

# **S.N.E.B.I.**

SINDACATO NAZIONALE ENTI BONIFICA  
IRRIGAZIONE E MIGLIORAMENTO FONDIARIO  
ROMA

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DEI CONSORZI DI BONIFICA DEGLI ENTI SIMILARI DI DIRITTO PUBBLICO E DEI CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO**

**Stipulato in data 29 marzo 2006  
ed in vigore dal 1° gennaio 2004**

Roma  
Via di S. Teresa, 23

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIRIGENTI DEI CONSORZI DI BONIFICA,  
DEGLI ENTI SIMILARI DI DIRITTO PUBBLICO  
E DEI CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO**

Il giorno 29 marzo 2006, in Roma, Via di S. Teresa, 23

tra

lo SNEBI, rappresentato dal Presidente Prof. Giuseppe Lo Manto, dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli e dai componenti la Commissione trattative Sigg.: Fabio Bellacchi, Cav. Marino Bianchi, Ada Giorgi, Avv. Santo Alfonso Martorano, Rodolfo Milanese, assistiti dal Dott. Antonio Pucci

e

il SINDICOB, rappresentato dal Presidente Avv. Giuseppe Magotti, dal Segretario Nazionale Ing. Vincenzo Perrone Filardi, dal componente la Commissione trattative Avv. Lorenzo Ciotta, dal Presidente onorario Ing. Angelo Bianchi, dal Vice Presidente Avv. Mario Pellegrini, dal Tesoriere Dott. Giuseppe Marchesino e dai Consiglieri Sigg.: Avv. Francesco Papa, Dott. Michele Vino, assistiti dal Dott. Alberto Sartoni, Vice Segretario Generale C.I.D.A.;

**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, per la 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, ecc.);

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 irriga-

zione 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 dirigenti.

TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI

**ART. 1  
SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro subordinato intercorrenti tra i Consorzi di bonifica (ivi compresi i Consorzi di bonifica montana) ed Enti consortili similari di diritto pubblico, i Consorzi di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo e loro raggruppamenti comunque denominati aderenti al Sindacato Nazionale degli Enti di Bonifica, di Irrigazione e di Miglioramento Fondiario (SNEBI), ed i dirigenti di cui al successivo art. 2, i quali esplicano la propria attività in modo esclusivo e continuativo per i Consorzi ed Enti consortili anzidetti.

Ai rapporti di lavoro dei Direttori Generali, Direttori, Direttori unici e Direttori di area con contratto a termine si applicano le norme contenute nel titolo II.

Ai rapporti di lavoro di tutti i dirigenti in servizio alla data di applicazione del presente contratto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato si applicano le norme contenute nel titolo III.

**ART. 2  
DEFINIZIONE CONTRATTUALE  
E CLASSIFICAZIONE DEI DIRIGENTI**

Agli effetti dell'applicazione delle norme contenute nel presente contratto, sono considerati dirigenti:

- a) il Direttore Generale
- b) il Direttore
- c) il Direttore Unico
- d) il Direttore di area

Sono considerati Direttori Generali i prestatori di lavoro i quali:

- 1) collaborino in via immediata con l'Amministrazione contribuendo, con

la prospettazione di idonee proposte, a dare impulso all'attività istituzionale dell'Ente;

- 2) abbiano potere di supremazia gerarchica su tutto il personale del Consorzio;
- 3) abbiano il compito di dirigere e coordinare il funzionamento dell'intera organizzazione del Consorzio che deve risultare strutturata in almeno due delle tre aree operative fondamentali (amministrativa, tecnica e agraria), intese come indicato al 6° comma del presente articolo, alle quali siano preposti, in posizione di subordinazione gerarchica, i Direttori di area.

Sono considerati Direttori i prestatori di lavoro i quali abbiano le funzioni previste ai numeri 1 e 2 del precedente comma nonché il compito di dirigere e coordinare il funzionamento dell'intera organizzazione del Consorzio che risulti strutturata in un'area operativa intesa come indicato al 6° comma del presente articolo, alla quale sia preposto, in posizione di subordinazione gerarchica, un Direttore di area.

Sono considerati Direttori Unici quei prestatori di lavoro i quali:

- 1) collaborino in via immediata con l'Amministrazione contribuendo, con la prospettazione di idonee proposte, a dare impulso all'attività istituzionale dell'ente;
- 2) abbiano potere di supremazia gerarchica su tutto il personale del Consorzio;
- 3) abbiano il compito di dirigere e coordinare il funzionamento dell'intera organizzazione del Consorzio che sia articolata in più settori operativi (uffici, reparti e simili) dotati di autonomia funzionale ed organizzativa ai quali siano preposti, in posizione di subordinazione gerarchica, quadri intermedi (cfr. declaratoria 7<sup>a</sup> f.f., art. 2, 3° co., c.c.n.l. 1° giugno 2005 per i dipendenti consortili) e siano addetti dipendenti appartenenti alle altre fasce funzionali.

Sono considerati Direttori di area quei prestatori di lavoro i quali:

- 1) collaborino in via immediata con il Direttore del Consorzio o, in mancanza di questo, con l'Amministrazione;
- 2) siano in rapporto di subordinazione gerarchica esclusivamente nei confronti del Direttore, rispondendo del loro operato, in mancanza di quest'ultimo, direttamente all'Amministrazione;

- 3) abbiano il compito di dirigere e coordinare il funzionamento di una delle tre aree fondamentali (amministrativa, tecnica e agraria) in cui sia articolata l'intera organizzazione consortile;
- 4) abbiano potere di supremazia gerarchica su tutto il personale addetto all'area alla quale siano preposti.

Ai fini del presente articolo si intende per "area" quell'unità organizzativa autonoma che raggruppi più settori operativi delle attività istituzionali ordinaria e straordinaria del Consorzio, dotati di autonomia funzionale ed organizzativa, ai quali siano preposti quadri intermedi (cfr. declaratoria 7<sup>a</sup> f.f., art. 2, 3° co., c.c.n.l. 1° giugno 2005 per i dipendenti consortili).

Rientrano altresì nella categoria dei dirigenti, cui si applica il presente contratto, i Vice Direttori Generali o figure similari a queste ultime.

In relazione al disposto dei precedenti commi, in assenza dei requisiti sopra indicati, il fatto che un dipendente ricopra il grado più elevato nella organizzazione del Consorzio non implica di per sé la qualifica di dirigente, cui si applica il presente contratto, anche se tale lavoratore risulti alle dipendenze dirette dell'Amministrazione, trovando applicazione, in tal caso, la disciplina prevista per i dipendenti consorziali non dirigenti.

### **ART. 3 PIANO DI ORGANIZZAZIONE VARIABILE**

L'organizzazione delle aree operative del Consorzio è definita da un piano di organizzazione variabile che, in relazione alle funzioni istituzionali del Consorzio, individua le esigenze organizzative del Consorzio e le necessarie strutture nonché, sulla base delle declaratorie esistenti per le singole posizioni di dirigente, le relative qualifiche.

## **TITOLO II DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE DEI DIRETTORI GENERALI, DIRETTORI, DIRETTORI UNICI E DIRETTORI DI AREA**

### **ART. 4 ASSUNZIONE**

I Direttori Generali, i Direttori ed i Direttori Unici sono assunti con contratto a termine, disciplinato dalle norme contenute nel presente titolo.

I Direttori di area possono essere assunti con contratto a termine disciplinato dalle norme contenute nel presente titolo.

L'assunzione a termine avviene mediante chiamata ed il contratto ha la durata massima di 5 anni ed è rinnovabile.

In deroga alla norma di cui al precedente 1° comma, è in facoltà del Consorzio promuovere, secondo le modalità di cui al secondo comma del successivo art. 19, alle funzioni di Direttore Generale o di Direttore, i Direttori di area già alle dipendenze del Consorzio stesso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In tal caso non vi sarà instaurazione del contratto a termine, bensì prosecuzione del rapporto in atto, che rimane disciplinato secondo le norme previste nel titolo III del presente contratto.

Analoga possibilità è riconosciuta nell'ipotesi di promozione a Direttore Unico di un quadro già alle dipendenze del Consorzio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

### **ART. 5 REQUISITI PER L'ASSUNZIONE**

Per l'assunzione è richiesto, oltre il diploma di laurea e la cittadinanza di uno Stato dell'Unione Europea, il possesso dei requisiti che il Consorzio riterrà necessari in relazione alle funzioni da affidare.

**ART. 6**  
**COSTITUZIONE DEL RAPPORTO**

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

- a) gli estremi della deliberazione consortile che dispone l'assunzione;
- b) la durata del rapporto;
- c) la specifica qualifica;
- d) il trattamento economico nei suoi elementi costitutivi.

**ART. 7**  
**DOVERI**

I dirigenti cui si applicano le norme del presente titolo hanno l'obbligo di prestare la propria opera in modo esclusivo a favore del Consorzio e di esplicitare, nel rispetto della disciplina generale, dei regolamenti consorziali, e delle disposizioni ed istruzioni impartitegli, le funzioni commessegli svolgendo, a prescindere da limiti iniziali e finali di orario, ogni attività necessaria per assicurare il regolare e proficuo funzionamento dell'ente.

**ART. 8**  
**DIVIETO DI PRESTAZIONI A FAVORE DI TERZI**

Ai dirigenti cui si applicano le norme del presente titolo è vietato lo svolgimento di attività di qualsiasi natura a favore di terzi.

La trasgressione al divieto di cui al precedente comma costituisce giusta causa di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

**ART. 9**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il trattamento economico annuo è di importo pari a 14 mensilità di stipendio, nella misura prevista dalla tabella allegato A al presente contratto per la classe in cui risulta inquadrabile la specifica qualifica riconosciuta,

aumentato dell'indennità fissa annua di cui al successivo comma.

Ai dirigenti cui si applicano le norme contenute nel presente titolo viene corrisposta, quale specifico compenso connesso alla natura a termine del rapporto, un'indennità fissa annua il cui ammontare viene convenuto tra il dirigente ed il Consorzio, tenuto conto dei titoli professionali posseduti dal dirigente, delle esperienze di lavoro già effettuate, degli eventuali titoli ed incarichi accademici posseduti, delle eventuali produzioni scientifiche, delle specifiche capacità dirigenziali, con particolare riguardo alle capacità propositive ed organizzative ed alle attitudini connesse.

**ART. 10**  
**INFORTUNIO E MALATTIA**

Nei casi di infortunio e di malattia viene conservato il posto per tre mesi senza diritto a retribuzione. Qualora lo stato di malattia od infortunio si protragga oltre il terzo mese ed al direttore non sia possibile riprendere servizio, il rapporto si risolve di diritto anticipatamente alla scadenza del predetto periodo di tre mesi.

Comunque, nell'arco di durata del rapporto convenzionalmente determinata, la durata complessiva dell'assenza per malattia con garanzia della conservazione del posto non può superare i sei mesi nei casi di rapporto di durata fino a tre anni e gli otto mesi nei casi di rapporti di durata superiore a tre anni e fino a cinque anni.

Allo scopo di garantire, in caso di malattia e di infortunio professionale ed extraprofessionale, un trattamento assicurativo aggiuntivo a quello obbligatorio legislativamente sancito, viene stipulata a favore del direttore una polizza di assicurazione contro i predetti rischi i cui massimali, rispettivamente, per il caso di morte, invalidità permanente ed invalidità temporanea, saranno convenuti tra il Consorzio ed il dirigente.

**ART. 11**  
**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Per il trattamento di fine rapporto trovano applicazione le disposizioni di cui alla legge 29/5/1982, n. 297 e successive modificazioni.

**ART. 12**  
**CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO**

Sono cause di cessazione del rapporto:

- a) la scadenza del termine prefissato;
- b) la morte;
- c) la perdita del requisito della cittadinanza di cui all'art. 5 del presente contratto;
- d) la malattia e l'infortunio nei modi e nei termini previsti all'art. 10;
- e) il licenziamento in tronco e quello di diritto per motivi disciplinari;
- f) il recesso del dirigente successivamente al terzo anno di durata del rapporto ai sensi dell'art. 10, comma 4, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368;
- g) la trasgressione al divieto di cui al precedente art. 8:

**ART. 13**  
**NORMA DI RINVIO**

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente titolo II trovano applicazione gli articoli 18, 21, 22, 24, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 64, 65, 66, 67, 68 e 69 del successivo titolo III e le norme di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

**ART. 14**  
**NORMA TRANSITORIA**

Ai Direttori Generali, ai Direttori ed ai Direttori Unici, in servizio alla data del 31/12/1985, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si applica-

no le norme di cui al successivo titolo III.

Le norme del medesimo titolo III si applicano anche ai dirigenti e dipendenti, in servizio presso il Consorzio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, promossi dopo il 31/12/1985 ad una delle qualifiche di cui al precedente primo comma.

TITOLO III  
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO  
A TEMPO INDETERMINATO DEI DIRETTORI DI AREA

SEZIONE 1<sup>a</sup>  
DISCIPLINA COMUNE APPLICABILE AI DIRETTORI  
DI AREA DEI CONSORZI DI BONIFICA E DEI CONSORZI  
DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO CON RAPPORTO  
DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

CAPO I  
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

**ART. 15**  
**ASSUNZIONE CON RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO**

I Direttori di area dei Consorzi di bonifica e dei Consorzi di miglioramento fondiario possono essere assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, disciplinato dalle norme del presente titolo.

**ART. 16**  
**MODALITA' DI ASSUNZIONE CON RAPPORTO DI LAVORO  
A TEMPO INDETERMINATO**

All'assunzione presso i Consorzi di bonifica dei Direttori di area con rapporto di lavoro a tempo indeterminato si provvede mediante concorso o chiamata.

L'adozione della forma di assunzione dei Direttori di area con rapporto di lavoro a tempo indeterminato rientra nel potere discrezionale dell'Amministrazione.

Nell'ipotesi di assunzione per pubblico concorso della Commissione giudicatrice deve far parte un rappresentante designato dal Sindacato nazionale dirigenti stipulante. Tale designazione deve essere effettuata entro 30 giorni dalla richiesta fatta dall'Amministrazione, debitamente pub-

blicata. Trascorso infruttuosamente tale termine il Sindacato dei dirigenti decade dal diritto di rappresentanza in seno alla Commissione stessa.

All'assunzione presso i Consorzi di miglioramento fondiario dei Direttori di area con rapporto di lavoro a tempo indeterminato si provvede mediante chiamata.

**ART. 17**  
**REQUISITI DI ETA' E TITOLO DI STUDIO**

Ai fini dell'attribuzione della qualifica di Direttore di area costituiscono requisiti inderogabili, oltre a quelli prescritti per i quadri, in quanto compatibili, l'età di almeno 25 anni ed il possesso del diploma di laurea.

**ART. 18**  
**PERIODO DI PROVA**

Il Direttore di area di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova della durata massima di sei mesi.

Nei casi che danno luogo alla sospensione del rapporto (malattia, chiamata alle armi e simili), il periodo di prova può essere prorogato dall'amministrazione per un periodo di tempo corrispondente.



## CAPO II PROMOZIONE

### **ART. 19 PROMOZIONE**

Le funzioni di Direttore di area possono essere affidate dall'Amministrazione a personale già alle dipendenze del Consorzio, mediante promozione.

La promozione viene disposta in base a giudizio per merito comparativo tenuto conto dell'attitudine a disimpegnare le funzioni proprie della qualifica da ricoprire tra coloro che, muniti del prescritto titolo di studio, abbiano prestato lodevole servizio, per almeno due anni, nel grado immediatamente inferiore a quello della qualifica da ricoprire.

## CAPO III DOVERI DEI DIRIGENTI

### **ART. 20 DOVERI**

Il Direttore di area ha l'obbligo di prestare la propria opera in modo esclusivo a favore del Consorzio e di esplicitare, nel rispetto della disciplina generale, dei regolamenti consorziali e delle disposizioni ed istruzioni impartitegli, le funzioni commessegli svolgendo, a prescindere da limiti iniziali e finali di orario, ogni attività necessaria per assicurare il regolare funzionamento del servizio.

Al Direttore di area è vietato lo svolgimento di attività di qualsiasi natura a favore di terzi, salve specifiche autorizzazioni da parte del Consorzio.

Dal divieto sancito dal precedente comma rimangono esclusi gli incarichi accademici e la partecipazione a consessi consultivi dello Stato o di Organizzazioni internazionali, sempreché sussista compatibilità tra lo svolgimento di tali funzioni e l'espletamento dei compiti di Direttore di area.

In caso di contestazione sulla sussistenza del predetto limite della compatibilità, il giudizio è demandato ad una Commissione di tre membri di cui uno, con funzioni di Presidente, nominato con la procedura contemplata per la designazione del Presidente della Commissione di cui al 4° comma dell'art. 71 e gli altri due nominati, rispettivamente, dal Consorzio e dal Direttore di area.

### **ART. 21 AGGIORNAMENTO CULTURALE - PROFESSIONALE**

Nel comune interesse di promuovere un aggiornamento culturale e professionale consono alle funzioni dirigenziali, le amministrazioni consorziali adotteranno le idonee misure per favorire la partecipazione dei dirigenti a corsi, seminari od altre iniziative culturali, secondo le intese che interver-

ranno tra il Consorzio ed il dirigente interessato.

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

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

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

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

L'aggiornamento professionale è un impegno obbligatorio per il dirigente per almeno tre giorni all'anno, per la fruizione dei quali il dirigente dovrà fornire al Consorzio il relativo attestato di frequenza.

#### CAPO IV PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

##### **ART. 22 NORMA DI RINVIO**

Per quanto riguarda i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni si applicano ai dirigenti le disposizioni di cui all'allegato H al presente contratto.

CAPO V  
DIRITTI DEI DIRIGENTI

**ART. 23  
RETRIBUZIONE**

La retribuzione mensile, pagabile in via posticipata, è costituita dallo stipendio, dall'indennità di funzione e dagli aumenti periodici come disciplinati dai successivi artt. 24, 26, 27 e 28 del presente capo.

Per ogni anno solare di servizio spettano al Direttore di area quattordici mensilità di retribuzione di cui dodici vengono corrisposte nel giorno consueto di ciascun mese, le altre due rispettivamente a metà giugno e a metà dicembre, in aggiunta alla retribuzione mensile spettante per tali mesi ed in misura pari all'importo della stessa.

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

Qualora all'espletamento del servizio sia connesso il godimento di beni in natura (alloggio, riscaldamento, energia elettrica e simili) viene determinato il corrispondente valore in denaro con conseguente trattenuta di pari importo sullo stipendio.

**ART. 24  
MINIMI DI STIPENDIO**

I minimi di stipendio, distinti in classi, sono fissati nella tabella allegata A che costituisce parte integrante del presente contratto.

Per la individuazione della classe si tiene conto dell'importanza del Consorzio valutata con riferimento, oltreché all'estensione del comprensorio e all'ammontare della contribuzione, alla intensità e complessità dell'attività svolta dal Consorzio stesso nonché all'organizzazione delle aree e degli

uffici consortili e al grado di responsabilità che l'espletamento delle funzioni di dirigente comporta.

Nell'ipotesi in cui sorga contestazione circa l'individuazione della classe del minimo di stipendio decide la Commissione prevista all'art. 68.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Si conferma che gli stipendi di cui alla tabella allegata A costituiscono soltanto dei minimi.

**ART. 25  
CAMBIAMENTO DI MANSIONI - EFFETTI**

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

L'assegnazione al dirigente di funzioni corrispondenti alla qualifica superiore comporta, dall'inizio dell'effettivo espletamento delle suddette mansioni, la corresponsione di un compenso di ammontare pari alla differenza tra la classe di stipendio e l'indennità di funzione in godimento dal dirigente interessato e la classe di stipendio e l'indennità di funzione corrispondenti alla qualifica superiore.

Qualora l'assegnazione a funzioni superiori, salvo il caso di sostituzione di dirigente assente con diritto alla conservazione del posto, si protragga oltre tre mesi il dirigente ha senz'altro diritto al passaggio nella nuova qualifica con conseguente applicazione del successivo art. 32 qualora ricorra uno dei casi ivi previsti; ovvero con il riconoscimento nella nuova posizione retributiva, dell'intera anzianità di servizio già maturata dal dirigente nella precedente posizione agli effetti degli aumenti periodici, negli altri casi.

**ART. 26**  
**RIDUZIONE DEI MINIMI DI STIPENDIO**

Nel determinare lo stipendio dei Direttori di area che dipendono dai Consorzi di bonifica ed enti similari di diritto pubblico aventi il comprensorio di estensione inferiore a 15.000 ettari, nonché la contribuzione annua di importo inferiore ad euro 500.000, può apportarsi una riduzione, fino al massimo del 12%, sull'importo dell'ultima classe degli stipendi minimi indicati nella tabella allegato A.

Nei confronti dei Direttori di area dei Consorzi di miglioramento fondiario, aventi il comprensorio di estensione inferiore ai 22.000 ettari, i minimi di stipendio possono essere ridotti fino al massimo del 13%, sull'importo dell'ultima classe degli stipendi minimi indicati nella tabella allegato A.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Affinché possa applicarsi la riduzione di cui al primo comma del presente articolo, è necessaria la contemporanea presenza di entrambe le condizioni ivi previste. Pertanto, se una delle due anzidette condizioni non sussiste, non può farsi luogo alla riduzione.

**ART. 27**  
**INDENNITA' DI FUNZIONE**

In relazione alla particolare professionalità delle funzioni dirigenziali ed alle connesse responsabilità ed impegno è corrisposta ai Direttori di area un'indennità di funzione d'importo mensile pari a quello indicato alla tabella B allegata al presente contratto.

In sede aziendale, in presenza di assegnazione al dirigente di specifiche e particolari responsabilità connesse con l'assetto organizzativo ed operativo dell'ente e con il suo funzionamento, richiedenti più elevate prestazioni qualitative e quantitative ed il conseguimento di specifici risultati, potrà essere contrattata, tra il Consorzio ed il singolo dirigente, un'integrazione della misura dell'indennità di funzione prevista dal c.c.n.l.

Costituiranno, tra gli altri, criteri di valutazione utili per la quantificazione dell'integrazione dell'indennità di funzione la disponibilità all'impegno speciale richiesto per il conseguimento dei positivi risultati di cui al precedente comma e l'aggiornamento professionale.

**ART. 28**  
**AUMENTI PERIODICI**

L'anzianità di servizio prestato con la qualifica di dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato comporta il diritto ad aumenti periodici ciascuno di ammontare pari agli importi in cifra fissa indicati al successivo quarto comma.

Il numero complessivo di aumenti periodici di cui al precedente comma non può essere superiore a otto.

I primi quattro aumenti hanno periodicità annuale, i successivi quattro biennale.

Gli importi in cifra fissa degli aumenti periodici sono i seguenti, distinti per qualifiche e classi di stipendio:

Direttore Generale	1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> classe	euro 98,00
Direttore	1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> classe 3 <sup>a</sup> e 4 <sup>a</sup> classe	euro 98,00 euro 88,00
Direttore Unico	1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> classe 3 <sup>a</sup> e 4 <sup>a</sup> classe	euro 95,00 euro 85,00
Direttore di area	4 <sup>a</sup> classe 5 <sup>a</sup> classe 6 <sup>a</sup> classe	euro 81,00 euro 78,00 euro 76,00

In caso di promozione vengono attribuiti gli aumenti periodici necessari ai fini del successivo art. 32, calcolati sulla base dell'importo unitario previsto per la qualifica e la classe di stipendio alle quali il dirigente viene promosso.

I dirigenti in servizio alla data del 30 gennaio 1996 conservano, a titolo personale, il numero di aumenti periodici e la periodicità già previsti dai c.c.n.l. 28/7/1970 e 20/11/1970 e successivi accordi collettivi di rinnovo.

#### NOTA A VERBALE

Il ricalcolo degli scatti maturati fino al 31/12/1984 sull'indennità di contingenza in vigore alla predetta data, effettuato all'1/1/1985, rimane acquisito come elemento invariabile della retribuzione.

#### **ART. 29 INCENTIVI ALL'ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE**

Nell'ipotesi in cui il Consorzio realizzi opere pubbliche in qualità di concessionario dello Stato o della Regione e comunque con relativo finanziamento a totale carico pubblico, per ogni opera pubblica agli incaricati della redazione del progetto esecutivo contierabile, al responsabile unico del procedimento, agli incaricati del piano di sicurezza, della direzione lavori, del collaudo nonché ai collaboratori nelle predette specifiche attività è attribuito un incentivo ripartito in sede aziendale tra i diversi soggetti, non superiore all'1,5% dell'importo posto a base di gara della relativa opera, al netto dell'IVA.

L'individuazione delle specifiche prestazioni da svolgere, e la graduazione della percentuale effettiva, nel predetto limite massimo dell'1,5%, sono stabilite dalle parti in sede aziendale in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare.

Uguualmente in sede aziendale è fissata dalle parti la ripartizione di detta percentuale sulla base delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.

L'importo, derivante dalla percentuale di cui ai precedenti commi, è comprensivo di oneri fiscali, previdenziali e assicurativi sia a carico del datore di lavoro sia del lavoratore.

Occorrerà inoltre, in sede di riparto, tener conto delle prestazioni che non sono svolte dai dirigenti o da altri dipendenti in quanto affidate a personale esterno al Consorzio. Le quote corrispondenti costituiranno economie.

Le specifiche prestazioni che determinano l'erogazione degli incentivi di cui al presente articolo non possono essere prese in considerazione ai fini dell'attribuzione del compenso speciale di cui all'art. 30.

#### **ART. 30 COMPENSO SPECIALE**

Il Consorzio può annualmente attribuire al Direttore di area un compenso speciale, tenuto conto del grado di intensità dell'attività da lui svolta.

#### **ART. 31 ANZIANITA' CONVENZIONALE AI FINI DEGLI AUMENTI PERIODICI**

Il Consorzio può, non oltre la data del compimento del periodo di prova, riconoscere, in tutto o in parte, al Direttore di area, sotto forma di anzianità convenzionale computabile ai fini degli aumenti periodici, il servizio prestato con funzioni analoghe e per congrua durata presso Consorzi di bonifica, di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici, o di scolo, nonché presso enti similari ed amministrazioni pubbliche.

#### **ART. 32 EFFETTI DELLA PROMOZIONE SUGLI AUMENTI PERIODICI**

In caso di promozione da Direttore di area a Direttore o Direttore Generale deve essere assicurato un aumento di retribuzione almeno pari al-

l'importo risultante dalla differenza tra l'ammontare dello stipendio della nuova classe e l'ammontare dello stipendio della classe in cui l'interessato è inquadrato all'atto della promozione, mediante l'attribuzione, occorrendo, del numero di aumenti periodici all'uopo necessari.

In caso di promozione alla categoria dei dirigenti, deve essere assicurato un aumento della retribuzione goduta all'atto della promozione almeno pari all'importo risultante dalla differenza tra l'ammontare dello stipendio previsto per la classe 6<sup>a</sup>, e l'ammontare dello stipendio, della fascia funzionale e livello in cui il quadro è inquadrato all'atto della promozione, mediante l'attribuzione, occorrendo, del numero di aumenti periodici all'uopo necessari.

Qualora la promozione coincida con la maturazione dell'aumento periodico, competono ai dirigenti sia la maggiorazione di cui all'art. 28 sia l'aumento di cui ai due precedenti commi.

Nella nuova posizione, il primo aumento periodico, anche successivo a quelli eventualmente attribuiti ai sensi dei commi precedenti, compete al momento del compimento del periodo annuale o biennale (o triennale nell'ipotesi di dirigente in servizio alla data del 30 gennaio 1996), decorrente dalla data dell'ultimo aumento periodico maturato nella precedente posizione.

### **ART. 33 ANZIANITA' PER BENEMERENZE BELLICHE AI FINI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO**

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

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

### **ART. 34 PRESTAZIONI A FAVORE DI PIU' CONSORZI**

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

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

### **ART. 35 RESPONSABILITA' CIVILE VERSO TERZI**

I Consorzi debbono stipulare apposite polizze assicurative che sollevino i dirigenti dalla responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa, nello svolgimento delle loro funzioni.

I Consorzi, in particolare, debbono provvedere, in favore dei dirigenti che svolgano le attività previste dall'art. 17 della L. 11 febbraio 1994, n° 109 e successive modifiche, agli adempimenti assicurativi legislativamente previsti.

### **ART. 36 RIMBORSO SPESE LEGALI**

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

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

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

**ART. 37**  
**RIMBORSO DANNI ALL'AUTOMEZZO DI PROPRIETA'**  
**DEL DIRIGENTE**

I Consorzi debbono stipulare in favore di quei dirigenti che si impegnano ad utilizzare per ragioni di servizio l'automezzo di loro proprietà, polizze collettive, con franchigia di euro 77,47, destinate a sollevare i dirigenti interessati dagli eventuali danni ai propri automezzi, causati da essi stessi per colpa in occasione degli spostamenti necessari allo svolgimento delle loro funzioni.

**ART. 38**  
**MISSIONI E TRASFERTE**

Al Direttore di area che si rechi per ragioni di servizio fuori dalla località ove ha sede il proprio Ufficio compete il rimborso delle spese di viaggio, vitto, alloggio e simili, nonché delle altre riconosciute necessarie all'assolvimento del servizio.

Il Consorzio può, con l'adesione del Direttore di area, determinare importi forfettizzati per il rimborso di tali spese.

**ART. 39**  
**INDENNITA' DI TRASFERIMENTO**

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

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

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

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

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

Qualora il trasferimento comporti un maggior onere per la pigione, a parità di condizione di alloggio, al dirigente trasferito spetta il rimborso di tale maggiore spesa.

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

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

**CHIARIMENTO A VERBALE**

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

**ART. 40**  
**MANTENIMENTO DELL'ALLOGGIO**

Il caso di malattia o di infortunio, al Direttore di area viene mantenuto l'alloggio consorziale, eventualmente in godimento, per tutto il periodo di conservazione del posto, salva la disposizione del comma seguente.

Qualora il mantenimento dell'alloggio risulti incompatibile con le esigenze del servizio ed in particolare con quelle della sostituzione, è corrisposta un'indennità di ammontare pari al valore locativo dell'alloggio, determinato ai sensi del 4° comma dell'art. 23.

CAPO VI  
INTERRUZIONI ORDINARIE E STRAORDINARIE DEL SERVIZIO

**ART. 41**  
**FESTIVITA'**

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali per i Pubblici Uffici nonché il giorno di ricorrenza del Santo Patrono della località ove il dirigente presta servizio.

Per quanto riguarda la disciplina delle prestazioni lavorative effettuate nei giorni in cui ricadono le festività soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modifiche, trova applicazione la normativa dell'allegato I al presente contratto.

**ART. 42**  
**FERIE**

Per ogni anno di servizio spettano al Direttore di area le ferie, di durata complessiva non inferiore rispettivamente a 26 giorni lavorativi nel caso in cui l'orario ordinario settimanale del personale d'ufficio sia distribuito su sei giorni od a 22 giorni lavorativi nel caso in cui l'orario ordinario settimanale del personale d'ufficio sia distribuito su cinque giorni.

**ART. 43**  
**PERMESSI STRAORDINARI**

Possono accordarsi ai Direttori di area, in circostanze speciali e subordinatamente alle esigenze di servizio, permessi straordinari non computabili nelle ferie, della durata non superiore a due giorni consecutivi l'anno, con la corresponsione dei normali emolumenti.



**ART. 44**  
**CONGEDO MATRIMONIALE**

Al Direttore di area che contrae matrimonio spetta un congedo straordinario retribuito di 15 giorni, non computabili nelle ferie.

**ART. 45**  
**RICHIAMO ALLE ARMI**

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

Il periodo trascorso sotto le armi per servizio obbligatorio in seguito al richiamo va computato agli effetti degli aumenti periodici di anzianità e del trattamento di fine rapporto per il quale si calcolerà l'equivalente della retribuzione a cui il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il periodo di cui al precedente comma va altresì computato agli effetti dell'anzianità utile per il calcolo della pensione prevista agli artt. 70, 71 e 81.

Al Direttore di area chiamato o richiamato alle armi viene conservato, compatibilmente con le esigenze di servizio ed in particolare con quelle della sostituzione, l'alloggio di proprietà del Consorzio di cui fruisca insieme con i familiari conviventi ed a suo carico all'atto della chiamata o del richiamo. In caso contrario deve essere corrisposta un'indennità di ammontare pari al valore locativo dell'alloggio, già determinato ai sensi dell'art. 23.

**ART. 46**  
**ASPETTATIVA E PERMESSI DEI DIRETTORI DI AREA  
CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE**

I Direttori di area con rapporto a tempo indeterminato chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive, hanno diritto di disporre del tempo ne-

cessario per l'esercizio del mandato nei limiti e secondo le modalità stabilite dall'art. 274 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni.

**ART. 47**  
**ASPETTATIVA DEI DIRETTORI DI AREA ELETTI MEMBRI  
DEL PARLAMENTO NAZIONALE O DEL PARLAMENTO EUROPEO  
O DI ASSEMBLEE REGIONALI**

I Direttori di area con rapporto a tempo indeterminato che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di Assemblée regionali possono, a richiesta, esser collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

I periodi di aspettativa di cui al precedente comma, secondo quanto previsto dall'art. 31 della L. 20/5/1970, n. 300, sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

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

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

**ART. 48**  
**CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI**

Ai sensi dell'art. 4 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000, i dirigenti con-

sortili 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 dirigenti interessati possono concordare con il Consorzio diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I dirigenti 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 dirigente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

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

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

#### **ART. 49 GRAVIDANZA E PUERPERIO**

In caso di gravidanza o di puerperio trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante il T.U. delle disposizioni di legge in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità.

A parziale deroga di quanto stabilito nelle disposizioni di legge richiamate al precedente comma, alle lavoratrici madri verrà corrisposto, per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro prevista dall'art. 16 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 l'astensione obbligatoria dal lavoro.

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

Qualora durante il periodo di gravidanza o di puerperio, considerato dalle disposizioni richiamate al 1° comma, intervenga una malattia, alla dirigente spetta, a decorrere dall'inizio della malattia, il trattamento di cui all'art. 51 se risulti ad essa più favorevole.

#### **ART. 50 ASPETTATIVA**

Il Direttore di area con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia compiuto almeno tre anni di servizio effettivo ha diritto, qualora ne faccia richiesta per giustificati motivi personali o di famiglia, ad essere collocato in aspettativa per una durata che, in un quinquennio, non può essere complessivamente superiore a dodici mesi.

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

La concessione dell'aspettativa può essere revocata per sopravvenute imprescindibili esigenze di servizio.

#### **ART. 51 INFORTUNIO E MALATTIA EXTRA PROFESSIONALI**

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

Qualora lo stato di malattia o di infortunio si protragga oltre il quindice-

simo mese e sempreché sussista, a giudizio del Collegio medico di cui agli artt. 71 e 77, prognosi di guarigione con efficiente ripresa del servizio, al Direttore di area, viene, a sua richiesta, conservato il posto per un ulteriore periodo di quindici mesi. Durante tale periodo, che non viene computato ad alcun effetto, non spettano emolumenti di sorta.

Trascorso il termine di cui al precedente comma senza che il Direttore di area abbia potuto riprendere servizio, ovvero anteriormente a tale scadenza, qualora in seguito a nuova prognosi risulti che lo stesso non possa efficientemente riprendere servizio, il rapporto si risolve di diritto.

Qualora entro tre mesi dalla fine di un periodo di malattia se ne verifichi un altro, l'assenza relativa a quest'ultimo periodo di malattia viene considerata come prosieguo del primo a tutti gli effetti.

Lo stato di malattia o di infortunio deve essere tempestivamente documentato dal Direttore di area mediante certificato medico.

Il Consorzio ha facoltà di fare eseguire visite di controllo attraverso i servizi ispettivi dei competenti organi pubblici preposti al Servizio Sanitario.

#### **ART. 52**

### **INVALIDITA' TEMPORANEA CONSEGUENTE AD INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALI**

In caso di infortunio o di malattia dipendenti da causa di servizio se al Direttore di area sia derivata invalidità temporanea che non gli consenta l'espletamento delle funzioni commesse, allo stesso deve essere garantita, per tutto il periodo dell'inabilità, la conservazione del posto, nonché, mediante integrazione delle somme a tale titolo corrisposte dagli Istituti previdenziali ed assistenziali, l'intera retribuzione percepita all'atto del verificarsi della malattia o dell'infortunio.

Il Direttore di area ha, altresì, diritto al rimborso delle spese di cura e degenza previe opportune intese con l'Amministrazione.

## **CAPO VII NORME DI CARATTERE PREVIDENZIALE**

#### **ART. 53**

### **ANTICIPAZIONE DEI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI**

Nelle ipotesi previste al primo comma dell'art. 51 ed all'art. 52, il Consorzio anticipa al Direttore di area mensilmente, in coincidenza con la corresponsione delle quote a suo carico, le somme dovute dagli Istituti previdenziali e assicurativi. Tali somme dovranno essere rimborsate dal Direttore di area al Consorzio all'atto della liquidazione delle stesse da parte dei predetti Istituti.

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

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

#### **ART. 54**

### **CUMULO E DETRAZIONE DELLE PRESTAZIONI ASSICURATIVE E PREVIDENZIALI**

In caso di invalidità temporanea o permanente ovvero di morte, non dipendenti da cause di servizio, le somme liquidate e le prestazioni erogate dagli Istituti ed Enti, presso i quali il Direttore di area è assicurato per l'assistenza di malattia o contro i rischi di infortunio in forza di legge o di altre disposizioni obbligatorie, rimangono a suo beneficio, ad eccezione di quanto previsto all'art. 51, 1° comma.

Nell'ipotesi in cui gli eventi indicati al primo comma siano dipendenti da

causa di servizio, l'ammontare delle spese di cura e di degenza liquidato dagli enti previdenziali viene detratto dall'importo dovuto dal Consorzio ai sensi dell'art. 51; le somme liquidate e le prestazioni erogate al Direttore di area da Istituti previdenziali o assicurativi presso i quali esso sia iscritto, tanto in forza di legge che di altre disposizioni obbligatorie, per la copertura dei rischi di infortunio o per l'istituzione di fondi di previdenza, rimangono a suo beneficio ad eccezione di quanto previsto all'art. 52.

#### **ART. 55 PREVIDENZA INTEGRATIVA**

È istituita una Commissione paritetica, composta da quattro rappresentanti nominati dallo SNEBI quattro rappresentanti nominati dal SINDICOB, avente il compito di individuare una disciplina per l'istituzione di un fondo di previdenza complementare al quale possano aderire i dirigenti consortili.

L'istituzione del fondo di previdenza complementare, che non comporterà aggravio di costi per i Consorzi, verrà effettuata secondo le disposizioni di legge in vigore nella specifica materia e secondo gli orientamenti espressi nel protocollo d'intesa sulla previdenza integrativa, allegato G al presente contratto collettivo.

#### **ART. 56 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Ai dirigenti in servizio è garantita, secondo le modalità e nei limiti previsti dall'a.c.n.l. 12 dicembre 1984, allegato D al presente contratto, un'assistenza sanitaria integrativa delle prestazioni fornite dal Servizio sanitario nazionale, mediante il FASI.

Per i dirigenti che non possono o non vogliono più avvalersi dell'assistenza sanitaria integrativa di cui al precedente comma è consentita l'adesione all'ASSIDAI o ad altro Fondo sanitario diverso dal FASI oppure la stipula di polizza assicurativa di malattia. In tali casi l'onere per il Consorzio sarà di importo annuo pari a quello sostenuto dal Consorzio in caso di

adesione del dirigente al FASI. A tal fine è necessaria la trasmissione al Consorzio della relativa documentazione.

CAPO VIII  
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

**ART. 57**  
**CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO**

Sono cause di cessazione del rapporto:

- a) la morte;
- b) la perdita del requisito della cittadinanza di cui all'art. 5 del presente contratto;
- c) la malattia e l'infortunio, nei modi e nei termini previsti agli artt. 51 e 76;
- d) la dispensa nell'interesse del servizio di cui agli articoli 71 e 77;
- e) il licenziamento in tronco e quello di diritto, per motivi disciplinari;
- f) le dimissioni volontariamente rassegnate o dichiarate di ufficio;
- g) il recesso del Direttore di area motivato dal fatto, addebitabile al Consorzio, lesivo della posizione morale e della sua dignità avente una rilevanza tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto. Il giudizio in ordine alla rilevanza della causa del recesso è demandato ad una Commissione nominata in conformità al disposto di cui al 2° comma dell'art. 58;
- h) il raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età, salvo il disposto dei commi 2 e 3 dell'art. 60.
- i) il recesso del Consorzio dal rapporto a tempo indeterminato nei limiti e con le modalità stabiliti dalla legge 15 luglio 1966, n. 604.

**ART. 58**  
**DIMISSIONI D'UFFICIO**

Le dimissioni d'ufficio vengono dichiarate qualora il Direttore di area, quantunque diffidato dal Consorzio con lettera a.r.:

- a) contravvenga al divieto sancito dall'art. 20;
- b) si astenga dal prestare servizio per un periodo superiore a 15 giorni, senza fornire giustificazione.

Il provvedimento per il motivo di cui alla lettera a) va adottato, previa contestazione dell'addebito e concessione di un termine per deduzioni,

non inferiore a venti giorni, su parere di apposita Commissione composta da cinque membri, di cui uno, con funzioni di Presidente, nominato in conformità al disposto del quarto comma degli articoli 71 e 77, due nominati dallo SNEBI e due dal SINDICOB.

**ART. 59**  
**DIMISSIONI VOLONTARIE**

Il Direttore di area che intenda rassegnare le dimissioni deve notificarle per iscritto a mezzo foglio raccomandato con avviso di ricevimento, rispettando i termini di preavviso di cui al successivo art. 61, ridotti a metà.

**ART. 60**  
**LIMITI DI ETÀ'**

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello nel corso del quale il Direttore di area compie il 65° anno di età.

Qualora il Consorzio, per esigenze organizzative e funzionali, ritenga necessario continuare ad avvalersi, oltre i limiti di età di cui al precedente comma, delle prestazioni lavorative del Direttore di area, il rapporto di lavoro, d'intesa con il dirigente interessato, può essere prorogato al massimo fino all'ultimo giorno del mese nel corso del quale il dirigente compie il 67° anno di età.

Al Direttore di area al quale al compimento del 65° anno di età manchi ancora un anno di anzianità contributiva per il conseguimento del diritto alla pensione INPS o sostitutiva di quella dell'INPS è consentito, previa domanda scritta, di rimanere in servizio fino al conseguimento del diritto alle predette pensioni.

**ART. 61  
PREAVVISO**

Nell'ipotesi indicata alla lett. c), d) ed i) dell'art. 57, il Consorzio è tenuto a dare il preavviso con rispetto dei termini di seguito indicati, decorrenti dall'inizio o dalla metà del mese, ed il rapporto cessa con la scadenza dei termini stessi:

quattro mesi per anzianità effettiva di servizio fino a cinque anni;  
sei mesi per anzianità effettiva di servizio superiore a 5 e fino a 10 anni;  
otto mesi per anzianità effettiva di servizio superiore a 10 e fino a 15 anni;  
dieci mesi per anzianità effettiva di servizio superiore a 15 e fino a 20 anni;  
dodici mesi per anzianità effettiva di servizio superiore a 20 anni:

Nell'ipotesi di inosservanza dei termini di cui al comma precedente nonché nel caso di morte, il Consorzio è obbligato a corrispondere, ai sensi degli artt. 2118 e 2122 c.c., una indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di preavviso.

Al pagamento dell'indennità sostitutiva è tenuto il Direttore di area nel caso di mancato rispetto dei termini di preavviso indicati all'art. 59.

**ART. 62  
COMPUTO DEL PERIODO DI PREAVVISO**

Tranne il caso di morte, il periodo di preavviso, da concedersi da parte del Consorzio, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è considerato a tutti i fini come servizio effettivo salvo che il Consorzio, dietro richiesta scritta dell'interessato, abbia consentito alla risoluzione immediata del rapporto, esonerandolo dal prestare servizio.

**ART. 63  
CERTIFICATO DI SERVIZIO**

All'atto della cessazione del rapporto viene rilasciato al Direttore di area che ne faccia richiesta un certificato di servizio con le indicazioni relative alla durata del servizio stesso, alla qualifica e alle mansioni disimpegnate.

**ART. 64  
CONSEGNE**

Alla cessazione del servizio, è fatto obbligo al Direttore di area di consegnare senza indugio quanto gli fosse stato affidato, ivi compresi i fascicoli delle pratiche in sospeso in suo possesso e di rilasciare a libera disposizione del Consorzio gli immobili eventualmente avuti in godimento.

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

Se il Direttore di area 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 spettantigli fino all'avvenuta riconsegna o rilascio, senza pregiudizio di ogni altra azione nei suoi confronti.

**ART. 65  
DIVIETO DI CONTRATTO D'OPERA  
CON EX DIRIGENTI CONSORZIALI**

Agli ex dirigenti consortili, il cui rapporto di lavoro sia cessato per raggiunti limiti di età o per le altre cause indicate alle lettere da c) ad h) dell'art. 57 del presente contratto collettivo non possono, di norma, essere conferiti incarichi professionali, da parte dei Consorzi.

CAPO IX  
DIRITTI SINDACALI E CONTROVERSIE

**ART. 66**  
**CONTRIBUTI SINDACALI**

I Consorzi opereranno sulle retribuzioni la trattenuta dei contributi sindacali e per assistenza contrattuale dovuti dai dirigenti al Sindacato nazionale dirigenti firmatario del presente contratto, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, in conformità alle modalità di cui al regolamento allegato E al presente contratto.

**ART. 67**  
**RAPPRESENTANZE SINDACALI**

Il Sindacato nazionale dirigenti firmatario del presente contratto può istituire rappresentanze sindacali a carattere provinciale o regionale, ove non sia possibile costituire la rappresentanza sindacale aziendale.

Lo stesso Sindacato provvederà a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza ai Consorzi interessati e allo SNEBI.

**ART. 68**  
**CONTROVERSIE**

Per la risoluzione delle controversie individuali e collettive che potessero comunque insorgere nell'applicazione del presente contratto è istituita una Commissione i cui compiti, composizione e funzionamento sono disciplinati dalle norme contenute nel regolamento allegato C, che costituisce parte integrante del presente contratto.

CAPO X  
NORMA DI RINVIO

**ART. 69**  
**NORMA DI RINVIO**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto si applicano le norme di legge relative ai rapporti di lavoro dei dirigenti e, sempreché compatibili con il rapporto di lavoro dirigenziale, le norme di legge relative ai quadri intermedi.

Qualora in sede di applicazione del contratto collettivo dei quadri, il Consorzio abbia introdotto nel piano di organizzazione variabile un complesso di disposizioni normative ed economiche più favorevoli in misura rilevante, analogo trattamento deve essere praticato ai Direttori di area rispetto ai quali l'ente si sia limitato ad applicare puramente e semplicemente le norme del presente contratto collettivo.

SEZIONE 2<sup>a</sup>  
DISCIPLINA SPECIFICA DEI RAPPORTI DI LAVORO DEI DIRETTORI  
DI AREA, DEI CONSORZI DI BONIFICA ED ENTI SIMILARI  
DI DIRITTO PUBBLICO, CON RAPPORTO DI LAVORO  
A TEMPO INDETERMINATO

**ART. 70**  
**TRATTAMENTO DI QUIESCENZA IN CASO DI**  
**INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALI**

In caso di infortunio o di malattia dipendenti da causa di servizio si fa luogo al seguente trattamento di quiescenza:

- a) se al Direttore di area sia derivata invalidità permanente che lo renda inabile all'espletamento delle sue funzioni, il rapporto è automaticamente risolto con decorrenza dalla data di accertamento dello stato di invalidità permanente e, oltre al rimborso di quanto previsto dall'art. 52, allo stesso è corrisposto il trattamento di fine rapporto nella misura di cui al successivo art. 73.

Nell'ipotesi in cui sia derivata invalidità permanente che li renda inabili all'espletamento delle loro funzioni, ai Direttori di area con anzianità di servizio effettivo pari o superiore a 20 anni, viene corrisposto, in luogo del trattamento di fine rapporto, un trattamento annuo di pensione pari ai 9/10 dell'importo della retribuzione mensile, determinata ai sensi del successivo comma del presente articolo, goduta all'atto del verificarsi dell'evento, moltiplicato per 14.

La retribuzione utile su cui calcolare il trattamento di cui al precedente comma è costituita dal minimo di stipendio, dall'indennità di funzione e dagli aumenti periodici goduti all'atto della cessazione del rapporto e dall'importo del ricalcolo degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza in vigore al 1° luglio 1984 nei confronti dei dirigenti in servizio prima del 1° luglio 1984.

L'ammontare del trattamento annuo di pensione è corrisposto in dodici o in quattordici rate mensili a seconda della richiesta dell'interessato al-

l'atto del collocamento a riposo; le due rate eccedenti le prime dodici vengono corrisposte una nel mese di giugno e l'altra nel mese di dicembre.

La pensione va corrisposta unitamente a prospetto esplicativo.

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

Ai fini della determinazione dell'importo della pensione, dall'ammontare determinato ai sensi dei precedenti commi del presente articolo, vengono detratti i 2/3 dell'importo annuo della pensione corrisposta dall'INPS o della pensione sostitutiva di quella INPS, corrisposta da altri enti previdenziali all'ex Direttore di area od ai suoi aventi causa, esclusa la parte afferente al riscatto eventualmente dallo stesso effettuato ed esclusa, altresì, la parte afferente ai versamenti eventualmente effettuati per il servizio prestato presso altri datori di lavoro e non riconosciuti dal Consorzio a titolo di anzianità convenzionale agli effetti del trattamento di quiescenza.

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

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

- b) in caso di invalidità permanente totale che non consenta l'espletamento di alcuna attività o di morte del Direttore di area in conseguenza dell'infortunio o della malattia riconosciuti per causa di servizio, oltre al rimborso di cui all'art. 52, all'interessato o agli aventi diritto indicati al successivo art. 72 compete il trattamento di fine rapporto di cui al successivo art. 73.

In deroga a quanto previsto al precedente comma, in caso di invalidità



permanente totale o di morte del Direttore di area con anzianità di servizio effettivo pari o superiore a 20 anni, in luogo del trattamento di fine rapporto, viene corrisposto un trattamento annuo di pensione calcolato come previsto al secondo ed al terzo comma della precedente lettera a).

Ai fini del computo dell'anzianità di servizio di cui al 2° e 3° comma della precedente lett. a) e al precedente comma della presente lett. b), le frazioni di anno superiore a sei mesi valgono come un anno intero.

Gli accertamenti e il giudizio sul grado di invalidità sono affidati ad un Collegio medico costituito nel modo previsto al successivo art. 71.

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

#### **ART. 71 DISPENSA NELL'INTERESSE DEL SERVIZIO**

Il Direttore di area può essere dispensato dal servizio per sopravvenuta inabilità determinata da motivi di salute o per accertata inidoneità generale all'adempimento delle sue funzioni.

Il provvedimento di dispensa dal servizio per sopravvenuta inabilità determinata da motivi di salute è adottato dal Consorzio sulla base del parere espresso da un Collegio medico composto da un sanitario di fiducia del Consorzio, da uno di fiducia dell'interessato e da un terzo designato dall'Ordine dei medici della Provincia ove ha sede il Consorzio, su richiesta di uno dei due anzidetti sanitari.

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

Il provvedimento di dispensa per inidoneità generale deve essere preceduto dal conforme parere di una Commissione composta da undici mem-

bri nominati come segue:

tre, di cui uno con funzione di Presidente, nominati dal Presidente della Corte di appello nel cui distretto ha sede il Consorzio, tra i magistrati di questa, ovvero, in mancanza di tale nomina, dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati nel cui circondario ha sede il Consorzio;

quattro, dallo SNEBI;

quattro, dal SINDICOB.

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

Ai Direttori di area con almeno 20 anni di anzianità effettiva viene riconosciuto, in caso di dispensa dal servizio, un trattamento annuo di pensione, pari a tanti trentesimi dei 9/10 dell'importo della retribuzione mensile, determinata ai sensi del successivo comma del presente articolo, goduta all'atto della cessazione del rapporto, moltiplicato per 14, quanti sono gli anni di anzianità di servizio effettiva e convenzionale conseguita all'atto della cessazione del rapporto, con il massimo di 30/30.

La retribuzione utile su cui calcolare il trattamento di cui al precedente comma è costituita dal minimo di stipendio, dall'indennità di funzione e dagli aumenti periodici goduti all'atto della cessazione del rapporto e dall'importo del ricalcolo degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza in vigore al 1° luglio 1984 nei confronti dei dirigenti in servizio prima del 1° luglio 1984.

Ai fini della determinazione dell'importo della pensione consortile, dall'ammontare determinato ai sensi del precedente comma vengono detratti i 2/3 della pensione previdenziale secondo quanto disposto ai commi 7, 8 e 9 della lett. a) del precedente art. 70.

L'ammontare del trattamento annuo di pensione è corrisposto in dodici o in quattordici rate mensili posticipate; in quest'ultima ipotesi le due rate eccedenti le prime 12 vengono pagate, rispettivamente, nei mesi di giugno e di dicembre.

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

Ai fini del computo dell'anzianità di servizio di cui al precedente 6° comma le frazioni di anno inferiori a 6 mesi valgono come anno intero. La pensione va corrisposta unitamente a prospetto esplicativo.

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

#### **ART. 72**

#### **REVERSIBILITA' DEI TRATTAMENTI DI PENSIONE LIQUIDATI FINO AL 31/5/1982 O SPETTANTI NEI CASI SPECIALI DI CUI AGLI ARTT. 70, 71 E 81**

Alla morte del pensionato nonché nell'ipotesi in cui il Direttore di area con rapporto a tempo indeterminato ed anzianità di servizio pari o superiore a 20 anni deceda per infortunio o malattia riconosciuti per causa di servizio, la pensione è reversibile:

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

La pensione di reversibilità compete nelle seguenti misure:

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

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

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

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

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

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

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

Qualora non vi siano né coniuge né figli superstiti la pensione spetta ai genitori superstiti di età superiore ai 65 anni che alla data della morte del pensionato risultino a suo carico. In mancanza anche di genitori, la pensione spetta ai fratelli celibi e alle sorelle nubili superstiti sempreché al mo-

mento della morte del dante causa risultino permanentemente inabili al lavoro ed a suo carico. La pensione spettante ai genitori ed ai fratelli e sorelle è dovuta nella misura del 15 per cento per ciascuno. Nel caso di concorso di più aventi diritto, fermo rimanendo il limite inferiore del 15 per cento, la pensione non può essere complessivamente superiore all'intero importo della pensione diretta.

### **ART. 73 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

In tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, fatta eccezione per le ipotesi di cui agli artt. 70, 71 e 81, spetta al Direttore di area il trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29/5/1982, n. 297 e successive modificazioni.

Per quanto riguarda la concessione delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 1, commi 6 e seguenti, della citata L. 29/5/1982, n. 297, trova applicazione la disciplina contenuta nell'allegato L al presente contratto.

### **ART. 74 ARROTONDAMENTO DELLE FRAZIONI DI MESE**

Ai fini della determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata fino al 31/5/1982 per la quale trova applicazione la tabella allegata F al presente contratto, le frazioni di anno vanno computate in dodicesimi calcolandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

### **ART. 75 ANZIANITA' PER BENEMERENZE BELLICHE AI FINI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO MATURATO FINO AL 31/5/1982 DAI DIRETTORI DI AREA DIPENDENTI DAI CONSORZI DI BONIFICA**

Ai fini del computo degli anni di servizio utili per la determinazione del-

la quota di T.F.R. maturata fino al 31/5/1982 dai Direttori di area dipendenti dai Consorzi di bonifica trovano applicazione le benemerienze belliche già riconosciute che, in base alle leggi vigenti per il personale civile dello Stato, diano luogo al riconoscimento ai dipendenti statali di anzianità convenzionale per il trattamento di pensione. Dette benemerienze si applicano in ragione di un ventesimo dell'anzianità convenzionale complessiva per ogni anno di effettivo servizio prestato, alle dipendenze del Consorzio, fino al 31/5/1982, con un massimo di 20 ventesimi.

Le anzidette benemerienze belliche vengono anche computate in aumento dell'anzianità utile per il calcolo del trattamento di pensione nei casi previsti agli artt. 70, 71 e 81 del presente contratto.

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

SEZIONE 3<sup>a</sup>  
DISCIPLINA SPECIFICA DEI RAPPORTI DI LAVORO DEI DIRETTORI  
DI AREA DEI CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO,  
CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

**ART. 76**  
**TRATTAMENTO DI QUIESCENZA IN CASO DI**  
**INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALI**

In caso di infortunio o di malattia dipendenti da causa di servizio che rendano il Direttore di area permanentemente inabile all'espletamento delle sue funzioni o ne provochino la morte, il rapporto di lavoro con il Direttore di area è automaticamente risolto con decorrenza dalla data di accertamento dello stato di invalidità permanente e, oltre al rimborso di cui al precedente art. 52, al Direttore di area è liquidato il trattamento di fine rapporto di cui al successivo art. 78.

Gli accertamenti ed il giudizio sull'esistenza e sulla natura dell'invalidità sono deferiti ad un Collegio costituito nel modo previsto al successivo art. 77.

**ART. 77**  
**DISPENSA NELL'INTERESSE DEL SERVIZIO**

Il Direttore di area può essere dispensato dal servizio per sopravvenuta inabilità determinata da motivi di salute o per accertata inidoneità generale all'adempimento delle sue funzioni.

Il provvedimento di dispensa dal servizio per sopravvenuta inabilità determinata da motivi di salute è adottato dal Consorzio sulla base del parere espresso da un Collegio medico composto da un sanitario di fiducia del Consorzio, da uno di fiducia dell'interessato e da un terzo designato dall'Ordine dei medici della Provincia ove ha sede il Consorzio, su richiesta di uno dei due anzidetti sanitari.

Qualora una delle parti, debitamente invitata dall'altra, non provveda

alla designazione del sanitario di sua fiducia, la nomina di quest'ultimo spetta allo stesso Ordine dei medici.

Il provvedimento di dispensa per inidoneità generale deve essere preceduto dal conforme parere di una Commissione composta da 11 membri nominati come segue:

tre, di cui uno con funzioni di Presidente, nominati dal Presidente della Corte di appello nel cui distretto ha sede il Consorzio, tra i magistrati di questa, ovvero, in mancanza di tale nomina, dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati nel cui circondario ha sede il Consorzio;

quattro, dallo SNEBI;

quattro, dal SINDICOB.

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

**ART. 78**  
**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

In tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro spetta il trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29/5/1982, n. 297 e successive modificazioni.

Per quanto riguarda la concessione delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 1, commi 6 e seguenti, della citata L. 29/5/1982, n. 297, trova applicazione la disciplina, contenuta nell'allegato L al presente contratto.

Quei Consorzi di miglioramento fondiario che sulla base dei contratti collettivi nazionali del 20/4/1951 e 29/1/1965 e successive modifiche, ab-

biano istituito o mantenuto anche per i dirigenti a tempo indeterminato un trattamento di pensione alle condizioni e nei limiti previsti dagli anzidetti contratti collettivi sono tenuti, con decorrenza 1/6/1982, a corrispondere tale trattamento soltanto nei casi, nei limiti, alle condizioni e nella misura prevista ai precedenti artt. 70, 71 e 81.

**ART. 79**  
**ARROTONDAMENTO DELLE FRAZIONI DI MESE**

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

**ART. 80**  
**ANZIANITA' PER BENEMERENZE BELLICHE AI FINI**  
**DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO MATURATO**  
**DAI DIRIGENTI DEI CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO**  
**FINO AL 31/5/1982**

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

Le anzidette benemerienze si applicano ai fini del computo degli anni di servizio utili per la determinazione della quota di trattamento di fine rapporto maturata sino al 31/5/1982, in ragione di un ventesimo dell'anzianità convenzionale complessiva per ogni anno di effettivo servizio prestato alle dipendenze del Consorzio, dall'inizio del rapporto sino al 31/5/1982, fino ad un massimo di venti ventesimi.

**TITOLO IV**  
**DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

**SEZIONE 1ª**  
**DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

**ART. 81**  
**DIRITTI ACQUISITI - MANTENIMENTO A TITOLO PERSONALE**  
**DELLA STABILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO**

I dirigenti in servizio, con rapporto di ruolo alla data del 30 gennaio 1996, mantengono a titolo personale la stabilità del rapporto che era loro garantita dal posto di ruolo nonché gli istituti concernenti la cessazione del rapporto ed i relativi trattamenti di quiescenza già in atto per i rapporti di ruolo ai sensi del c.c.n.l. 28/7/1970 e successivi accordi di rinnovo. Tali trattamenti vengono mantenuti anche nel caso di accorpamento o fusione di Consorzi. Tali trattamenti vengono conservati a titolo personale anche dai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio, alla data del 30 gennaio 1996, pari o superiore a 20 anni.

I trattamenti in questione vengono conservati a titolo personale anche dai dirigenti dei Consorzi di miglioramento fondiario che si trovano nelle condizioni di cui al primo comma del presente articolo e al 3° comma del precedente art. 78.

SEZIONE 2<sup>a</sup>  
DISPOSIZIONI FINALI

**ART. 82**  
**DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

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

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

Il presente contratto, salvo specifiche decorrenze diverse, decorre dal 1° gennaio 2004 e avrà vigore fino al 31 dicembre 2007. Per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino al 31 dicembre 2005. Il secondo biennio avrà vigore fino al 31 dicembre 2007.

Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta di una delle parti contraenti almeno otto mesi prima della scadenza mediante raccomandata A.R. In caso di disdetta il contratto continuerà a produrre i suoi effetti sino a che non sia intervenuta nuova regolamentazione collettiva.

**ART. 83**  
**PROCEDURE DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO  
DI LAVORO**

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

della scadenza del contratto collettivo.

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

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

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso annuo di inflazione programmata, applicato ai minimi di stipendio.

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

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

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

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

#### **ART. 84**

#### **RIASSORBIMENTO DEGLI ASSEGNI AD PERSONAM**

Con l'applicazione del presente contratto, salvo quanto previsto al successivo comma, vengono a cessare gli assegni ad personam ed ogni altro emolumento di qualsiasi specie, eventualmente già attribuiti o comunque corrisposti ai dirigenti in aggiunta alla retribuzione, ad eccezione di quelli attribuiti per l'espletamento di compiti superiori o estranei alle funzioni di competenza.

Qualora l'ammontare della nuova retribuzione - risultante alla data di decorrenza del presente contratto, dallo stipendio determinato ai sensi del precedente art. 24 - sia inferiore a causa della sussistenza di assegni o di indennità indicati al precedente comma, all'importo del complesso degli emolumenti precedentemente goduti dal dirigente, la differenza deve essere corrisposta a titolo di assegno personale.

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Le parti si danno atto che, ovviamente, le disposizioni di cui al precedente articolo non riguardano l'integrazione dell'indennità di funzione pattuita ai sensi del punto 2 dell'a.c.n.l. 16 maggio 2002, di rinnovo del c.c.n.l. dei dirigenti.

#### **ART. 85**

#### **APPLICAZIONE DISCIPLINA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

Nei confronti dei dirigenti in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, ai quali è applicata la disciplina contrattuale del personale non dirigente ai sensi del punto 1°, ultimo comma, dell'a.c.n.l. 14 dicembre 2004 e dell'art. 3 del c.c.n.l. 20 novembre 1970, la disciplina medesima resta confermata, salva specifica diversa determinazione dell'Amministrazione consortile.

#### **ART. 86**

#### **ALLEGATI**

Gli allegati A – B – C – D – E – F – G – H – I – L – M al presente contratto costituiscono parte integrante ed essenziale del contratto stesso.

## ALLEGATI

- A) TABELLA DELLE CLASSI DEI MINIMI DI STIPENDIO
- B) TABELLA DEGLI IMPORTI MENSILI DELL'INDENNITA' DI FUNZIONE
- C) REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PER LA RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE
- D) ACCORDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- E) REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE PER CONTRIBUTI SINDACALI
- F) TABELLA DELLE MENSILITA' DI RETRIBUZIONE SPETTANTI A TITOLO DI INDENNITA' DI ANZIANITA' PER SERVIZIO PRESTATO FINO AL 31 MAGGIO 1982
- G) PROTOCOLLO DI INTESA SULLA PREVIDENZA INTEGRATIVA
- H) SANZIONI DISCIPLINARI
- I) ACCORDO SULLE "FESTIVITA' SOPPRESSE"
- L) ACCORDO PER LA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL T.F.R. DI CUI ALL'ART. 2120 COD. CIV., NUOVO TESTO
- M) ACCORDO PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

## ALLEGATO "A"

### TABELLA DELLE CLASSI DEI MINIMI DI STIPENDIO (art. 24 del contratto collettivo)

	Decorrenza 1/1/2004	Decorrenza 1/7/2004	Decorrenza 1/1/2005	Decorrenza 1/1/2006	Decorrenza 1/1/2007
<i>I<sup>a</sup> classe</i>	3.058,34	3.108,94	3.157,37	3.239,94	3.297,18
<i>II<sup>a</sup> classe</i>	2.926,56	2.973,97	3.019,34	3.096,70	3.150,33
<i>III<sup>a</sup> classe</i>	2.780,19	2.824,01	2.865,95	2.937,46	2.987,04
<i>IV<sup>a</sup> classe</i>	2.723,63	2.765,86	2.806,28	2.875,19	2.922,96
<i>V<sup>a</sup> classe</i>	2.669,61	2.710,65	2.749,92	2.816,88	2.863,30
<i>VI<sup>a</sup> classe</i>	2.617,13	2.656,97	2.695,10	2.760,11	2.805,18

Al Direttore Generale sono applicabili la I e la II classe; al Direttore e Direttore Unico le classi comprese tra la I e la IV; al Direttore di area le classi comprese tra la IV e la VI.



ALLEGATO "B"

**TABELLA DEGLI IMPORTI MENSILI  
DELL' INDENNITA' DI FUNZIONE  
IN VIGORE DALL'1 GENNAIO 2005 (art. 27 del contratto)**

Direttore Generale e Direttore	euro	410,00
Direttore Unico	euro	325,00
Direttore di area	euro	300,00

ALLEGATO "C"

**REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PER LA RISOLUZIONE  
DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE  
(art. 68 del contratto)**

- Articolo 1 -** Ai sensi dell'art. 68 del contratto cui è allegato il presente regolamento, è istituita in Roma la Commissione per la risoluzione delle controversie che possono sorgere nell'interpretazione e applicazione del suddetto contratto.
- Articolo 2 -** La Commissione è composta da tre membri, di cui uno nominato dallo SNEBI, uno nominato dall'Organizzazione sindacale dei dirigenti stipulante il presente contratto e uno, con funzioni di Presidente, nominato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale tra i funzionari aventi grado almeno pari a quello di dirigente superiore.  
Per la validità delle adunanze è necessaria la presenza di tutti i membri.
- Articolo 3 -** Per ciascuna delle anzidette Organizzazioni può partecipare ai lavori della Commissione, senza voto, un consulente.
- Articolo 4 -** La Commissione è investita delle vertenze su istanza di una delle Organizzazioni stipulanti. Tale istanza deve essere comunicata all'altra Organizzazione a mezzo di foglio raccomandato con avviso di ricevimento.
- Articolo 5 -** Per ogni vertenza sottoposta all'esame della Commissione viene redatto un verbale.  
Le decisioni sono prese a maggioranza di voti. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.  
I singoli membri possono far constatare a verbale quelle "dichiarazioni di voto" che ritengono opportune.
- Articolo 6 -** I membri di cui all'art. 2 non possono essere amministrato-

ri o dipendenti del Consorzio al quale si riferisce la questione in esame.

**Articolo 7 -** Le riunioni della Commissione avranno luogo presso la sede di una delle Organizzazioni stipulanti, o in altra località, d'intesa tra le Organizzazioni stesse.

La scelta della data di convocazione avviene d'accordo fra le Organizzazioni, restando peraltro stabilito che le varie questioni debbono essere esaminate entro due mesi dalla comunicazione dell'istanza di cui all'art. 4.

La designazione dei componenti la Commissione e di un uguale numero di supplenti deve avvenire almeno 15 giorni prima della riunione, con comunicazioni scambiate fra le parti.

**Articolo 8 -** Per le vertenze di carattere applicativo riguardanti casi specifici le due Organizzazioni si impegnano a convocare le parti interessate (Consorzio e dirigente) entro 15 giorni dalla decisione, per la sottoscrizione del relativo verbale.

**Articolo 9 -** Il presente regolamento ha la decorrenza e la durata del contratto collettivo richiamato al precedente art. 1.

ALLEGATO "D"

### **ACCORDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (art. 56 del contratto)**

Il giorno 12 dicembre 1984 in Roma, presso la sede dello SNEBI, via di S. Teresa n. 23

tra

lo SNEBI, rappresentato dal Presidente Dott. Giorgio Marra, dal Vice-Presidente Dott. Enrico Quaini, dal Segretario Nazionale Avv. Anna Maria Martuccelli e dai componenti la Commissione trattative Sigg.: Bruno Berto, Dott. Riccardo Bortolotti, Avv. Luigi Falco e Prof. Giuseppe Lo Manto

e

il Sindacato Nazionale dirigenti dei Consorzi di bonifica e di enti similari, rappresentato dai Signori: Avv. Francesco Papa, Ing. Ugo Gaetani e Ing. Aldo Tironi

premesso

che con l'accordo collettivo nazionale stipulato tra le parti sopraindicate in data 20 settembre 1984 è stata garantita ai dirigenti consorziali in servizio alla data dell'1/1/1985 un'assistenza sanitaria integrativa delle prestazioni spettanti ai medesimi in virtù dell'assistenza sanitaria obbligatoria il cui onere sarà ripartito pariteticamente tra Consorzi e dirigenti;

che con il medesimo accordo è stato convenuto che le parti si sarebbero incontrate nel mese di novembre 1984 per l'individuazione dello strumento contrattuale assicurativo più conveniente e più idoneo;

che, nel rispetto di tali impegni, tra le parti hanno avuto luogo nel mese di novembre 1984 due incontri in sede tecnica;

che in tale sede, nella riunione del 15 novembre, lo SNEBI ha fatto presente che le soluzioni praticabili sono due:

- 1) l'iscrizione a fondi previdenziali già costituiti integrativi dell'assistenza fornita dal servizio sanitario nazionale, in particolare CAMPA e FASI operante nel settore dell'industria;
- 2) la stipula di polizze assicurative collettive che prevedano il rimborso integrale delle spese di cura e degenza per malattia ed infortunio (operazioni chirurgiche, degenza, accertamenti diagnostici, ecc.) entro il tetto del massimale garantito, da convenirsi, e quindi senza limiti prestabiliti e differenziati per ogni singola prestazione;

che il Sindacato dirigenti nella stessa sede ha convenuto che non vi sono altre soluzioni all'infuori di quelle indicate dallo SNEBI riservandosi di far conoscere nell'incontro successivo quale sistema sia ritenuto dalla categoria più valido e più idoneo allo scopo;

che nella stessa riunione sono stati esaminati gli aspetti positivi e quelli meno favorevoli delle diverse soluzioni nonché i connessi problemi di carattere previdenziale e fiscale;

che nella successiva riunione del 30 novembre il Sindacato dirigenti ha comunicato che la categoria ritiene più valida, per la garanzia di una assistenza sanitaria integrativa, l'adesione ad un "Fondo", sia perché in tal guisa l'assicurazione concerne il nucleo familiare, sia per le prestazioni generiche e specifiche che coprono le ipotesi di malattia più ricorrenti, sia per la garanzia connessa discendente da una regolamentazione collettiva; in particolare è stata espressa la preferenza per l'adesione al FASI (Fondo assistenza sanitaria integrativa) atteso che al medesimo sono iscritti in via volontaria già parecchi dirigenti consorziali i quali hanno espresso la loro soddisfazione per le prestazioni ricevute;

che è stato esaminato quindi in sede tecnica quali strumenti fossero necessari per poter aderire al FASI alle condizioni indicate nell'accordo 20/9/1984;

che dopo contatti assunti con i competenti uffici del FASI è emerso che i Consorzi non possono iscriversi al FASI mentre è ammessa l'iscrizione per i singoli dirigenti, per cui è necessario che i dirigenti consorziali provvedano alle loro iscrizioni dandone comunicazione al Consorzio;

che, sempre dai contatti assunti con i competenti uffici del FASI è altresì emerso che i Consorzi potranno effettuare i versamenti dei contributi ma solo attraverso bollettini di versamento prestampati, intestati ai singoli dirigenti;

che esaurita la fase tecnica, le parti si sono incontrate in sede di trattativa, per stipulare un accordo disciplinante la specifica materia;

che lo SNEBI ha aderito alla proposta del Sindacato dirigenti di iscrizione dei dirigenti consorziali al FASI per l'assistenza sanitaria integrativa di cui al punto c) dell'accordo 20 settembre 1984.

Tutto ciò premesso e considerato si stipula quanto segue:

- 1) a decorrere dall'1/1/1985 i dirigenti consorziali in servizio si iscriveranno in via convenzionale al FASI (Fondo assistenza sanitaria integrativa, vedi Statuto regolamento approvato con l'accordo sindacale del 9/12/1981 tra FNDAI, Confindustria, Intersind e ASAP), comunicando ai Consorzi dai quali dipendono l'avvenuta iscrizione tramite lo schema di lettera che, allegato al presente accordo, ne forma parte integrante ed essenziale;
- 2) a decorrere dall'1/1/1985 i Consorzi si impegnano a versare al FASI, per ciascun dirigente in servizio, che abbia comunicato la propria iscrizione al FASI medesimo, il relativo contributo nel suo intero ammontare esclusa la quota destinata al Fondo pensionati. Tale versamento sarà effettuato tramite i bollettini intestati a ciascun dirigente interessato.

Il 50% dell'ammontare del contributo di cui sopra è assunto a carico dei Consorzi; l'ulteriore 50% rimane a carico dei dirigenti e viene riscosso dai Consorzi attraverso una ritenuta sulle retribuzioni lorde effettuata trimestralmente in coincidenza con il versamento della contribuzione al FASI.

Le norme contenute nel presente accordo trovano applicazione con decorrenza 1/1/1985 ed hanno validità sino al 31/12/1987.

L'accordo si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta da una delle parti contraenti entro sei mesi dalla data di scadenza a mezzo di lettera raccomandata A.R..

F.to S.N.E.B.I.

F.to Sindacato Nazionale  
Dirigenti dei Consorzi di bonifica  
e di Enti similari

Fac - simile

Al Consorzio

.....

Il sottoscritto .....  
comunica con la presente di aver aderito in via convenzionale al FASI (Fondo assistenza sanitaria integrativa) a decorrere dall'1/1/1985, in conseguenza invita codesto Consorzio a voler versare al predetto fondo, alle scadenze trimestrali, la necessaria contribuzione, esclusa soltanto la quota destinata al fondo pensionati.

Il sottoscritto, in conformità a quanto previsto nell'accordo 12/11/1984 assume a proprio carico il 50% dell'ammontare della predetta contribuzione e conseguentemente autorizza codesto Consorzio a trattenere trimestralmente sulla propria retribuzione, in coincidenza con i versamenti contributivi da effettuare al FASI, l'importo corrispondente a detto 50%.

Distinti saluti.

ALLEGATO "E"

### REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE PER CONTRIBUTI SINDACALI (art. 66 del contratto)

- Articolo 1 -** Le trattenute per contributi sindacali, da effettuarsi qualora sia stata rilasciata apposita delega da parte dell'interessato, vengono operate dal Consorzio nei confronti dei dirigenti tanto in servizio quanto in pensione nonché degli eventuali aventi causa di questi ultimi, beneficiari di pensione di reversibilità, il cui rapporto di lavoro, ovvero trattamento di pensione, sia disciplinato dal contratto cui si riferisce il presente regolamento.
- Articolo 2 -** La delega di cui all'articolo precedente deve essere redatta su apposito modulo, conforme all'accluso fac-simile, predisposto dal SINDICOB (CIDA) firmatario del summenzionato accordo.
- Articolo 3 -** L'importo dei contributi sindacali da trattenere sarà stabilito di anno in anno dal SINDICOB, che ne darà tempestiva comunicazione, e sarà versato in due quote semestrali posticipate in coincidenza con il pagamento delle mensilità suppletive dei mesi di giugno e di dicembre.
- Articolo 4 -** Contestualmente alla riscossione delle trattenute il Consorzio dispone il versamento delle quote sindacali a favore della Organizzazione interessata, mediante accredito su apposito conto corrente che la Organizzazione stessa provvederà a precisare tempestivamente ai singoli Consorzi.
- Articolo 5 -** La delega ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e fino al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata per ogni anno solare ove non venga revocata dall'interessato entro la data del 31 ottobre, salve le ipotesi di cessazione del rapporto senza corresponsione della pensione consorziale.

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

**Articolo 6 -** Il rilascio e la revoca della delega, nonché la cessazione dal servizio con la corresponsione del trattamento di fine rapporto debbono essere comunicati nominativamente e semestralmente dai Consorzi al SINDICOB.

FAC - SIMILE

**DELEGA PER LA TRATTENUTA DEL CONTRIBUTO SINDACALE**

Al Consorzio di bonifica

.....

.....

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

In fede

.....

Data .....

-----

(1) retribuzione o pensione

(2) dicembre o giugno

**TABELLA DELLE MENSILITA' SPETTANTI A TITOLO  
DI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO PER SERVIZIO  
PRESTATO FINO AL 31/5/1982**

Anni di servizio utile	Mensilità di retribuzione spettanti
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6 1/2
7	8
8	9 1/2
9	11
10	12 1/2
11	14 1/2
12	16 1/2
13	18 1/2
14	20 1/2
15	22 1/2
16	24 1/2
17	26 1/2
18	28 1/2
19	30 1/2
20	32 1/2
21	34 1/2
22	36 1/2
23	38 1/2
24	40 1/2
25	42 1/2
26	44 1/2
27	46 1/2
28	48 1/2
29	50 1/2
30	52 1/2
ecc.	ecc.

**"Protocollo di intesa sulla "previdenza integrativa"**

**Premesso**

**che** nel corso delle trattative per il rinnovo dei c.c.n.l. 28 luglio 1970 e 20 novembre 1970 per i dirigenti dei Consorzi di bonifica e dei Consorzi di miglioramento fondiario le parti hanno proseguito il confronto, iniziato in occasione della stipula dell'a.c.n.l. 30 gennaio 1996 di rinnovo dei c.c.n.l. dei dirigenti consorziali, 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 pubblica e per il sostegno della previdenza complementare 23 agosto 2004, n. 243;

**che** il testo della legge delega, tra gli altri, all’art. 1, comma 3, 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.

SNEBI

SINDICOB

ALLEGATO “H”

## **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (art. 22 del c.c.n.l.)**

### **Art. 1 DISPOSIZIONI GENERALI**

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

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

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

Il dirigente potrà farsi assistere da un rappresentante dell’Organizzazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato.

Dell’incontro tra le parti deve essere redatto apposito verbale in cui risulti la rispettiva posizione delle parti stesse in ordine alla sussistenza e alla gravità della infrazione contestata.

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

Nell’ipotesi in cui, decorso il termine di 15 giorni di cui al terzo comma, il dirigente non si sia comunque presentato per essere ascoltato, i prov-

vedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi venti giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

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

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

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

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

## **Art. 2 SANZIONI DISCIPLINARI**

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

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

## **Art. 3 CENSURA SCRITTA**

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

- a) per negligenza o per lievi mancanze in servizio;
- b) per abuso di fiducia che non abbia recato danno al Consorzio;
- c) per insufficiente rendimento;
- d) in genere per trasgressioni all'osservanza dei regolamenti, delle istruzioni particolari o degli ordini di servizio.

## **Art. 4 SOSPENSIONE DAL SERVIZIO**

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

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



2) da quattro a dieci giorni:

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

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

#### **Art. 5 LICENZIAMENTO IN TRONCO**

Il licenziamento in tronco viene inflitto:

- a) per notevoli gravità o per recidiva nelle infrazioni previste alle lettere da n) a p) dell'art. 4;
- b) per reiterazione, rispettivamente , entro il biennio o entro l'anno della recidiva prevista alle lettere l) e m) dell'art. 4;
- c) per atti che rivelino mancanza del senso dell'onore o del senso morale e che arrechino grave pregiudizio al prestigio del Consorzio;
- d) per violazione dolosa dei doveri d'ufficio con grave pregiudizio del Consorzio o di privati ovvero con perturbazione della sicurezza pubblica;
- e) per illecito uso o distrazione di somme amministrative o tenute in deposito o per connivente tolleranza di tali abusi commessi dai dipendenti;
- f) per furto o danneggiamento doloso, anche se soltanto tentati, alle opere od ai materiali di pertinenza del Consorzio;
- g) per accettazione o richiesta di compensi, partecipazione a benefici in relazione agli affari trattati per ragioni di ufficio;
- h) per reiterato insufficiente rendimento.

Il licenziamento in tronco è adottato dall'Amministrazione consortile,

esperita la procedura di contestazione degli addebiti di cui al 3° comma dell'art. 1, sulla base del parere di un'apposita Commissione composta da:

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

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

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

#### **Art. 6 LICENZIAMENTO DI DIRITTO**

Il licenziamento di diritto viene inflitto:

- a) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la moralità pubblica ed il buon costume previsti agli artt. da 519 a 521 del codice penale, all'art. 3 della L. 20-2-1958, n. 75 e all'art. 537 del codice penale;
- b) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di rapina, estorsione, millantato credito, furto, truffa, appropriazione indebita;
- c) per condanna, passata in giudicato, per i delitti di peculato, malversazione, concussione, corruzione e per i delitti contro la fede pubblica esclusi quelli di cui agli artt. 457, 495, 498 del codice penale;

- d) per condanna, passata in giudicato, per i delitti contro la personalità dello Stato, esclusi quelli previsti al titolo I capo IV del libro II del codice penale;
- e) in genere per condanna, passata in giudicato, che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'applicazione di una misura di sicurezza detentiva o della libertà vigilata.

Il licenziamento di diritto è inflitto dall'Amministrazione subordinatamente all'esperimento di apposito procedimento disciplinare secondo le forme e con le modalità previste all'art. 1.

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

#### **Art. 7 SOSPENSIONE CAUTELARE OBBLIGATORIA**

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

#### **Art. 8 SOSPENSIONE CAUTELARE FACOLTATIVA**

Il Consorzio, nelle ipotesi di cui all'art. 5, può sospendere il dirigente dal servizio, con conseguente sospensione della retribuzione, anche prima che sia esaurito od iniziato il procedimento ivi previsto.

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

Se alla sospensione cautelare non segue il provvedimento di licenziamento in tronco, la sospensione cautelare perde ogni effetto, con conse-

guente applicazione del disposto di cui al precedente comma.

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

#### **Art. 9 SOSPENSIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN PENDENZA DI GIUDIZIO PENALE**

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

#### **Art. 10 EFFETTI DEL GIUDICATO PENALE SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

Quando il procedimento penale si concluda con sentenza di proscioglimento o di assoluzione passata in giudicato, perché il fatto non sussiste o perché il dirigente non lo ha commesso, il procedimento disciplinare non può essere instaurato né proseguito venendo meno ogni effetto degli atti posti in essere, compreso il provvedimento di sospensione cautelare eventualmente emanato, con conseguente applicazione del disposto del 2° comma dell'art. 8.

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

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

Scaduto infruttuosamente il termine di cui al 2° comma del presente articolo, l'azione disciplinare si estingue e la sospensione dal servizio eventualmente già disposta, perde ogni effetto, con conseguente applicazione del disposto del 2° comma dell'art. 8.

#### **Art. 11 ASSEGNO ALIMENTARE**

Nell'ipotesi di adozione del provvedimento di sospensione della retribuzione di cui all'art. 8 va con testualmente disposta la corresponsione mensile, ai familiari del dirigente che continuano a fruire del diritto agli assegni familiari in dipendenza del rapporto di lavoro in atto con il Consorzio, di un assegno alimentare di ammontare pari alla metà della retribuzione che sarebbe spettata al dirigente.

Le somme corrisposte a questo titolo vanno detratte dagli emolumenti eventualmente spettanti al dirigente in applicazione del 2° comma dell'art. 8 e delle altre disposizioni che fanno rinvio a questa norma.

#### **Art. 12 OPPOSIZIONE AVVERSO IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

Nelle ipotesi di cui all'art. 5, entro 20 giorni dalla data di notifica a mezzo lettera raccomandata A.R. del provvedimento assunto, può essere proposta opposizione davanti lo stesso Organo collegiale che lo ha emanato.

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

#### **Art. 13 PREMORIENZA DEL DIRIGENTE ALLA DECISIONE SUL RICORSO**

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

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

ALLEGATO "I"

**DISCIPLINA DEL RECUPERO DELLE FESTIVITA' SOPPRESSE  
DALLA LEGGE 5 MARZO 1977, N. 54  
E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI**

Art. 1 - A tutti i dirigenti rientranti nella sfera di applicazione del CCNL cui è allegato il presente accordo collettivo che prestino la loro opera nelle quattro festività soppresse con legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni, sono concessi 4 giorni di riposo compensativo<sup>1</sup>.

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

Il periodo di godimento del predetto riposo compensativo, non cumulabile con le ferie ordinarie annuali, sarà concordato tra il dirigente ed il Consorzio, in relazione alle esigenze funzionali ed organizzative degli uffici e degli impianti consortili e tenuto anche conto, per quanto possibile, delle richieste del dirigente interessato.

Art. 2 - Qualora alla concessione del riposo compensativo ostino esigenze di produttività, funzionali ed organizzative, può concordarsi tra il Consorzio e il dirigente che, in luogo del riposo compensativo di cui al precedente articolo, si attribuisca il seguente trattamento economico: per le prestazioni lavorative effettuate nelle 4 festività soppresse con legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni, viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una giornata di retribuzione ordinaria (costituita da minimo di stipendio, aumenti periodici, ed indennità di funzione) per ogni giorno di lavoro effettuato in occasione di festività soppresse.

---

<sup>1</sup> Si ricorda che, a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, sono stati ripristinati gli effetti civili dell'Epifania, e che, a seguito dell'entrata in vigore della L. 20 novembre 2000, n. 336, la Festa della Repubblica è stata ricollocata nel giorno del 2 giugno.

Art. 3, Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata, alla prima domenica di novembre, trova applicazione la norma di cui all'art. 1 della legge 31 marzo 1954, n. 90 e successive modifiche, che disciplina l'ipotesi di festività nazionale coincidente con la domenica. La medesima norma di legge trova applicazione in caso di coincidenza con la domenica della festività nazionale del 2 giugno.

Qualora il 4 novembre non ricada di domenica e ci sia prestazione lavorativa, è riconosciuto il corrispondente giorno di riposo compensativo in aggiunta e con le stesse modalità stabilite ai precedenti articoli 1 e 2.

Art. 4 - Le norme contenute nel presente accordo trovano applicazione anche per i dirigenti dei Consorzi di miglioramento fondiario.

ALLEGATO "L"

### **DISCIPLINA DELLA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL TFR DI CUI ALL'ART. 2120 COD. CIV. NUOVO TESTO**

Premesso

- che ai sensi dell'art. 1 della L. 29 maggio 1982, n. 297 i dirigenti e dipendenti consorziali in possesso di specifici requisiti indicati nella legge stessa possono chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto, d'importo non superiore al 70% del trattamento cui avrebbero diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta;
- che la stessa legge 29 maggio 1982, n. 297 prevede che su tale materia possono intervenire accordi collettivi anche allo scopo di stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste;
- che da parte del SINDICOB sono state avanzate richieste volte, da un lato, a stabilire i criteri di priorità per un'equa applicazione della legge e, dall'altro, condizioni di miglior favore in ordine alla sfera di applicabilità;
- che dopo un'attenta valutazione congiunta delle diverse richieste si è convenuto di rinvenire un accordo che pone in essere una disciplina di miglior favore rispetto a quella legislativa, nei termini di seguito indicati;
- che, per un'esigenza di completezza, si è ritenuto di riportare altresì nell'accordo le disposizioni già vigenti per effetto delle norme contenute nella legge stessa;

Tutto ciò premesso, si stipula quanto segue:

- 1) le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo;
- 2) i dirigenti consorziali, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso

Consorzio, possono chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione, non superiore al 70 per cento, sul trattamento di fine rapporto cui avrebbero diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

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

- 3) le richieste degli aventi diritto di cui al precedente numero 2) sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento calcolato sul numero complessivo dei dirigenti e dei dipendenti aventi titolo a richiedere l'anticipazione perché in possesso del requisito di anzianità di servizio di cui al precedente numero 2) e comunque del 4 per cento della somma del numero dei dirigenti e dipendenti in servizio presso il Consorzio.

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

- 4) nell'accoglimento delle richieste di anticipazione, nei limiti indicati al precedente numero 3), i Consorzi seguiranno il seguente ordine di priorità:
  - a) interventi chirurgici di notevole onerosità e complessità in Italia o all'estero dietro presentazione di idonea documentazione medica;
  - b) l'acquisto di prima casa di abitazione per il dirigente o dipendente con familiari conviventi sul quale grava un provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dirigente o dipendente, o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
  - c) acquisto di prima casa di abitazione per il dirigente o dipendente senza familiari conviventi sul quale grava un provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto;

- d) acquisto di prima casa di abitazione per il dirigente o dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lett. b); che l'alloggio da acquistare sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro; che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
- e) costruzione di prima casa di abitazione nella stessa ipotesi di cui alla precedente lett. d), a condizione che il suolo risulti nella piena proprietà e disponibilità del richiedente. In tale ipotesi la richiesta di anticipazione verrà ritenuta ammissibile solo se alla domanda sarà allegata la copia autenticata della concessione edilizia accompagnata dal preventivo di spesa per la costruzione. L'erogazione della somma oggetto di anticipazione avverrà per "tranches" sulla base degli stati di avanzamento dei lavori, e secondo le modalità in vigore per la corresponsione di mutui ipotecari per la costruzione delle case di abitazione da parte dell'ENPAIA.

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

- f) costruzione in cooperativa di prima casa di abitazione nelle stesse ipotesi di cui alla precedente lett. d);
- g) ristrutturazione della prima casa di abitazione, necessaria a rendere la medesima idonea alle esigenze abitative del nucleo familiare del dipendente;
- h) acquisto della prima casa di abitazione per i figli o costruzione della medesima alle condizioni e nei limiti di cui alla precedente lett. e);
- i) spese sanitarie per terapie ed interventi anche per i familiari a carico, non rientranti nella lett. a), la cui necessità va documentata con certificato rilasciato dalla competente Unità Sanitaria Locale all'at-

to della richiesta di anticipazione. La spesa dovrà risultare da regolare fattura attestante la spesa sostenuta in data successiva al 31 maggio 1982.

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

L'anticipazione sul trattamento di fine rapporto potrà essere riconosciuta, nelle ipotesi contemplate dalla lett. b) alla lett. h) comprese, anche a lavoratori che abbiano perfezionato l'acquisto dell'abitazione per sé o per i figli o ne abbiano iniziato la costruzione in un momento antecedente alla data di richiesta dell'anticipazione purché non risulti ancora saldato il prezzo od estinto il mutuo. L'anticipazione in tali ipotesi verrà riconosciuta nei limiti del residuo prezzo da saldare o delle residue rate di mutuo;

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

Nell'ipotesi di cui alla lett. f) del precedente numero 4) la domanda di anticipazione deve essere accompagnata:

- dall'atto notorio di cui al primo comma;
- dalla dichiarazione del Presidente della cooperativa, con sottoscrizione autenticata, da cui risulti: che la cooperativa è iscritta al Tribunale Civile; che il richiedente è socio della cooperativa; che la cooperativa ha acquisito la proprietà del suolo; che la cooperativa ha ottenuto il rilascio della concessione edilizia assumendo l'impegno degli oneri concessori e risulti altresì l'entità dell'importo previsto per l'alloggio;
- dall'atto di assegnazione provvisoria comprovata dall'estratto notarile della relativa deliberazione del Consiglio di Amministrazione della cooperativa;

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

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

L'erogazione della somma oggetto dell'anticipazione avverrà nei tempi e con le modalità previste alla precedente lett. e) del precedente numero 4) e sarà effettuata a favore della cooperativa. A tale scopo l'interessato dovrà rilasciare al Consorzio apposita delegazione di pagamento;

- 6) tutte le domande di anticipazione dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata A.R.;
- 7) l'accettazione della domanda di anticipazione per l'acquisto della casa nei limiti sopra indicati è subordinata alla presentazione di una copia dell'atto notarile di compravendita. L'anticipazione viene concessa anche qualora, prima dell'acquisto, sia stato stipulato compromesso di vendita con atto notarile da allegarsi alla domanda. Per i soci di cooperative l'anticipazione verrà erogata dietro presentazione dell'atto notarile di assegnazione definitiva o della documentazione di cui al precedente numero 5);
- 8) le domande di anticipazione, motivate e documentate come indicato agli alinea del precedente numero 5), dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione delle R.S.A./R.S.U. costituite nell'ambito delle Organizzazioni sindacali firmatarie di contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, sarà formata entro i due mesi successivi ed approvata entro gli ulteriori due mesi dal Comitato appositamente istituito presso l'ENPAIA, ovvero dai competenti organi del Consorzio qualora quest'ultimo non risulti iscritto al Fondo di accantonamento gestito dall'ENPAIA.

Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno;

- 9) per i casi urgenti di cui alla lett. a) del numero 4) si riconoscerà, d'intesa con le R.S.A./R.S.U. di cui al precedente punto 8), l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazione previsto dalla legge.

Nei casi urgenti è compreso il caso di richiesta di anticipazione per spese per il sostentamento delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri durante i periodi di astensione facoltativa di cui all'art. 7, 1° comma, della legge n. 1204 del 30 dicembre 1971 come sostituito dall'art. 3, 2° comma, della legge n. 53 dell'8 marzo 2000.

L'anticipazione, nel rispetto dei limiti previsti dalla L. 29 maggio 1982, n. 297, può essere richiesta nella misura massima necessaria a garantire, mediante integrazione dell'indennità spettante ai sensi dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, una retribuzione mensile pari a quella percepita dalla lavoratrice o dal lavoratore nel mese precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria. Resta fermo che l'interessato, qualora l'importo complessivo delle somme anticipate non raggiunga il 70% dell'accantonato, potrà, in un momento successivo, chiedere un'ulteriore anticipazione per ottenere la differenza tra quanto già percepito e il predetto 70% dell'accantonato, nelle ipotesi, alle condizioni e con le modalità previste nel presente accordo;

- 10) nei casi di cui al comma 2 del numero 9) l'anticipazione è corrisposta nel mese precedente la data di inizio del congedo;
- 11) fermi restando i criteri di priorità di cui al precedente numero 4), l'ordine di graduatoria, ad eccezione dell'ipotesi di cui alla lett. a) del numero 4) e al numero 9), sarà predisposto sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle domande;
- 12) in tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi

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

- 13) i dirigenti consorziali, i quali abbiano percepito l'anticipazione del trattamento di fine rapporto ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297, ed il cui rapporto di lavoro cessi per infortunio o malattia professionale, per dispensa nell'interesse del servizio o per collocamento in disponibilità nell'ipotesi di godimento, a titolo personale, della stabilità di impiego, possono optare per il trattamento di pensione consortile, sempre che sussistano le condizioni previste dal CCNL cui è allegata la presente disciplina, previa restituzione delle somme ottenute come anticipazione, maggiorate degli interessi legali;
- 14) il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2007 e s'intenderà rinnovato di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

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

ALLEGATO "M"

### **DISCIPLINA DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

Nelle more della definizione di un accordo per l'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, recante norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati e per l'individuazione delle prestazioni indispensabili, le parti fanno formale rinvio alla disciplina collettiva applicabile ai quadri, contenuta nel c.c.n.l. per i dipendenti dei Consorzi di Bonifica e dei Consorzi di Miglioramento Fondiario.



## INDICE

Premessa	pag. 5
<b>TITOLO I</b> Disposizioni generali	pag. 8
art. 1 - Sfera di applicazione	pag. 8
art. 2 - Definizione contrattuale e classificazione dei dirigenti	pag. 8
art. 3 - Piani di organizzazione variabile	pag. 10
<b>TITOLO II</b> Disciplina del rapporto di lavoro a termine	pag. 11
art. 4 - Assunzione	pag. 11
art. 5 - Requisiti per l'assunzione	pag. 11
art. 6 - Costituzione del rapporto	pag. 12
art. 7 - Doveri	pag. 12
art. 8 - Divieto di prestazioni a favore di terzi	pag. 12
art. 9 - Trattamento economico	pag. 12
art. 10 - Infortunio e malattia	pag. 13
art. 11 - Trattamento di fine rapporto	pag. 14
art. 12 - Cause cessazione del rapporto	pag. 14
art. 13 - Norma di rinvio	pag. 14
art. 14 - Norma transitoria	pag. 14
<b>TITOLO III</b> Disciplina del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei Direttori di area	pag. 16
<b>SEZIONE 1<sup>a</sup></b> Disciplina comune applicabile ai direttori di area dei Consorti di bonifica e dei Consorzi di miglioramento fondiario, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato	pag. 16

## CAPO I

### Costituzione del rapporto di lavoro

art. 15 - Assunzione con rapporto a tempo indeterminato	pag. 16
art. 16 - Modalità per l'assunzione con rapporto a tempo indeterminato	pag. 16
art. 17 - Requisiti di età e titolo di studio	pag. 17
art. 18 - Periodo di prova	pag. 17

## CAPO II

### Promozione

art. 19 - Promozione	pag. 18
----------------------	---------

## CAPO III

### Doveri dei dirigenti

art. 20 - Doveri	pag. 19
art. 21 - Aggiornamento culturale - professionale	pag. 19

## CAPO IV

### Provvedimenti disciplinari

art. 22 - Norma di rinvio	pag. 21
---------------------------	---------

## CAPO V

### Diritti dei dirigenti

art. 23 - Retribuzione	pag. 22
art. 24 - Minimi di stipendio base	pag. 22
art. 25 - Cambiamento di mansioni - Effetti	pag. 23
art. 26 - Riduzione dei minimi di stipendio base	pag. 24
art. 27 - Indennità di funzione	pag. 24
art. 28 - Aumenti periodici	pag. 25
art. 29 - Incentivi all'attività di progettazione	pag. 26
art. 30 - Compenso speciale	pag. 27
art. 31 - Anzianità convenzionale ai fini degli aumenti periodici	pag. 27
art. 32 - Effetti della promozione sugli aumenti periodici	pag. 27

art. 33 - Anzianità per benemerenze belliche ai fini del trattamento economico	pag. 28
art. 34 - Prestazioni a favore di più Consorzi	pag. 29
art. 35 - Responsabilità civile verso terzi	pag. 29
art. 36 - Rimborso spese legali	pag. 29
art. 37 - Rimborso danni all'automezzo di proprietà del dirigente	pag. 30
art. 38 - Missioni e trasferte	pag. 30
art. 39 - Indennità di trasferimento	pag. 30
art. 40 - Mantenimento dell'alloggio	pag. 32
 CAPO VI	
Interruzioni ordinarie e straordinarie del servizio	pag. 33
 art. 41 - Festività	pag. 33
art. 42 - Ferie	pag. 33
art. 43 - Permessi straordinari	pag. 33
art. 44 - Congedo matrimoniale	pag. 34
art. 45 - Richiamo alle armi	pag. 34
art. 46 - Aspettativa e permessi ai Direttori di area chiamati a funzioni pubbliche elettive	pag. 34
art. 47 - Aspettativa dei Direttori di area eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di Assemblee regionali	pag. 35
art. 48 - Congedi per eventi e cause particolari	pag. 35
art. 49 - Gravidanza e puerperio	pag. 36
art. 50 - Aspettativa	pag. 37
art. 51 - Infortunio e malattia extra professionali	pag. 37
art. 52 - Invalidità temporanea conseguente ad infortunio o malattia professionali	pag. 38
 CAPO VII	
Norme di carattere previdenziale	pag. 39
 art. 53 - Anticipazione dei trattamenti previdenziali	pag. 39
art. 54 - Cumulo e detrazione delle prestazioni assicurative e previdenziali	pag. 39
art. 55 - Previdenza integrativa	pag. 40

art. 56 - Assistenza sanitaria integrativa	pag. 40
 CAPO VIII	
Cessazione del rapporto di lavoro	pag. 42
 art. 57 - Cause di cessazione del rapporto	pag. 42
art. 58 - Dimissioni d'ufficio	pag. 42
art. 59 - Dimissioni volontarie	pag. 43
art. 60 - Limiti di età	pag. 43
art. 61 - Preavviso	pag. 44
art. 62 - Computo del periodo di preavviso	pag. 44
art. 63 - Certificato di servizio	pag. 45
art. 64 - Consegne	pag. 45
art. 65 - Divieto di contratto d'opera con ex dirigenti consorziali	pag. 45
 CAPO IX	
Diritti sindacali e controversie	pag. 46
 art. 66 - Contributi sindacali	pag. 46
art. 67 - Rappresentanze sindacali	pag. 46
art. 68 - Controversie	pag. 46
 CAPO X	
Norma di rinvio	pag. 47
 art. 69 - Norma di rinvio	pag. 47
 SEZIONE 2ª	
Disciplina specifica dei rapporti di lavoro dei direttori di area dei Consorzi di bonifica ed enti similari di diritto pubblico con rapporto di lavoro a tempo indeterminato	pag. 48
 art. 70 - Trattamento di quiescenza in caso di infortunio e malattia professionali	pag. 48
art. 71 - Dispensa nell'interesse del servizio	pag. 50

art. 72 - Reversibilità del trattamento di pensione liquidati fino al 31/5/1982 o spettanti nei casi speciali di cui agli artt. 69, 70 e 80	pag. 52	art. 85 - Applicazione disciplina del personale non dirigente	pag. 62
art. 73 - Trattamento di fine rapporto	pag. 54	art. 86 - Allegati	pag. 63
art. 74 - Arrotondamento delle frazioni di mese	pag. 54		
art. 75 - Anzianità per benemerienze belliche ai fini del t.f.r. maturato al 31/5/1982 dai Direttori di area dipendenti dai Consorzi di bonifica	pag. 54		
SEZIONE 3 <sup>a</sup>			
Disciplina specifica dei rapporti di lavoro dei direttori di area dei Consorzi di miglioramento fondiario con rapporto di lavoro a tempo indeterminato			
	pag. 56		
art. 76 - Trattamento di quiescenza in caso di infortunio e malattia professionali	pag. 56		
art. 77 - Dispensa nell'interesse del servizio	pag. 56		
art. 78 - Trattamento di fine rapporto	pag. 57		
art. 79 - Arrotondamento delle frazioni di mese	pag. 58		
art. 80 - Anzianità per benemerienze belliche ai fini del t.f.r. maturato dai dirigenti dei Consorzi di miglioramento fondiario fino al 31/5/1982	pag. 58		
TITOLO IV			
Disposizioni transitorie e finali			
	pag. 59		
SEZIONE 1 <sup>a</sup>			
Disposizioni transitorie			
	pag. 59		
art. 81 - Diritti acquisiti - Mantenimento a titolo personale della stabilità del rapporto di lavoro	pag. 59		
SEZIONE 2 <sup>a</sup>			
Disposizioni finali			
	pag. 60		
art. 82 - Decorrenza e durata del contratto	pag. 60		
art. 83 - Procedure di rinnovo del contratto collettivo di lavoro	pag. 60		
art. 84 - Riassorbimento degli assegni "ad personam"	pag. 62		

Finito di stampare aprile 2006  
Stampa: Tipografica La Piramide - Roma  
Fotocomposizione: Eurografica - Roma