

Il giorno 28 settembre 2016, in Roma

tra

lo SNEBI, rappresentato dal Presidente Dott. Massimo Pederzoli, dal Segretario Nazionale Dott. Massimo Gargano e dai componenti la Commissione trattative: Sig. Giuseppe Caresana, Avv. Anna Maria Martuccelli, Sig. Giuseppe Romano, Sig.ra Elide Stancari, Sig. Pietro Zirattu, assistiti dal Dott. Riccardo Fornelli e dalla Dott.ssa Caterina Truglia.

e

la FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Ivana Galli e dai Segretari Nazionali: Sara Palazzoli, Marco Bermani, Ivano Gualerzi, Mauro Macchiesi, Giovanni Mininni, assistiti dai Signori: Antonio Pucillo e Andrea Coinu e dalla delegazione trattante costituita dai Signori: Dorian Bertolone, Antonino Calandra, Giovanni Di Dia, Fabrizio Podda, Eugenio Siracusa, Massimo Lopis, Fabrizio Abbonizio, Giancarlo Venturini, Valentino Rottigni, Elena Pezzotta, Erika Morselli, Pasquale Guerriero, Adelaide Ceci, Marco Ugolini, Marcello Buzzoni, Ubaldo Adamo, Paolo Rossi, Samuele Trilli, Silvia Guaraldi, Renzo Pelizzon e Fabrizio Liviero.

la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Luigi Sbarra e dai Segretari Nazionali: Fabrizio Colonna, Silvano Giangiacomi, Attilio Cornelli e Mohamed Saady, assistiti dai Signori: Stefano Faiotto e Giovanni Mattocchia e dalla delegazione trattante costituita dai Signori: Patrizia Vicinanza, Walter Corazza, Faustino Dondi, Davide Bergonzini, Andrea Pambianchi, Francesco Zanotti, Piersecondo Mediani, Giosè La Terra, Alessandro Rosso, Angelo Semenzato, Walter Bertolini, Giovanni Rossi, Luigi De Lorentis, Fabiano Palucci e Luigi Fiore.

la FILBI-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Gabriele De Gasperis e dai Segretari Nazionali: Antonio Stocchero, Salvato Cataldo, Franco Bullano, Giuseppe Vito, assistiti dalla delegazione trattante costituita dai Signori: Carla D'Ottavio, Rossella Valente, Roberto Castelli, Andrea Luvarà, Antonino Renato Curreri, Fabio Distefano, Franco Becherelli, Luca Lombardo, Paolo Campagna, Federico Capponi, Giorgio Bonetti, Alberto Bolognini, Roberto Cassanelli, Federico Mambrini, Franco Mattana, Francesca Torregrossa e Clemente Di Rosa, assistiti dal Segretario Generale della UILA-UIL Stefano Mantegazza.

conseguentemente auspicano

che il riordino in corso in alcune particolari realtà regionali avvenga nel rispetto dei principi sanciti nel citato protocollo Stato – Regioni, come già avvenuto nelle diverse realtà regionali;

che, nell'ambito dei provvedimenti per la sicurezza territoriale e la crescita economica del Paese, si tenga adeguatamente conto della necessità di investimenti pubblici nel settore della prevenzione del rischio e della mitigazione del dissesto idrogeologico per la sicurezza territoriale nonché nel settore delle risorse idriche a uso prevalentemente irriguo, con particolare riguardo agli interventi di completamento e ammodernamento per una più razionale ed estesa utilizzazione delle acque;

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 di un idoneo ed efficace 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 le trattative per il rinnovo del CCNL 25 marzo 2010 modificato e prorogato fino al 31 dicembre 2014 con ACNL 28 giugno 2013 si sono svolte in un periodo di eccezionale complessità e difficoltà riferite sia alla situazione economica del Paese e del settore consortile sia all'evoluzione legislativa nella materia del diritto del lavoro e delle relative riforme;

che le parti hanno anzitutto condiviso l'esigenza di procedere ad un adeguamento delle norme contrattuali alle nuove disposizioni legislative procedendo a tal fine a numerosi incontri per la definizione dei nuovi testi che fossero aderenti ad una idonea interpretazione delle norme;

che tali incontri hanno consentito di esaminare le nuove disposizioni e di adeguare in conformità le corrispondenti disposizioni contrattuali nazionali;

che, peraltro, l'esame della piattaforma delle richieste presentata dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori è stato oggetto di un approfondito e vivace dibattito che ha tenuto conto sia delle garanzie dei trattamenti in vigore sia della realtà quale derivante dalla difficile situazione economica del Paese e del settore;

che, comunque, anche se dopo un periodo di agitazioni sindacali, le parti hanno rinvenuto soluzioni idonee alla conclusione della trattativa, in un equilibrato temperamento degli interessi delle parti;

tutto ciò premesso e considerato

le parti, come sopra costituite, stipulano la seguente ipotesi di accordo collettivo nazionale.

- 1) Le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo;
- 2) I testi degli articoli del CCNL 25 marzo 2010 e successive modificazioni di seguito indicate, sono sostituiti ed integrati dai seguenti testi:

A) Il testo dell'art. 2 Area A) Profili professionali è sostituito dal seguente testo:

OMISSIS

Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente **almeno due delle** seguenti attività di carattere tecnico od amministrativo: progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza, redazione bilanci, stesura bozze di contratti, procedimento espropriativo, attività informatica, svolta da persona in possesso di attestati specifici, adibita alla cura del centro elaborazione dati, responsabile unico del procedimento di esecuzione di opere pubbliche.

Parametro 159 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni; parametro 135 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni.

Il testo dell'art. 2 Area B) Profili professionali è sostituito dal seguente testo:

OMISSIS

Operai che svolgono **almeno due delle** attività di escavatorista, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplate nell'area C.

Parametro 132 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni; parametro 127 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni.

B) I testi dell'art. 4 Area A) parametri 159 e 135 sono sostituiti dai seguenti testi:

**Art. 4
TABELLA DI RAFFRONTO**

OMISSIS

Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente **almeno due**, delle seguenti attività di progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza o attività di redazione bilanci, redazione bozze di contratti, procedure espropriative attività informatica, svolta da persona in possesso di attestati specifici, adibita alla cura del centro elaborazione dati, responsabile unico del procedimento di esecuzione di opere pubbliche. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 6^a f.f., 1° livello)

→ Area A,
parametro 159

Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente **almeno due**, delle seguenti attività di progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza o attività di redazione bilanci, redazione bozze di contratti, procedure espropriative attività informatica, svolta da persona in possesso di attestati specifici, adibita alla cura del centro elaborazione dati, responsabile unico del procedimento di esecuzione di opere pubbliche. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 6^a f.f., 2° e 3° livello)

→ Area A,
parametro 135

OMISSIS

I testi dell'art. 4 Area A) parametri 132 e 127 sono sostituiti dai seguenti testi:

Operai che svolgono **almeno due** delle attività di escavatorista, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplate nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 4^a f.f., 1° livello)

Area B
parametro 132

Operai che svolgono **almeno due** delle attività di escavatorista, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplate nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 4^a f.f., 2° livello)

Area B
parametro 127

OMISSIS

Handwritten signatures and initials in blue and green ink are scattered throughout the page, including a large signature at the top right, several on the left margin, and many at the bottom.

C) Dopo l'art. 8 del CCNL è inserito il seguente articolo:

ARTICOLO 8 bis
Rapporto di lavoro a tempo determinato

I Consorzi, nell'ipotesi in cui assumano dipendenti con rapporti di lavoro a tempo determinato potranno procedere, senza obbligo di motivazione, ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, osservando anche le disposizioni di cui ai successivi commi.

Fatta eccezione per assunzioni di durata non superiore a 12 giorni il contratto di lavoro a tempo determinato è stipulato per atto scritto.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso Consorzio e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi.

Il termine del contratto a tempo determinato inizialmente fissato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, per un massimo di cinque volte, fermo restando la predetta durata complessiva dei trentasei mesi.

In caso di riassunzione di un lavoratore in precedenza occupato con contratto a termine di durata fino a sei mesi, occorre un intervallo di attesa tra i due contratti di 5 giorni; per i contratti a termine di durata superiore a sei mesi l'intervallo è stabilito in 10 giorni.

Se il rapporto di lavoro prosegue dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, si dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione complessiva per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 25% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e pari al 45% per ogni giorno ulteriore.

Il termine massimo per la prosecuzione oltre la scadenza è fissato in 30 giorni, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi, e in 50 giorni negli altri casi. Qualora il rapporto prosegua oltre detti termini, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Fatta eccezione per le ipotesi di cui al comma 2 dell'articolo 23 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun Consorzio non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Nei Consorzi che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

In conformità a quanto disposto dagli artt. 19, 2° comma, e 21, 2° comma, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n 81, le norme di cui al presente articolo non trovano applicazione per gli operai stagionali.

D) Il testo dell'art. 9 penultimo comma è sostituito dal seguente testo:

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

E) L'articolo 18 è sostituito dal seguente testo:

Art. 18 COMPITI DEI DIRIGENTI DELLE R.S.A./R.S.U.

OMISSIS

2) All'inizio di ogni anno l'Amministrazione informerà dettagliatamente circa i lavoratori a termine e/o stagionali impiegati nell'anno precedente. All'inizio di ogni anno l'Amministrazione informerà le RSA/RSU, mediante consegna del modulo allegato U al presente contratto, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla loro tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare richiesto nell'anno precedente;

OMISSIS

4-bis) esprimere un parere sul codice etico prima che venga adottato dal Consorzio. Il testo dovrà essere consegnato alle RSA/RSU di norma almeno 40 giorni prima che sia adottato. Nel caso di variazioni dello stesso, i testi di variazione devono essere consegnati alle RSA/RSU 30 giorni prima;

F) L'articolo 23 è sostituito dal seguente testo:

Art. 23 PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI

Ai dipendenti, ad eccezione di quelli indicati al successivo quarto comma, membri di organi direttivi nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del

presente contratto, devono essere concessi permessi retribuiti, non computabili nelle ferie, per l'espletamento della carica nel settore consortile.

Ai dipendenti membri di organi direttivi provinciali, ad eccezione di quelli indicati al 4° comma, sono concessi permessi sindacali retribuiti fino a 12 giorni lavorativi all'anno cumulabili per non più di tre giorni consecutivi.

OMISSIS

G) L'articolo 42 è sostituito dal seguente testo:

Art. 42 DIRITTI DI PRECEDENZA

I Consorzi, nelle assunzioni a tempo indeterminato, daranno la precedenza a quei lavoratori con rapporto a tempo determinato e/o stagionali che abbiano lavorato alle dipendenze dello stesso Consorzio con mansioni equivalenti a quella per la quale occorre procedere alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a condizione che manifestino al Consorzio la volontà di esercitare tale diritto entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. A tal fine occorrerà che il dipendente abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, in esecuzione di uno o più contratti, e che l'assunzione avvenga nei 15 mesi successivi alla cessazione del rapporto a termine.

Il Consorzio informerà i lavoratori a tempo determinato e/o stagionali, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa le assunzioni cui si dovrà procedere ai sensi del comma precedente.

Ai fini del diritto di precedenza previsto al precedente comma i Consorzi formeranno, tra i lavoratori con mansioni equivalenti 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;
- 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, i congedi di cui all'art. 24 del D.lgs n. 80/2015, , la donazione di sangue, 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. 22 del presente contratto);
- del periodo effettivo di lavoro svolto alle dipendenze del Consorzio precedente all'assunzione a tempo indeterminato;
- dei carichi di famiglia.

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

H) L'articolo 43 è sostituito dal seguente testo:

Art. 43 APPRENDISTATO

È 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. 44 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per il conseguimento delle qualificazioni professionali elencate al terzo comma del presente articolo, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base e di carattere tecnico-professionale.

Il contratto d'apprendistato professionalizzante è stipulato in forma scritta e contiene l'indicazione del periodo di prova, della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, redatto anche in forma sintetica, della qualifica che potrà essere, eventualmente, acquisita al termine del rapporto di apprendistato in base agli esiti della formazione ricevuta, il divieto della retribuzione a cottimo.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del lavoro superiore a trenta giorni comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato.

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

per l'area A:

- collaboratore di contabilità;
- collaboratore di segreteria;
- collaboratore catastale;
- collaboratore dell'ufficio paghe e contributi;
- collaboratori tecnici;

per l'area B:

- disegnatore tecnico;
- assistente ai lavori;

per l'area C:

- elettromeccanico – impiantista;
- meccanico d'officina;
- escavatorista;
- conduttore di macchine operatrici complesse;

per l'area D:

- operai specializzati aventi diritto al parametro 116.

La durata del contratto d'apprendistato è di tre anni per le qualifiche rientranti nelle aree A e B parametri 132 e 127, di due anni per le qualifiche rientranti nell'Area C parametri 127 e 118 e di un anno per gli operai specializzati aventi diritto al parametro 116.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del lavoro superiore a trenta giorni comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato.

L'acquisizione da parte degli apprendisti delle competenze di base e trasversali è garantita dai Consorzi attraverso lo svolgimento di un'attività formativa, teorico-pratica che sarà registrata nell'apposito libretto formativo, non inferiore a 120 per la durata del triennio. Per le qualifiche rientranti nelle Aree A e B la metà delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la restante metà avrà carattere pratico. Per le qualifiche rientranti nell'Area C 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 nell'Area D un quarto delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la rimanente parte avrà carattere pratico.

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.

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.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 cod. civ., con un preavviso, ai sensi dell'art. 117 del presente contratto, decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Durante il

periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Durante il periodo di apprendistato il Consorzio assegna al lavoratore, ai fini del trattamento economico, uno stipendio di importo corrispondente a due profili professionali inferiori per il primo anno ed a uno per i periodi successivi rispetto a quello spettante ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle oggetto del contratto di apprendistato.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo trovano applicazione le norme per l'apprendistato professionalizzante contenute nel Capo V del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

l) L'articolo 50 è sostituito dal seguente testo:

Art. 50 DOVERI DEL PERSONALE

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri previsti dal presente contratto, dal piano di organizzazione variabile e dal codice etico adottato dal Consorzio.

Tra l'altro, i dipendenti hanno l'obbligo di:

- a) esplicitare le proprie mansioni in conformità alle attribuzioni loro conferite ed attenersi alla scrupolosa osservanza dei regolamenti e delle norme in uso presso il Consorzio, sempreché non siano in contrasto con quelle del presente contratto;
- b) dedicare la loro attività al Consorzio per l'intero orario d'ufficio e prestarsi anche oltre il normale orario nel caso di eccezionali esigenze di servizio; non svolgere attività che risultino comunque incompatibili con l'impiego consortile;
- c) svolgere le proprie mansioni con assidue diligenza ed attività, tenere il segreto d'ufficio, non trarre in alcun modo benefici dallo svolgimento delle mansioni attribuite, usare con la dovuta cura oggetti e strumenti o macchine loro affidati;
- d) giustificare le assenze entro il giorno successivo, salvo comprovato motivo di impedimento. Per quanto riguarda le assenze per malattia o infortunio trova applicazione la norma di cui al comma 6 del successivo art. 100;
- e) risiedere nella località ove trovasi l'ufficio, lo stabilimento o l'impianto presso il quale prestano servizio, sempreché tale obbligo discenda dall'effettiva esigenza di garantire il regolare ed il pieno assolvimento delle mansioni loro affidate.

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

Nota a verbale

In caso di cambiamento degli uffici, a seguito di unione di più Consorzi, gli obblighi di cui al punto e) non trovano applicazione.

J) L'articolo 52 è sostituito dal seguente testo:

**Art. 52
RIPOSO SETTIMANALE**

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero previste dalla legge. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

Fanno eccezione alla disposizione di cui al precedente comma:

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

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.

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.

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.

K) L'articolo 72 è sostituito dal seguente testo:

Art. 72
CAMBIAMENTO DI MANSIONI - EFFETTI

Il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle superiori che abbia successivamente acquisite ovvero a mansioni diverse, ma riconducibili al profilo professionale della stessa Area di inquadramento o delle ultime mansioni effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione, fatta eccezione per eventuali elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni.

Nei casi di modifica degli assetti organizzativi del Consorzio, che incidano sulla posizione del dipendente, al dipendente medesimo possono essere assegnate, per atto scritto, informate le RSA/RSU, mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore senza alcuna diminuzione della retribuzione, fatta eccezione per eventuali elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni.

In via eccezionale ed in relazione ad esigenze straordinarie, per periodi limitati nell'arco dell'anno, è consentito richiedere al personale lo svolgimento, ove possibile a rotazione, di mansioni immediatamente inferiori a quelle proprie della qualifica, come disciplinato dall'art. 3 del D.Lgs. 81/2015, previo confronto con le RSA/RSU.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo.

L'assegnazione al dipendente di mansioni corrispondenti ad un profilo professionale superiore a quello in cui il dipendente risulta inquadrato comporta, dall'inizio dell'effettivo espletamento delle suddette mansioni, la corresponsione di un compenso di ammontare pari alla differenza tra lo stipendio del parametro più basso del profilo professionale superiore e quello corrispondente al parametro del profilo professionale assegnato prima del cambiamento di mansioni.

Qualora l'assegnazione a mansioni superiori – salvo il caso di ragioni sostitutive di altro dipendente in servizio – si protragga oltre tre mesi, il dipendente ha diritto, salvo propria diversa volontà espressa, al passaggio nella nuova qualifica, con conseguente applicazione dell'art. 79 qualora ricorra uno dei casi ivi previsti; ovvero con il riconoscimento, nella nuova posizione retributiva, dell'intera anzianità di servizio già maturata dal dipendente nella precedente posizione agli effetti degli aumenti periodici, negli altri casi.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato in materia di modifica delle mansioni trova applicazione quanto disposto dall'articolo 2103 cod. civ..

[Handwritten signature]

L) L'articolo 75 è sostituito dal seguente testo:

**Art. 75
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'**

OMISSIS

Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente almeno due, delle seguenti attività di progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza o attività di redazione bilanci, redazione bozze di contratti, procedure espropriative attività informatica, svolta da persona in possesso di attestati specifici, adibita alla cura del centro elaborazione dati, responsabile unico del procedimento di esecuzione di opere pubbliche. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni (ex 6^a f.f., 1° livello)

→ Area A,
parametro 159
Euro 60,68

[Handwritten signature]

Personale di concetto che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente almeno due, delle seguenti attività di progettazione, direzione lavori, elaborazione ed attuazione piani di sicurezza o attività di redazione bilanci, redazione bozze di contratti, procedure espropriative attività informatica, svolta da persona in possesso di attestati specifici, adibita alla cura del centro elaborazione dati, responsabile unico del procedimento di esecuzione di opere pubbliche. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni (ex 6^a f.f., 2° e 3° livello)

→ Area A,
parametro 135
Euro 51,59

[Handwritten signature]

OMISSIS

Operai che svolgono almeno due delle attività di escavatorista, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplate nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni (ex 4^a f.f., 1° livello)

Area B
parametro 132
Euro 47,73

Operai che svolgono almeno due delle attività di escavatorista, di meccanico di officina e di elettromeccanico impiantista contemplate nell'area C. Anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni (ex 4^a f.f., 2° livello)

→ Area B
parametro 127
Euro 44,44

[Handwritten signature]

OMISSIS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

M) L'articolo 95 è sostituito dal seguente testo:

**Art. 95
PERMESSI ORDINARI**

Vengono riconosciute ai dipendenti trentotto ore annue di permessi retribuiti.

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

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

Nei casi di gravi eventi imprevedibili per i quali è necessaria l'urgente presenza si prescinde dal preavviso di cui al comma precedente fermo rimanendo che occorrerà giustificarli documentalmente entro le 48 ore successive.

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

N) L'articolo 97 è sostituito dal seguente testo:

**Art. 97
CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI**

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

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

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

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

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

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

La dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto, ai sensi di quanto stabilito nell'articolo 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. La stessa potrà usufruire di tale congedo, nell'arco temporale di tre anni, potendo scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

Relativamente a modalità di preavviso, misura e modalità di percezione dell'indennità di tale congedo trova applicazione quanto previsto nei commi 3 e 4 dell'articolo 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80

O) L'articolo 105 è sostituito dal seguente testo:

Art. 105 GRAVIDANZA E PUERPERIO

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

A parziale deroga di quanto stabilito nelle disposizioni di legge richiamate al precedente comma, alle lavoratrici madri verrà corrisposto, per tutto il periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 22 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, l'importo globale della retribuzione ordinaria mensile goduta per il periodo di paga immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo di maternità.

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

Qualora durante il periodo di gravidanza o di puerperio considerato dalle disposizioni richiamate al 1° comma, intervenga una malattia, alla dipendente spetta, a decorrere dall'inizio della malattia, il trattamento di cui all'art. 100 se risulti ad essa più favorevole.

La nascita di un figlio o il perfezionamento della pratica di adozione o dell'affido preadottivo danno diritto al padre dipendente consortile di fruire di un

giorno di permesso retribuito. Nel caso di nascita di un figlio il dipendente, pur dovendo tempestivamente comunicare al Consorzio la fruizione del giorno di permesso, non è tenuto al rispetto di alcun preavviso.

I congedi di cui all'art. 32, comma 1 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, sono fruibili sia su base giornaliera che su base oraria dai lavoratori e dalle lavoratrici con le modalità di cui al presente articolo.

L'opzione tra la fruizione su base giornaliera o base oraria è rimessa alla libera scelta del singolo genitore. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, il genitore è tenuto a preavvisare il Consorzio per iscritto, tramite *e-mail* o altra forma di comunicazione scritta contenente l'indicazione della data, con almeno 5 giorni di preavviso in caso di congedo parentale su base giornaliera e con almeno 2 giorni di preavviso in caso di congedo parentale su base oraria. La comunicazione dovrà altresì contenere l'indicazione di inizio e di fine del periodo di congedo.

Per tutto quanto non specificamente previsto dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al capo V del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

P) L'articolo 109 è sostituito dal seguente testo:

Art. 109 CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Sono cause di cessazione del rapporto:

- a) la morte del dipendente;
- b) la perdita della cittadinanza italiana per provvedimento delle competenti Autorità;
- c) la revoca dell'assunzione alla scadenza del periodo di prova;
- d) la malattia e l'infortunio, nei modi e nei termini previsti agli artt. 100 e 101;
- e) la dispensa nell'interesse del servizio;
- f) il licenziamento di cui all'art. 60;
- g) il licenziamento di diritto di cui all'art. 61;
- h) le dimissioni volontarie rassegnate o dichiarate di ufficio;
- i) il raggiungimento dei limiti di età previsti dal successivo art. 113;
- l) il recesso del Consorzio dal rapporto a tempo indeterminato nei limiti e con le modalità stabilite dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604 e successive modificazioni, e 11 maggio 1990, n. 108;
- m) la scadenza del termine prefissato per il rapporto a tempo determinato.

In tutti i casi di licenziamento, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato fino al 7 marzo 2015, trovano applicazione le disposizioni

contenute nella legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificata dalla legge 28 giugno 2012, n. 92. Per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015 trovano applicazione le norme dettate dal D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Q) L'articolo 111 è sostituito dal seguente testo:

Art. 111 DIMISSIONI VOLONTARIE

Ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, il dipendente che intenda rassegnare le dimissioni deve, a pena di inefficacia, comunicarle esclusivamente con modalità telematiche, su moduli e secondo le procedure di cui al D.M 15 dicembre 2015, sia al Consorzio che alla Direzione territoriale del lavoro competente, rispettando i termini di preavviso di cui al successivo art. 117, ridotti a metà.

R) L'articolo 113 è sostituito dal seguente testo:

Art. 113 LIMITI DI ETÀ

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello nel corso del quale il dipendente, secondo le norme vigenti, raggiunge l'età per il diritto alla pensione di vecchiaia, salvo rimanendo un diverso trattamento in applicazione di disposizioni speciali legislativamente previste.

S) L'articolo 126 è sostituito dal seguente testo:

Art. 126
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

I Consorzi, ove ritengano di avvalersi della facoltà di ricorrere a rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, con esclusione dei dipendenti con qualifica di quadro, si attengono alle seguenti modalità.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, stipulato per atto scritto, deve essere contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

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%.

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

Per esigenze connesse alla funzionalità dei servizi i Consorzi possono costituire rapporti di lavoro "part-time" di tipo verticale, quando sia previsto che l'attività lavorativa sia svolta ad orario normale ma limitatamente a giorni predeterminati nell'arco della settimana e per 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.

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.

Il dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale ha i medesimi diritti di un dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

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 giornaliere 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.

I rapporti di lavoro a tempo parziale di cui ai commi 4 e 6 del presente articolo possono essere costituiti anche a tempo determinato, ai sensi e nei limiti del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

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.

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.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

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. 83 del presente contratto.

L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie è consentita anche nel caso in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo determinato nelle ipotesi previste dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

I limiti alle prestazioni di lavoro straordinario rispettivamente di 225 ore e di 250 ore all'anno, previsti per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 83 e per gli operai avventizi dall'art. 141 del presente contratto, sono riproporzionati in relazione al minor orario di lavoro pattuito con il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale.

Su accordo scritto tra lavoratore, assistito, su richiesta dello stesso interessato, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale, e Consorzio potranno essere previste clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

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

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

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.

La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa comporta, in favore del lavoratore, una maggiorazione della retribuzione del 15%, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi, contrattuali e legali indiretti e differiti.

Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con le modalità flessibili senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti 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 ivi disciplinate.

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

a) siano affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita,

accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;

b) in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

c) con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;

d) siano studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Il rifiuto da parte del dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale di concordare variazioni dell'orario di lavoro pattuito non costituisce infrazione disciplinare né può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

Relativamente ai casi di cui al precedente comma 22 lett. b), c), è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Esclusivamente per il caso di cui alla lett. a), a richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro è trasformato da rapporto di lavoro a tempo pieno a rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa.

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.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale

[Handwritten initials and signatures in blue ink]

[Handwritten signature in green ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

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, 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.

In luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il dipendente può chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. In tal caso il Consorzio è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

T) L'articolo 130 è sostituito dal seguente testo:

**Art. 130
PERIODO DI PROVA**

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

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

Nel caso di operai riassunti per le medesime mansioni non è previsto il periodo di prova.

U) L'articolo 132 è sostituito dal seguente testo:

**Art. 132
DOVERI DEGLI OPERAI**

Gli operai hanno l'obbligo di osservare i doveri previsti dal presente contratto, dalle norme regolamentari consortili e dal codice etico adottato dal Consorzio.

Tra l'altro gli operai hanno l'obbligo di:

a) esplicitare le proprie mansioni in conformità alle attribuzioni loro conferite ed attenersi alla scrupolosa osservanza dei regolamenti e delle norme in uso

presso il Consorzio, sempreché non siano in contrasto con quelle del presente contratto;

b) dedicare la loro attività al Consorzio per l'intero orario di lavoro e prestarsi anche oltre il normale orario nel caso di eccezionali esigenze di servizio; non svolgere attività che risultino comunque incompatibili con il lavoro consortile;

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

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

V) L'articolo 134 è sostituito dal seguente testo:

Art. 134
CAMBIAMENTO DI MANSIONI - EFFETTI

L'operaio deve essere adibito alle mansioni per le quali viene assunto o a quelle superiori che abbia successivamente acquisite ovvero a mansioni diverse, ma riconducibili al profilo professionale della stessa Area di inquadramento o delle ultime mansioni effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione, fatta eccezione per eventuali elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni.

Nei casi di modifica degli assetti organizzativi del Consorzio, che incidano sulla posizione del dipendente, al dipendente medesimo possono essere assegnate, per atto scritto, informate le RSA/RSU, mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore senza alcuna diminuzione della retribuzione, fatta eccezione per eventuali elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni.

In via eccezionale ed in relazione ad esigenze straordinarie, per periodi limitati nell'arco dell'anno, è consentito richiedere al personale lo svolgimento, ove possibile a rotazione, di mansioni immediatamente inferiori a quelle proprie della qualifica, come disciplinato dall'art. 3 del D.Lgs. 81/2015, previo confronto con le RSA/RSU.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo.

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

Qualora l'assegnazione delle mansioni superiori - salvo il caso di ragioni sostitutive di dipendente in servizio - si protragga oltre tre mesi, l'operaio ha diritto salvo propria diversa volontà espressa, all'attribuzione della nuova

Handwritten marks at the top of the page, including a blue checkmark and a signature.

qualifica, con le modalità sopraindicate per quanto attiene alla misura della retribuzione.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato in materia di modifica delle mansioni trova applicazione quanto disposto dall'articolo 2103 cod. civ..

Handwritten signature on the right side of the page.

W) L'articolo 146 è sostituito dal seguente testo:

**Art. 146
ASSICURAZIONI SOCIALI E INTEGRAZIONE TRATTAMENTI**

Per le assicurazioni sociali obbligatorie, per l'assicurazione contro gli infortuni, per l'assistenza malattie e per l'assegno per il nucleo familiare trovano applicazione le norme di legge.

Agli operai che godono del trattamento previdenziale previsto dalla legge per il settore dell'agricoltura compete, ad integrazione del trattamento predetto e per i periodi in cui lo stesso viene corrisposto, una indennità giornaliera di importo pari alla differenza tra il 70% o il 100% della retribuzione globale giornaliera, a seconda che si tratti di malattia o di infortunio, e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli Istituti previdenziali.

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

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

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

X) L'articolo 150 è sostituito dal seguente testo:

**Art. 150
RIASSUNZIONE OPERAI A TEMPO DETERMINATO**

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

Vertical column of handwritten signatures on the right side of the page.

Handwritten signature on the left side.

Large handwritten signature at the bottom of the page.

Y) L'articolo 152 è sostituito dal seguente testo:

Art. 152
ESTENSIONE DEL FONDO DI PREVIDENZA

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

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

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

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

I lavoratori di cui al primo comma possono chiedere al Consorzio di versare la somma ivi indicata al Fondo di previdenza Complementare AGRIFONDO anziché accantonarla secondo quanto previsto nei precedenti commi.

Z) **Art. 155**

Le parti convengono che il testo dell'art. 155 sarà adeguato alle nuove disposizioni legislative di cui al D.Lgs. 50/2016 (art. 113 e collegati) con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

I richiami legislativi, contenuti negli articoli del CCNL 25 marzo 2010, al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, abrogato dall'art. 55 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81,

devono intendersi sostituiti dalle corrispondenti norme disciplinate dal medesimo D.Lgs. 81/2015.

L'articolo 44 e l'allegato M relativi al contratto di inserimento sono abrogati.

Ai minimi di stipendio base, in vigore al 31/12/2014, vengono aggiunti gli importi di seguito indicati con le seguenti decorrenze:

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
SNEBI
[Handwritten signature]
Aur

[Handwritten mark]

AA) L'articolo 159 è sostituito dal seguente testo:

**Art. 159
DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2018.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le parti si danno atto che le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto.

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

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

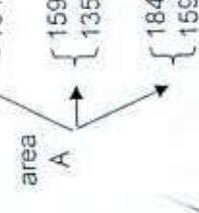
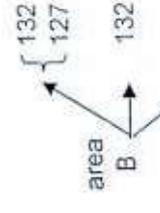
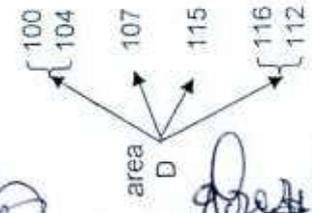
FILBI-UIL

a160922

[Multiple handwritten signatures and initials in various colors: blue, green, black]

AUMENTI DA CORRISPONDERE PER GLI ANNI 2015-16-17-18 (3,9%)
 (calcolati su un parametro medio 139,08)

2015 giu 0,90%	2016 giu 1,30%	2017 giu 1,00%	2018 giu 0,70%	Tot 3,90%
11,26	16,42	12,79	9,04	= 49,52
11,71	17,07	13,30	9,41	= 51,50
12,05	17,57	13,69	9,68	= 52,98
12,95	18,88	14,71	10,40	= 56,95
13,07	19,04	14,84	10,49	= 57,44
12,62	18,39	14,33	10,13	= 55,46
14,31	20,85	16,25	11,49	= 62,89
13,29	19,37	15,10	10,67	= 58,43
14,87	21,67	16,89	11,94	= 65,36
14,31	20,85	16,25	11,49	= 62,89
14,87	21,67	16,89	11,94	= 65,36
14,87	21,67	16,89	11,94	= 65,36
14,31	20,85	16,25	11,49	= 62,89
17,69	25,77	20,08	14,20	= 77,74
15,09	22,00	17,14	12,12	= 66,35
17,91	26,10	20,34	14,38	= 78,73
15,21	22,16	17,27	12,21	= 66,85
20,73	30,21	23,54	16,64	= 91,11
17,91	26,10	20,34	14,38	= 78,73



Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the top and right sides of the page, including names like 'D. Rossi', 'M. Rossi', and 'A. Rossi'.

Handwritten signature in blue ink on the left side of the page.

Handwritten signature in blue ink on the right side of the page.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right of the page.

area
Aq

{ 185
162

{ 187
164

20,84
18,25

30,37
26,60

21,06
18,47

30,70
26,92

23,67
20,72

23,92
20,98

16,73
14,65

16,91
14,83

= 91,61
= 80,22

= 92,60
= 81,21

FAI-CIX / *[Signature]* Gabum Palace

FAI CAIL *[Signature]* Indraloka

FLUBI-VIC *[Signature]* Velfz

SNEB *[Signature]* *[Signature]*

[Signature] *[Signature]*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]