative e del grado di professionalità posseduti, una fascia funzionale inferiore non più di due rispetto a quella spettante, ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle per le quali il contratto di inserimento è stato costituito.

11° I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge o dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative od istituti.

12° Per poter assumere mediante contratto d'inserimento i Consorzi dovranno avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Si considerano mantenuti in servizio ai fini di legge i lavoratori il cui rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

13° La disposizione di cui al primo periodo del comma precedente non trova applicazione quando nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

## **Allegato O** **CONTRATTO DI INSERIMENTO**

L'anno ..... il giorno ..... del mese di ..... presso la sede del Consorzio (indicare se di bonifica o di miglioramento fondiario) di seguito, per brevità denominato "Consorzio"..... in ..... via .....

tra

il ..... nato a ..... il ..... che agisce in qualità di presidente (1) e legale rappresentante del Consorzio ..... C.F. ...., con sede in ..... e in quanto autorizzato al presente atto di deliberazione n. .... del ..... della Deputazione amministrativa;

(1) Oppure Commissario. In tal caso non è ovviamente necessaria la delibera di autorizzazione

ed

il Sig. .... nato a ..... il ..... e residente a ..... C.F. ....

premesso che il Consorzio:

- ritiene di stipulare un contratto di inserimento, ai sensi del Titolo VI, Capo II, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dell'art. ... del c.c.n.l. al quale è allegato il presente schema di contratto, con un giovane di età compresa tra diciotto ed i ventinove anni (se la persona da assumere non è un giovane occorre indicare quale degli altri soggetti rientranti nelle categorie elencate nell'art. ... del c.c.n.l. al quale è allegato il presente schema;

- ha individuato nel Sig. .... nato a ..... e residente a.....( se il contratto è stipulato con un soggetto diverso da un giovane occorre indicare la qualità. Es. disoccupato in cerca d'occupazione da almeno 12 mesi, etc.) la persona con la quale stipulare il predetto contratto d'inserimento;

- che il testé indicato Sig. .... si è dichiarato disponibile alla stipula di tale contratto d'inserimento;

tutto ciò premesso

tra il Consorzio ed il Signor .....si conviene e si stipula quanto segue. **Art. 1** - Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto.

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

**Art. 3** - Il contratto avrà la durata di mesi..... (la durata massima del contratto d'inserimento

è di 11 mesi per il conseguimento delle qualifiche rientranti nelle fasce funzionali seconda e terza; di 14 mesi per il conseguimento di qualifiche rientranti nelle fasce funzionali quarta e quinta; di 18 mesi per il conseguimento di qualifiche rientranti nelle fasce funzionali superiori alla quinta).

**Art. 4** – Il contratto è soggetto ad un periodo di prova della durata di .....(indicare una durata pari a quella prevista dal contratto collettivo per la fascia funzionale corrispondente alla qualifica per la quale è stipulato il contratto d’inserimento).

**Art. 5** – L’orario di lavoro è il seguente .....(indicare, se il rapporto di lavoro è a tempo pieno, la distribuzione giornaliera e settimanale delle trentotto ore settimanali contrattualmente previste). Se il rapporto di lavoro è a tempo parziale, la durata della prestazione lavorativa ridotta va individuata con riferimento sia al giorno, sia alla settimana, sia al mese. Se il rapporto part time è lungo almeno un anno va indicata anche la distribuzione dell’orario di lavoro su base annua).

**Art. 6** – La fascia funzionale ed il livello retributivo assegnati sono, tenuto conto delle esperienze lavorative e del grado di professionalità posseduti, .....(la fascia funzionale non deve essere inferiore, più di due, a quella corrispondente, a norma di contratto collettivo, alla qualifica per la quale si stipula il contratto d’inserimento).

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

- stipendio base (..... f.f. .... livello) .....
- contingenza .....
- indennità integrativa .....
- elemento distinto della retribuzione .....
- iscrizione all'INPS, ai fini previdenziali ed assistenziali;
- iscrizione all'ENPAIA per l'assicurazione infortuni e malattie professionali nonché per il fondo di previdenza (tale iscrizione non riguarda il personale operaio).

**Art. 8** – Nei casi di infortunio o malattia non ascrivibili a causa di servizio, al Signor..... assunto con contratto d’inserimento, sarà garantita, qualora abbia superato il periodo di prova, mediante integrazione delle somme a tale titolo corrisposte dagli Istituti previdenziali ed assistenziali, l’intera retribuzione per un periodo di settanta giorni di calendario.

**Art. 9** – Allo scopo di garantire al Signor .....l’adeguamento delle competenze professionali possedute al contesto lavorativo della realtà consortile e la loro valorizzazione, le parti definiscono consensualmente il seguente progetto individuale d’inserimento:

- il progetto d’inserimento è preordinato a conseguire la qualifica di..... e comporta lo svolgimento delle seguenti mansioni.....;

- per il conseguimento della citata qualifica verrà svolta la seguente attività formativa:
  - formazione teorica n. .... ore, (n.b. la formazione teorica non può essere inferiore a 16 ore) che avranno ad oggetto, nella prima fase del rapporto, l’apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, al quale saranno dedicate almeno ore..... Le residue ore di formazione saranno dedicate alle finalità istituzionali del Consorzio, alle principali disposizioni di legge applicabili al settore, all’organizzazione del lavoro, alla conoscenza del comprensorio e delle infrastrutture consortili territoriali ai metodi e processi di gestione degli impianti nonché alla conoscenza delle macchine consortili;
  - formazione pratica n. .... ore, (n.b. la formazione pratica dovrà avere durata “congrua”) che avranno ad oggetto l’addestramento alle specifiche mansioni proprie della qualifica per l’acquisizione della quale è stipulato il presente contratto. L’addestramento alle specifiche mansioni sarà impartito, con modalità che comportino la crescita delle conoscenze informatiche e delle relative strumentazioni qualora esse siano necessarie allo svolgimento delle mansioni medesime. (Per i dipendenti assunti con contratto d’inserimento finalizzato all’acquisizione di una qualifica rientrante in quarta fascia funzionale, occorre scrivere: la formazione pratica prevede l’istruzione nell’utilizzo pratico delle seguenti macchine: .....

La formazione teorica sarà impartita dal responsabile del settore nell’ambito del quale il lavoratore, assunto con contratto d’inserimento, è chiamato a collaborare.

La formazione pratica sarà impartita dal dipendente consortile Signor ..... tecnico esperto in materia di....., inquadrato nella fascia funzionale nella quale rientrano le mansioni oggetto della formazione. (In caso di funzioni amministrative occorre scrivere: La formazione pratica sarà impartita dal Signor.....esperto in materia di....., inquadrato nella fascia funzionale nella quale rientrano le funzioni oggetto della formazione).

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

**Art. 11** - Per quanto non previsto dal presente atto, si fa rinvio al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, alle disposizioni del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 ed all'art. .. del c.c.n.l. ....

### **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**

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

2° Tale premio, che sarà contrattato con riferimento al biennio, potrà essere erogato in un'unica soluzione al termine del biennio o in due soluzioni, ciascuna delle quali al termine del primo e del secondo anno del biennio. Il premio sarà strettamente correlato ai risultati conseguiti da ciascuna unità operativa (uffici, sezioni, reparti o simili) nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di miglioramento di servizi resi all'utenza.

3° I risultati conseguenti ai programmi devono essere economicamente quantificabili.

4° I criteri utili alla determinazione quantitativa del premio di risultato saranno definiti dalle parti in sede aziendale con riferimento agli obiettivi di cui al precedente secondo comma.

5° La legittimazione a stipulare gli accordi integrativi aziendali è delle R.S.A./R.S.U., assistite delle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali.

6° I contratti integrativi aziendali stipulati ai sensi del presente articolo hanno durata quadriennale. Gli incontri per la stipula dei contratti integrativi aziendali dovranno avviarsi entro il mese di settembre dell'anno di scadenza.

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

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

### **Art. 142**

#### **CONSEGNE**

1° Alla cessazione del servizio, è fatto obbligo all'**operaio** di consegnare senza indugio quanto gli fosse stato affidato e di rilasciare a libera disposizione del Consorzio gli immobili eventualmente avuti in godimento.

2° Verificata la regolarità della riconsegna e del rilascio, è data ricevuta a discarico.

3° Se l'**operaio** non rilascia, anche per sua colpa o negligenza, a libera disposizione del Consorzio gli immobili eventualmente avuti in godimento, è tenuta sospesa la liquidazione delle somme eventualmente spettantigli fino all'avvenuto rilascio, senza pregiudizio di ogni altra azione nei suoi confronti.

L'Art. 110 del c.c.n.l. 17 aprile 2002 è modificato come segue:

### **Art. 110**

#### **CONSEGNE**

1° 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.

2° Verificata la regolarità della riconsegna e del rilascio, è data ricevuta a discarico. 3° Se il **dipendente** non rilascia, anche per sua colpa o negligenza, a libera disposizione del Consorzio gli immobili avuti in godimento, è tenuta sospesa la liquidazione delle somme spettantigli fino all'avvenuto rilascio, senza pregiudizio di ogni altra azione nei suoi confronti.

- L'indennità di funzione dei quadri di cui all'art. 74 del c.c.n.l. 17.4.2002 è elevata da € 113,62 ad € 140,00, a decorrere dal 1° luglio 2004.

- Gli importi degli stipendi base indicati nelle tabelle allegate al contratto collettivo nazionale 17.4.2002, in vigore al 31.12.2003, sono aumentati degli importi indicati nelle allegate tabelle, con le decorrenze ivi indicate.

### **AUMENTO STIPENDI BASE DIPENDENTI DEI CONSORZI DI BONIFICA E DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO GIA' IN SERVIZIO AL 15 LUGLIO 2000**

	DECORRENZA 1.1.2004	DECORRENZA 1.7.2004	DECORRENZA 1.1.2005	DECORRENZA 1.7.2005	A REGIME
1^ f.f.	20,93	16,17	9,51	15,22	61,84
2^ f.f.	22,15	17,11	10,07	16,11	65,43

3^ f.f. 1° livello	23,97	18,53	10,90	17,44	70,83
2° livello	22,36	17,28	10,16	16,26	66,07
4^ f.f. 1° livello	25,81	19,94	11,73	18,77	76,25
2° livello	24,08	18,60	10,94	17,51	71,13
5^ f.f. 1° livello	27,01	20,87	12,28	19,64	79,81
2° livello	25,87	19,99	11,76	18,82	76,44
6^ f.f. 1° livello	32,60	25,19	14,82	23,71	96,32
2° livello	28,05	21,67	12,75	20,40	82,87
3° livello	27,12	20,95	12,33	19,72	80,11
7^ f.f. 1° livello	38,22	29,53	17,37	27,79	112,92
2° livello	34,98	27,03	15,90	25,44	103,35
3° livello	32,84	25,38	14,93	23,88	97,03

**AUMENTO STIPENDI BASE DIPENDENTI DEI CONSORZI DI BONIFICA E DI  
MIGLIORAMENTO FONDIARIO ASSUNTI DAL 15 LUGLIO 2000**

	DECORRENZA 1.1.2004 2,2%	DECORRENZA 1.7.2004 1,7%	DECORRENZA 1.1.2005 1%	DECORRENZA 1.7.2005 1,6%	A REGIME
1^ f.f.	21,37	16,51	9,71	15,54	63,13
2^ f.f.	22,63	17,49	10,29	16,46	66,87
3^ f.f. 1° livello	24,54	18,96	11,15	17,85	72,50
2° livello	22,86	17,66	10,39	16,62	67,53
4^ f.f. 1° livello	26,45	20,44	12,02	19,24	78,15
2° livello	24,65	19,04	11,20	17,92	72,81
5^ f.f. 1° livello	27,71	21,41	12,59	20,15	81,86
2° livello	26,52	20,49	12,06	19,29	78,36
6^ f.f. 1° livello	33,54	25,91	15,24	24,39	99,08
2° livello	28,79	22,25	13,09	20,94	85,06
3° livello	27,82	21,49	12,64	20,23	82,18
7^ f.f. 1° livello	39,39	30,44	17,91	28,65	116,39
2° livello	36,02	27,83	16,37	26,19	106,41
3° livello	33,78	26,11	15,36	24,57	99,82

**PREVIDENZA INTEGRATIVA**

La Commissione prevista all'art. 102 del c.c.n.l. 17 aprile 2002 riprenderà i propri lavori non appena sarà approvata la legge delega in materia previdenziale in corso di definizione in Parlamento.

La Commissione disciplinerà la previdenza complementare nel settore consortile, tenuto conto di quanto stabilito nel Protocollo d'intesa allegato al presente accordo del quale costituisce parte integrante ed essenziale e secondo le disposizioni contenute nelle norme attuative della legge delega.

**PROTOCOLLO DI INTESA  
SULLA "PREVIDENZA INTEGRATIVA"**

**Premesso**

**che** nel corso delle trattative per il rinnovo del c.c.n.l. 17 aprile 2002 le parti hanno proseguito il confronto, da tempo in atto, per l'istituzione di un sistema di previdenza complementare nel settore consortile, ai sensi e nei limiti del D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni;

**che** l'istituzione del sistema di previdenza complementare che si aggiunge a quello obbligatorio potrebbe determinare il venir meno di ulteriori forme pensionistiche;

**che** dagli approfondimenti fatti è stata confermata l'impossibilità di istituire un "Fondo chiuso", specifico nel settore consortile, in considerazione dell'esiguo numero degli addetti, del tutto insufficiente a garantire,

al netto dei costi di esercizio, rendimenti adeguati agli accantonamenti dei lavoratori;

**che** è stata inoltre ribadita l'inopportunità di risolvere il problema dell'istituzione della previdenza complementare nel settore consortile prevedendo la possibilità per i dipendenti di aderire ad un "Fondo di previdenza complementare aperto", che sfugge a qualunque valutazione puntuale di gestione e di funzionamento;

**che** le parti hanno di conseguenza riconfermato l'opportunità che la previdenza complementare nel settore consortile sia realizzata negoziando l'adesione dei Consorzi e dei dipendenti consortili ad un "Fondo chiuso" di altra categoria produttiva;

**che** tale "Fondo chiuso" deve essere costituito da una categoria di lavoratori numericamente consistente, sufficiente a garantire un numero di adesioni al "Fondo" tale da ammortizzarne le spese di funzionamento e da garantire idonei rendimenti della contribuzione accantonata;

**che** l'individuazione del "Fondo chiuso" al quale dovrebbe aderire il settore consortile comporta una serie di valutazioni ed accertamenti che vanno compiuti con riferimento specifico alle norme delegate che saranno emanate in attuazione della legge delega sulla previdenza in corso di approvazione in Parlamento;

**che** il testo del disegno di legge delega, tra gli altri, consente anche all'ENPAIA la gestione di fondi di previdenza complementare con ciò permettendo ai Consorzi di utilizzare tutti gli strumenti che verranno istituiti per la realizzazione della previdenza complementare;

### **tutto ciò premesso**

le parti convengono di acquisire tutti gli ulteriori elementi di giudizio indispensabili per assumere orientamenti definitivi in ordine all'individuazione del "Fondo" con il quale negoziare l'adesione del settore consortile nonché di ridefinire le norme contrattuali contemplanti forme pensionistiche diverse. Il punto 3 dell'allegato L al c.c.n.l. 17 aprile 2002, relativo alle anticipazioni del trattamento di fine rapporto è modificato come segue:

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

Nel caso in cui il numero degli aventi titolo sia inferiore a 10 unità ed il numero complessivo dei dipendenti sia inferiore a 25 unità, si avrà diritto ad un'anticipazione annua.

L'art. 5 dell'accordo nazionale trasferte e missioni, allegato B al c.c.n.l. 17 aprile 2002, è modificato come segue:

#### **Art. 5**

1° Al personale considerato in trasferta ai sensi del precedente art. 1 e con le esclusioni di cui al precedente art. 2, in aggiunta alla normale retribuzione, compete il seguente trattamento: a) Euro 1,50 per servizi prestati in trasferta entro l'arco della mezza giornata sia antimeridiana che pomeridiana;

b) Euro 2,00 per servizi prestati in trasferta per tutta la giornata in riferimento all'intero orario d'obbligo.

2° La previsione di cui alla precedente lettera b) ricorre nell'ipotesi in cui il dipendente debba, per lo svolgimento dei compiti affidatigli, consumare il pasto in trasferta con prosecuzione della sua attività successivamente alla consumazione del pasto.

Nei Consorzi presso i quali sia in vigore l'orario unico, il trattamento di Euro 2,00 compete nell'ipotesi in cui i servizi prestati in trasferta coincidano con l'intero orario d'obbligo; in ogni altro caso compete il trattamento di 1,50.

3° Nel calcolo della durata delle prestazioni in trasferta non deve essere computato il tempo necessario per il viaggio di andata e ritorno dalla propria abitazione all'abituale sede di lavoro. Nel calcolo della durata delle prestazioni in trasferta, deve essere computato il tempo necessario per il viaggio di andata e ritorno dalla sede abituale di lavoro alla destinazione assegnata al dipendente.

Nella durata della trasferta resta escluso il tempo di interruzione del servizio per il consumo del pasto ed altri.

4° Qualora le modalità di svolgimento della trasferta siano affidate all'iniziativa del dipendente, resta escluso il diritto alla corresponsione, in aggiunta alla indennità di cui al 1° comma, di qualsiasi compenso per prestazioni di lavoro straordinario.

5° E' fatta eccezione a quanto previsto dal comma precedente nel solo caso in cui, in base a indilazionabili esigenze di servizio, il personale in trasferta sia preventivamente autorizzato, con apposita richiesta scritta dell'Ente, ad effettuare prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo.

6° Qualora i dipendenti in trasferta ai sensi dell'art. 1, con l'esclusione di cui all'art. 2, rientrino nella sede abituale di lavoro dopo le 7 ore di assenza o dopo le ore 14, agli stessi compete, dietro esibizione del relativo documento, il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per il pasto consumato fuori sede presso esercizi pubblici, ristoranti, trattorie e simili di media categoria.

7° In alternativa al rimborso a piè di lista di cui al precedente comma i dipendenti comandati in trasferta possono chiedere, per il pasto consumato fuori sede, sempre nelle ipotesi indicate al precedente comma, un rimborso forfetario, che viene fissato nella misura di Euro 5,16.

Spett.li  
RSA/RSU  
Sede

Oggetto: informazioni sull'andamento delle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo parziale nell'anno..... (inserire il riferimento l'anno di competenza), sulla loro tipologia e sul ricorso a prestazioni di lavoro supplementare richieste nell'anno..... (inserire il riferimento all'anno trascorso).

Si comunica a codeste Spett.li RSA/RSU che lo scrivente Consorzio nell'anno..... ha fatto ricorso, per le seguenti funzioni, .....a numero.....lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e numero.....lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale. Lo scrivente consorzio, nello stesso anno, ha fatto ricorso a prestazioni di lavoro supplementari, dei lavoratori in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, nella misura complessiva di .....ore annue.  
Distinti saluti.

Il Presidente

**Art. ...(nuovo testo)**  
**APPRENDISTATO**

1° E' in facoltà del Consorzio stipulare, con lavoratori d'età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, contratti d'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, per il conseguimento delle qualificazioni professionali elencate al secondo comma del presente articolo, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base e di carattere tecnico – professionale.

2° Le qualifiche per le quali è ammessa la costituzione del rapporto d'apprendistato sono le seguenti:

- per la sesta fascia funzionale:
  - collaboratore di contabilità;
  - collaboratore di segreteria;
  - collaboratore catastale;
  - collaboratore dell'ufficio paghe e contributi.
- collaboratori tecnici;
- per la quinta fascia funzionale:
  - disegnatore tecnico;
  - assistente ai lavori.
- per la quarta fascia funzionale:
  - elettromeccanico – impiantista;
  - meccanico d'officina;
  - escavatorista;
  - conduttore di macchine operatrici complesse.
- per la terza fascia funzionale:
  - operai specializzati inquadrati in tale fascia funzionale.

3° La durata del contratto d'apprendistato è di tre anni per le qualifiche rientranti nelle fasce funzionali sesta e quinta, di due anni per le qualifiche rientranti in quarta fascia funzionale e di un anno per le qualifiche rientranti nella terza fascia funzionale.

4° L'acquisizione da parte degli apprendisti delle competenze di base e tecniche professionali è garantita dai Consorzi attraverso lo svolgimento di un'attività formativa, teorico-pratica che sarà registrata nell'apposito libretto formativo, non inferiore a 120 ore l'anno, per ciascuno degli anni di durata del contratto. Per le qualifiche rientranti nelle fasce funzionali sesta e quinta la metà delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la restante metà avrà carattere pratico. Per le qualifiche rientranti nella quarta fascia funzionale le ore di formazione teorica e pratica saranno così distribuite: per le prime due qualifiche elencate, almeno la metà delle ore di formazione previste avrà carattere teorico la restante parte avrà carattere pratico; per le qualifiche d'escavatorista e d'operatore di macchine operatrici complesse un quarto delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la rimanente parte avrà carattere pratico. Per le qualifiche rientranti nella terza fascia funzionale un quarto delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la rimanente parte avrà carattere pratico.

5° Le ore di formazione saranno, di regola, distribuite in modo uniforme in tutti i mesi dell'anno.

6° Ad ogni apprendista saranno assegnati uno o più tutori aziendali con formazione e competenza adeguate, che, nello svolgimento delle ordinarie mansioni, provvederanno ad impartire la formazione teorico-pratica necessaria per l'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali.

7° Qualora le esigenze tecniche, produttive od organizzative del Consorzio impedissero, in determinati periodi, lo svolgimento dell'attività formativa all'interno dell'ente, la formazione sarà impartita attraverso il

ricorso a soggetti esterni specializzati nella formazione.

8° Il contratto d'apprendistato professionalizzante è stipulato in forma scritta e contiene l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, della qualifica che potrà essere, eventualmente, acquisita al termine del rapporto di apprendistato in base agli esiti della formazione ricevuta.

9° Il Consorzio ha la facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, dando preavviso ai sensi dell'art. 111 del presente contratto.

Nel corso del periodo di apprendistato il Consorzio non potrà recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

10° Durante il periodo di apprendistato il Consorzio assegnerà al lavoratore, ai fini del trattamento economico, la fascia funzionale immediatamente inferiore a quella spettante, ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle il cui apprendimento costituisce l'oggetto del contratto di apprendistato.

11° Le norme contenute nel presente articolo troveranno applicazione non appena sarà stata approvata da regioni e province autonome la regolamentazione dei profili normativi prevista dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n° 276.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano a riesaminare la norma di cui al penultimo comma del precedente articolo, al momento in cui dovesse essere modificato il regime previdenziale in vigore, per l'apprendistato, alla data di stipula dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. 17 aprile 2002.

## Allegato P

### CONTRATTO D'APPRENDISTATO

L'anno ..... il giorno ..... del mese di ..... presso la sede del Consorzio ..... di seguito, per brevità denominato "Consorzio"..... in ..... via .....

tra

il ..... nato a ..... il ..... che agisce in qualità di presidente (1) e legale rappresentante del Consorzio ..... C.F. ...., con sede in ..... e in quanto autorizzato al presente atto di deliberazione n. .... del ..... della Deputazione amministrativa;

(2) Oppure Commissario. In tal caso non è ovviamente necessaria la delibera di autorizzazione

ed

il Sig. .... nato a ..... il ..... e residente a ..... C.F. ....

premesso che il Consorzio:

- ritiene di stipulare un contratto d'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dell'art. ... del c.c.n.l., al quale è allegato il presente schema di contratto, con un giovane di età compresa tra diciotto ed i ventinove anni;

- ha individuato nel Sig. .... nato a ..... e residente

a.....;

- che il testé indicato Sig. .... si è dichiarato disponibile alla stipula di tale contratto d'apprendistato professionalizzante;

tutto ciò premesso

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

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

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

**Art. 3** - Il contratto avrà la durata di anni..... (indicare una durata compresa tra anni tre ed anni due).

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

**Art. 5** - L'orario di lavoro è il seguente .....(indicare la distribuzione giornaliera



e settimanale delle trentotto ore settimanali contrattualmente previste). **Art. 6** – La fascia funzionale ed il livello retributivo assegnati sono .....(indicare la fascia immediatamente inferiore a quella corrispondente, a norma di contratto collettivo, alla qualifica per la quale si stipula il contratto d'apprendistato).

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

- stipendio base (..... f.f. .... livello) .....
- contingenza .....
- indennità integrativa .....
- elemento distinto della retribuzione .....

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

**Art. 8** – Nei casi di infortunio o malattia non ascrivibili a causa di servizio, al Signor..... assunto con contratto d'apprendistato, sarà garantita, qualora abbia superato il periodo di prova, mediante integrazione delle somme a tale titolo corrisposte dagli Istituti previdenziali ed assistenziali, l'intera retribuzione per un periodo di settanta giorni di calendario.

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

Il piano formativo individuale è preordinato a conseguire la qualifica di..... e comporta lo svolgimento delle seguenti mansioni.....;

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

- formazione teorica n. .... ore, che avranno ad oggetto, nella prima fase del rapporto, l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, al quale saranno dedicate almeno ore..... Le residue ore di formazione saranno dedicate alle finalità istituzionali del Consorzio, alle principali disposizioni di legge applicabili al settore, all'organizzazione del lavoro, alla conoscenza del comprensorio e delle infrastrutture consortili ai metodi e processi di gestione degli impianti nonché alla conoscenza delle macchine consortili;
- formazione pratica n. .... ore, che avranno ad oggetto l'addestramento alle specifiche mansioni proprie della qualifica per l'acquisizione della quale è stipulato il presente contratto. L'addestramento alle specifiche mansioni sarà impartito, con modalità che comportino la crescita delle conoscenze informatiche e delle relative strumentazioni qualora tali conoscenze siano necessarie allo svolgimento delle mansioni medesime. (Per i dipendenti assunti con contratto d'apprendistato finalizzato all'acquisizione di una qualifica rientrante nelle fasce funzionali quarta e terza, occorre scrivere: la formazione pratica prevede l'istruzione nell'utilizzo pratico delle seguenti macchine od attrezzi: .....

Sia la formazione teorica, sia la formazione pratica saranno impartite al Sig. .... dal tutore aziendale Signor.....(oppure dai tutori aziendali Signori.....) in possesso di tre anni d'esperienza lavorativa ed inquadrato nella fascia funzionale..... (occorre indicare una f.f. pari o superiore a quella che l'apprendista conseguirà al termine del periodo d'apprendistato) ed esperto nelle mansioni proprie della qualifica per l'acquisizione della quale è stipulato il presente contratto.

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

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

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

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

**Art. 13** - Per quanto non previsto dal presente atto, si fa rinvio al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ed all'art. .. del c.c.n.l. ....

## **ACCORDO NAZIONALE SULLE PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE (Art. 101 del contratto)**

In attuazione dell'impegno assunto dalle parti con l'accordo collettivo nazionale di lavoro 2 giugno 1987, di rinnovo del c.c.n.l. 18 luglio 1985, è istituito e gestito, in Roma, dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del c.c.n.l. cui è allegato il presente Regolamento, il Fondo Integrativo Sanitario (F.I.S.), attraverso il quale le medesime Organizzazioni sindacali s'impegnano a garantire, ai lavoratori

iscritti, prestazioni sanitarie integrative di quelle del servizio sanitario nazionale.

Tali prestazioni sono le seguenti:

**a) Identificazione degli iscritti.**

Per nucleo familiare si intende l'iscritto, il coniuge o il convivente "more uxorio" e i figli fino a 26 anni risultanti, al momento del sinistro, dallo stato di famiglia.

**b) Garanzie obbligatorie.**

1. In caso di intervento chirurgico effettuato in Istituto di cura pubblico o privato, in conseguenza di infortunio, di malattia o di parto, il rimborso:

- delle spese per i relativi accertamenti diagnostici (compresi gli onorari medici) effettuati anche al di fuori dell'Istituto di cura o in ambulatorio nei 90 giorni precedenti il ricovero;
- delle spese per gli onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento (ivi compresi gli apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento);
- delle spese per l'assistenza medica, per le cure, per trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami effettuati durante il periodo di ricovero;
- delle spese per la retta di degenza;
- delle spese di trasporto in ambulanza all'istituto di cura e viceversa;
- delle spese rese necessarie dalla malattia o infortunio che ha determinato l'intervento, sostenute dopo la cessazione del ricovero, per esami, per acquisto di medicinali, per prestazioni mediche chirurgiche ed infermieristiche, nonché per trattamenti fisioterapici o rieducativi e per cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera), effettuati nei 90 giorni successivi al ricovero stesso. Tali garanzie sono prestate fino alla concorrenza di complessivi euro 6.197,48 (seimilacentoquarantasette/48) da ritenersi come disponibilità unica per ciascun anno assicurativo e per nucleo familiare assicurato. Qualora l'iscritto si avvalga del Servizio Sanitario Nazionale, la garanzia varrà per le eventuali spese o eccedenze di spese rimaste a carico dell'iscritto nella misura del 100%. Nel caso in cui l'iscritto ritenga di non avvalersi del Servizio Sanitario Nazionale o di ricoverarsi in istituto di cura non convenzionato (o in branca non convenzionata di Istituto convenzionato), il Fondo rimborserà le spese sopraelencate nella misura del 75% di quelle effettivamente sostenute e documentate.

2. Qualora, in caso di intervento chirurgico o di "grande intervento chirurgico" effettuato in istituto di cura, gli assicurati non abbiano sostenuto alcuna spesa avranno diritto ad una indennità giornaliera per ogni giorno di ricovero di euro 25,82 (duecentocinquantadue/82) con massimo di 60 giorni per anno assicurativo, e qualora non sia stato richiesto alcun rimborso in base al precedente punto 1.

3. Il rimborso, fino alla concorrenza di complessivi euro 1.032,91 (milletrentadue/91) da ritenersi come disponibilità unica per ciascun anno assicurativo e per nucleo familiare assicurato, delle spese sostenute per le seguenti prestazioni sanitarie, domiciliari o ambulatoriali rese necessarie da malattia o infortunio:

- onorari medici per visite specialistiche, escluse comunque le visite pediatriche, odontoiatriche e ortodontiche;
- analisi ed esami diagnostici di laboratorio, purché pertinenti alla malattia o all'infortunio denunciati.

Il rimborso di tali spese è effettuato con l'applicazione di uno scoperto del 25% con un minimo di euro 25,82 (venticinque/82), un tetto massimo di euro 103,29 (centotre/29), per ogni visita specialistica e un tetto massimo di euro 516,46 (cinquecentosedici/46) per ogni analisi ed esame diagnostico, fermo il tetto massimo annuo di euro 1.032,91 (milletrentadue/91) sopra stabilito.

Le visite specialistiche sono rimborsabili se dalla documentazione inviata risulta inequivocabile il titolo di specializzazione del medico che ha effettuato la visita. Nessun rimborso è quindi previsto per le prestazioni di medicina generica.

**c) Adesione**

Con decorrenza 1.1.2005, salvo rinuncia, sono iscritti al Fondo Integrativo sanitario tutti i dipendenti consortili con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La facoltà di rinuncia all'adesione tacita prevista nel precedente comma del presente punto c) deve essere comunicata dal Consorzio a ciascun dipendente in servizio entro novanta giorni dalla data d'entrata in vigore dell'accordo medesimo. La medesima facoltà di rinuncia sarà comunicata ai dipendenti di nuova assunzione con la lettera d'assunzione.

I dipendenti consortili in servizio sono tenuti a manifestare la loro rinuncia, mediante lettera raccomandata A.R., non oltre sessanta giorni dalla ricezione della comunicazione del Consorzio. I dipendenti consortili di nuova assunzione sono tenuti a manifestare la loro rinuncia, mediante lettera raccomandata A.R., non oltre sessanta giorni dalla data d'assunzione.

Ai fini del rispetto del termine per la rinuncia fa fede il timbro postale dell'ufficio accettante. Successivamente al compimento del termine previsto per la rinuncia sorge per il Consorzio, qualora il lavoratore non abbia rinunciato, l'obbligo di versare, alla data del 31 dicembre dell'anno d'iscrizione, con validità dell'iscrizione per l'anno successivo, la quota di contribuzione a suo carico nell'importo annuo di euro 108,46.

Tale quota di contribuzione sarà versata direttamente al Fondo, unitamente alla quota di pari importo a carico del lavoratore che non abbia rinunciato, nelle forme di cui al precedente punto 3), all'iscrizione al Fondo Integrativo Sanitario.

## **MOLESTIE SESSUALI E MOBBING**

### **C.C.N.L. bonifiche**

Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nei patti delle Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali della Comunità europea.

Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, in cui ciascuno è tenuto a rispettare la dignità e la personalità dell'altro e in cui ciascuno ha diritto ad essere rispettato nella propria dignità e personalità, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona di cui l'organizzazione aziendale è tenuta a farsi carico, promuovendo le iniziative opportune a vietare e contrastare le azioni lesive di tali diritti.

Costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento, verbale o di altro tipo, riconducibile a molestie, molestie sessuali, discriminazioni e mobbing.

#### **a. molestie, discriminazioni**

Le molestie riferite al sesso di una persona e le molestie sessuali sono lesive dell'integrità della persona e contrarie al principio di non discriminazione. Le parti assumono le definizioni indicate dalla Direttiva europea 2002/73.

**discriminazione diretta:** situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;

**discriminazione indiretta:** situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

**molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;

**molestie sessuali:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Ogni atto o comportamento che si configuri come molesto e discriminatorio è inammissibile.

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale, a denunciare atti e comportamenti molesti e le eventuali, conseguenti intimidazioni e ritorsioni. Tali comportamenti saranno valutati ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Iniziative di informazione, formazione e prevenzione saranno concordate tra le parti a livello aziendale e regionale.

#### **b. mobbing**

Si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

In riferimento anche alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, le parti riconoscono la necessità di promuovere adeguate e opportune iniziative al fine di monitorare, contrastare, prevenire situazioni che sempre più spesso hanno gravi conseguenze sulla salute fisica e mentale del lavoratore, nonché per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Le parti si impegnano a promuovere un'adeguata informazione sui temi del presente articolo.

## **Disciplina sperimentale del telelavoro**

### **Premessa**

- **Considerato** che il telelavoro permette ai Consorzi di modernizzare l'organizzazione del lavoro e consente ai lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette loro di conciliare maggiormente l'attività lavorativa con le proprie esigenze familiari e sociali e che, utilizzando al meglio le potenzialità insite negli strumenti propri della società dell'informazione, risultano accresciute le possibilità di coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità di impiego,

**si conviene quanto segue**

1. I Consorzi possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso il miglior impiego delle risorse umane.
2. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.  
In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa, nonché le informazioni relative al diretto superiore o agli altri dipendenti consortili ai quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o attinenti alla posizione lavorativa personale.
3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o rifiutare tale offerta.
4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, il Consorzio può accettare o rifiutare tale offerta.
5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.
6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile, a richiesta di una delle due parti, con preavviso di 3 mesi. La reversibilità comporta il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro.
7. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
  - telelavoro domiciliare;
  - ed altre forme di lavoro a distanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
8. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese del Consorzio, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata, presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico dei Consorzi, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.
9. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
10. I Consorzi definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede consorziale.
11. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori che svolgono analoghe funzioni nei locali del Consorzio. Non è ammessa variazione dei carichi di lavoro e dei livelli di prestazioni di lavoro inizialmente pattuiti, salvo richiesta del Consorzio alla quale aderisca il lavoratore.
12. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente, in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno, concordati con il Consorzio nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne o festive, né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
13. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture consorziali competenti.
14. Nell'ipotesi di fermo prolungato per cause strutturali (interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa) il Consorzio può richiedere al lavoratore interessato il temporaneo rientro presso la sede fino al ripristino del collegamento telematico.
15. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione del Consorzio.
16. I Consorzi stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
  - danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelle derivanti da dolo o colpa grave;
  - danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

17. I Consorzi sono responsabili della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore sulla postazione di lavoro, conformemente alla normativa vigente e alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, i responsabili competenti dei Consorzi e dei lavoratori dipendenti possono accedere al luogo in cui è svolto il telelavoro, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, D.Lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

18. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità alla formazione, nei luoghi e nei tempi previsti per tutti gli altri lavoratori. Essi, inoltre ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

19. Il contratto individuale indicherà l'unità operativa di appartenenza del telelavoratore.

20. Il Consorzio garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori del Consorzio, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni del Consorzio medesimo.

21. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno del Consorzio. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

22. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

23. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori, conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

24. I Consorzi daranno informazione preventiva alla RSA/RSU nel caso di ricorso al telelavoro.

### **Commissione paritetica per l'esame dei criteri di classificazione del personale**

E' costituita una Commissione paritetica, composta di sei membri in rappresentanza dello SNEBI e di sei membri nominati da Flai-CGIL, Fai-CISL e Filbi-UIL, in ragione di due per ogni organizzazione, avente il compito di valutare se i criteri di classificazione del personale consortile, previsti dal c.c.n.l. 17 aprile 2002, siano tuttora rispondenti alle odierne esigenze funzionali ed organizzative dei Consorzi e di formulare conseguenti proposte in merito.

La Commissione concluderà i lavori con una relazione, sottoscritta da tutti i componenti, che sarà trasmessa alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo per le successive determinazioni.

La Commissione inizierà i propri lavori entro sei mesi dalla data di stipula del presente contratto e li concluderà otto mesi prima della scadenza del presente contratto collettivo nazionale.

### **Durata**

Le norme contenute nel presente accordo avranno durata fino al 31 dicembre 2005 per la parte economica e fino al 31 dicembre 2007 per la parte normativa.

### **Allegato S**

**ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 22/1/96 RECANTE NORME PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO REGIME IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

(Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626)

Il giorno 22 gennaio 1996, in Roma

tra

lo SNEBI rappresentato dal Presidente Prof. Giuseppe Lo Manto, dal Vice Presidente Ing. Sergio Previdi, dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli, assistiti dal Dott. Antonio Pucci, dal Dott. Giuseppe Manzari, dal Dott. Alberto Giua e dal Dott. Riccardo Fornelli

e

la FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Gianfranco Benzi, dal Segretario Nazionale Vincenzo Lacorte e dal Sig. Antonio Cogoni;

la FISBA-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Pietro Massini e dal Sig. Mario Ciccocioppo;

la FILBI-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Stefano Mantegazza e dal Segretario Nazionale Sig. Pasquale Papiccio;

- visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori in materia di tutela della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

- considerato che le parti intendono definire tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;
  - ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio e la formazione di detta rappresentanza;
  - ritenuto che la logica sulla quale il D.Lgs. 19/9/1994, n. 626 fonda i rapporti tra le parti nella materia è diretta a superare posizioni di conflittualità e si ispira a criteri di partecipazione;
- si è convenuto quanto segue:

## **PARTE PRIMA**

### **1°) Modalità di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

Il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato di norma dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali.

Sono eleggibili come Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza anche i lavoratori a tempo determinato, purché sia presente nel Consorzio almeno un RLS con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In assenza di rappresentanze sindacali aziendali il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori nel loro interno.

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

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

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

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

La durata dell'incarico è di tre anni.

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

### **2°) Numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e tempo di lavoro retribuito dedicabile allo svolgimento della funzione**

In ciascun Consorzio il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sarà di:

- 1 rappresentante nei Consorzi che occupano sino a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nei Consorzi che occupano più di 200 dipendenti.

Per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 19 D.Lgs. 19/9/1994, n. 626 ciascun rappresentante per la sicurezza può dedicare le seguenti ore di lavoro retribuito, nell'ambito dell'orario ordinario di lavoro contrattualmente previsto:

- 20 ore annue nei Consorzi che occupano fino a 50 dipendenti;
- 25 ore annue nei Consorzi che occupano da 51 a 100 dipendenti;
- 30 ore annue nei Consorzi che occupano oltre 101 dipendenti;

Le predette ore di lavoro retribuite da dedicare alle funzioni previste all'art. 19 D. Lgs. 19/9/1994 n. 626, non vengono utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dalle lettere b), c), d), g), i) ed l) del citato art. 19.

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

## **CHIARIMENTO A VERBALE**

Tenuto conto della definizione che il D.Lgs. 19/9/1994 n. 626 e successive modificazioni danno dell'unità produttiva, le parti si danno atto che nell'ambito dei Consorzi non è dato ravvisare l'esistenza di unità produttive per le quali sorga problema di nomina di rappresentanti per la sicurezza.

### **3°) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza**

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

#### **3.1 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha diritto d'accesso ai luoghi di lavoro**

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

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

#### **3.2 Modalità di consultazione**

Laddove il D. Lgs. n. 626/1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo tempestivo e preventivo all'assunzione di una decisione o di un orientamento.

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

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

### **3.3 Informazioni e documentazione aziendale**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 626/1994.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il documento sulla valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 del D.Lgs. n. 626/1994, custodito presso il Consorzio ai sensi dell'art. 4 comma 3 del citato D. Lgs..

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

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

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto del segreto d'ufficio.

#### **4°) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett g) del D. Lgs. n. 626 del 1994 e nei contenuti minimi individuati dal D.M. 16 gennaio 1997.

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

Il programma formativo deve comprendere:

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

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

### **IMPEGNO A VERBALE**

Le parti si adopereranno affinché i Consorzi facciano ricorso alla formazione finanziata dall'INAIL e/o da altri organismi.

#### **5°) Riunioni periodiche**

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo n. 626/1994 la riunione periodica prevista dal comma 1 del predetto art. 11 è convocata con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere, anche prima della scadenza annuale, la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

## **PARTE SECONDA**

### **Organismi paritetici territoriali**

Vengono istituiti, a livello regionale, organismi paritetici cui sono affidati i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- conciliazione delle eventuali controversie che dovessero insorgere presso i Consorzi sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dal D.Lgs. 19/9/1994, n. 626 e dal presente accordo.

Gli organismi paritetici regionali sono composti da 6 membri: tre designati dalla Unione Regionale dei Consorzi su richiesta dello SNEBI e tre designati dalle Organizzazioni sindacali regionali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente accordo, in ragione di un membro per ogni Organizzazione.

## **PARTE TERZA**

### **Uso di attrezzature munite di videoterminali**

Fermo restando quanto previsto al titolo VI del decreto legislativo 19/9/1994, n. 626, il lavoratore che utilizza attrezzature munite di videoterminale per almeno 4 ore giornaliere consecutive, ha diritto ad interrompere la sua attività mediante pause di 10 minuti ogni sessanta minuti di applicazione continuativa.

Le pause sono considerate a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tali, non sono riassorbibili all'interno di eventuali accordi che prevedano riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

E' vietata la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

#### **PARTE QUARTA**

##### **Decorrenza e durata**

Il presente accordo ha decorrenza dalla data della sua sottoscrizione ed ha durata fino al 31 dicembre 1999. Il presente accordo si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza.

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

##### **IMPEGNO A VERBALE**

Qualora successivamente alla stipula del presente accordo vengano approvate disposizioni di legge modificative delle disposizioni del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626, cui si riferisce il presente accordo, le parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare le norme dell'accordo medesimo alle innovazioni legislative.

SNEBI

FLAI-CGIL FISBA-CISL FILBI-UIL

Salvo errori e omissioni