

SINDACATO NAZIONALE DEGLI ENTI DI BONIFICA DI IRRIGAZIONE E DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO

via di S. Teresa n. 23 - 00198 Roma - tel. 854 60 46

Roma, 14 dicembre 2016

CIRCOLARE N. 27

Prot. n. 508 /AMM/RF/ga

A TUTTI GLI ASSOCIATI
Ai COMPONENTI IL CONSIGLIO DELLO SNEBI
Alle ANBI REGIONALI
All' ANBI

LORO SEDI

Oggetto: ACNL 28 settembre 2016: rinnovo contrattuale e adeguamento norme a *jobs act*. Nota illustrativa.

Il processo di riforma della disciplina del rapporto di lavoro subordinato è caratterizzato, nell'ordinamento del nostro Paese, da un percorso evolutivo, che, nell'ultimo quinquennio, inizia con la legge n. 92/2012 (c.d. legge "Fornero") per approdare alla legge 183/2014, nota sotto la denominazione di *jobs act*.

Questa ultima legge, come illustrato nella circolare SNEBI n. 4/2015, detta principi di profonda riforma del diritto del lavoro, che costituiscono una vera svolta per la forte spinta innovativa, orientata a introdurre notevoli principi di flessibilità, finalizzati ad ottenere e, col tempo, a rimuovere le rigidità esistenti. Ne è derivata la riconsiderazione della disciplina legislativa di non pochi istituti relativi ai rapporti di lavoro, di cui non poteva non tenersi conto nelle trattative per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i dipendenti dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario del 25 marzo 2010.

L'esigenza di tale adeguamento delle norme contrattuali collettive ha richiesto un notevole impegno e dibattiti approfonditi, nonché elaborazione di nuovi testi di articoli del contratto vigente, sui quali il confronto sindacale non è stato semplice bensì articolato e complesso.

L'approfondimento dei temi ha, però, consentito soluzioni condivise per cui sono state adeguate alle nuove norme legislative tutti i corrispondenti articoli del contratto.

La presente circolare è dedicata alla illustrazione di tale nuova disciplina, racchiusa negli articoli che vengono di seguito illustrati.

Art. 2 – Classificazione del personale

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori avevano richiesto, in materia di classificazione del personale, modifiche assai incisive, tali da comportare slittamenti generalizzati da un profilo professionale ad un altro di numerosissimi lavoratori, con evidenti gravi conseguenze economiche ed organizzative.

In particolare le Organizzazioni sindacali dei lavoratori avevano richiesto di inserire una definizione del Quadro assai più estesa rispetto all'attuale, andando a eliminare il requisito, fino ad oggi fondamentale, di essere preposti a personale che sia impiegato direttivo (Quadro complesso) o impiegato di concetto (Quadro semplice).

Tra i "professional" (Area A, parametro 159-135), oltre alla richiesta di eliminazione del requisito di svolgere "cumulativamente" le attività espressamente elencate, prevedevano l'aggiunta di personale addetto alla manutenzione delle opere pubbliche e di personale che provvede alla gestione dei rapporti di lavoro.

Inserivano poi, nell'area C , con parametro 127-118, il personale che guida camion e autoarticolati, attualmente nell'Area D parametro 115.

Inoltre chiedevano che la possibilità di attribuire un parametro maggiorato in caso di corsi di formazione fosse estesa a tutta l'Area C ed in più l'istituzione di una Commissione che analizzasse la classificazione al fine di adattarla alle nuove realtà consortili.

Il dibattito sul tema della classificazione è stato intenso e vivace ed ha consentito specifici approfondimenti ed attente valutazioni circa l'organizzazione del lavoro presso i Consorzi.

Lo SNEBI ha dimostrato come, tenuto conto della indiscutibile modernità del sistema classificatorio in atto, peraltro recentemente convenuto, non potevano condividersi modifiche incisive, considerando altresì che la piena applicazione non è ancora del tutto operativa presso alcune realtà, anche in relazione alle modifiche legislative regionali intervenute.

A conclusione dell'approfondito dibattito, sul tema della classificazione, sono state convenute le seguenti modificazioni:

- a) **declaratoria dell'Area A, profilo professionale "professional", parametri 159-135.**

La declaratoria dell'Area A, parametro 159-135, è stata modificata sostituendo la parola "**complessivamente**" con l'espressione "**almeno due**" , formulando quindi il testo definitivo di seguito riportato :

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

b) **declaratoria dell'Area B, profilo professionale “operai polivalenti”, parametri 132-127**

Parallelamente, nella declaratoria dell'Area B, operai polivalenti, parametro 132-127, la stessa parola **“complessivamente”** è stata sostituita con l'espressione **“almeno due”**, formulando quindi il testo definitivo di seguito riportato :

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

Per effetto di tali modifiche, ai fini dell'attribuzione del profilo professionale in questione non sarà necessario lo svolgimento di tutte le attività elencate, bensì di almeno due di esse.

Quelle sopra illustrate sono le uniche modifiche apportate al sistema di classificazione del personale del settore consortile.

Strettamente correlate a queste modifiche, e quindi alla declaratoria così come modificata, si inseriscono le modifiche contenute negli artt. 4 e 75, inerenti, rispettivamente, la tabella di confronto e gli aumenti periodici di anzianità.

Relativamente all'art. 75 è doveroso segnalare che, **causa refuso, nel testo dell'ACNL 28 settembre 2016 l'importo dell'aumento periodico spettante per l'Area A, parametro 135, è erroneamente indicato in 51,59 euro, in luogo dell'importo esatto 51,99 euro.**

Art. 8 bis – Rapporto di lavoro a tempo determinato

Nel corso degli ultimi anni si sono susseguiti diversi interventi sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Da ultimo, è intervenuto il decreto Legislativo 81/2015 che, abrogando il D.Lgs. 368/2001, contiene la nuova disciplina normativa recependo le novità introdotte dalla legge n. 78/2014, di conversione del decreto legge n. 34/2014.

Poiché con la nuova disciplina viene concessa la facoltà ai contratti collettivi di individuare limiti diversi relativamente ad alcuni aspetti specifici del contratto di lavoro a tempo determinato, si è ritenuto opportuno inserire nel contratto collettivo un nuovo articolo che ne disciplinasse l'applicazione.

Il contratto di lavoro a tempo determinato **deve risultare da atto scritto**, ad eccezione di assunzioni non superiori a 12 giorni.

Una novità importante è quella **dell'eliminazione dell'obbligo di specificare la causale**, vale a dire la motivazione che giustifica l'apposizione del termine: il Consorzio **non deve più indicare le ragioni** di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che lo hanno indotto ad utilizzare la forma contrattuale a tempo determinato.

La nuova disciplina del contratto a termine prevede che **la durata non può essere superiore a trentasei mesi**. Il contratto è prorogabile fino ad un massimo di cinque volte. Il primo contratto può anche essere rinnovato più volte, ma in tal caso è **necessario che trascorra un lasso di tempo tra il primo e il secondo contratto a termine**, così individuato:

- intervallo di **5 giorni** se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi;
- intervallo di **10 giorni** se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi.

Se dopo la scadenza del termine originario o validamente prorogato o dopo il periodo di durata massima complessiva di 36 mesi, **il lavoro prosegue di fatto**:

- per 30 giorni (se il contratto ha una durata inferiore a 6 mesi);
 - per 50 giorni (se il contratto ha una durata maggiore di 6 mesi);
- il contratto si considera **trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato**.

Il Consorzio, nei periodi testé indicati, è tenuto a corrispondere al lavoratore **una maggiorazione retributiva** per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 25% fino al decimo giorno successivo, al 45% per ciascun giorno ulteriore.

A ciascun Consorzio è consentito stipulare un numero complessivo di contratti a tempo determinato che non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per quei Consorzi che occupano fino a 5 dipendenti il limite è fissato ad una unità.

È opportuno evidenziare che non rientrano nei limiti sopra indicati i contratti di lavoro relativi agli operai stagionali.

Strettamente correlate alla nuova disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato si inseriscono le modifiche apportate agli artt. 42 e 150 del CCNL.

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi, potrà far valere il **diritto di precedenza** sui nuovi contratti a termine stipulati dal Consorzio per mansioni equivalenti, nei 15 mesi successivi al termine del suo contratto (art. 42 CCNL).

Ai fini del diritto di precedenza il Consorzio formulerà una graduatoria che terrà conto di vari parametri.

Relativamente alla valutazione circa l'assiduità si è ritenuto di inserire tra le assenze non valutabili i permessi legati alla c.d. "violenza di genere", di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, e i permessi per la donazione di sangue.

Per quel che concerne invece gli operai stagionali il **diritto di precedenza** potrà valere a condizione che gli stessi manifestino al Consorzio la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, estinguendosi nei 15 mesi successivi alla medesima data (art. 150 CCNL).

Art. 23 – Permessi retribuiti e non retribuiti

Il tema dei permessi sindacali ha costituito oggetto di approfondito dibattito atteso che vigenti norme collettive, risalenti nel tempo e frutto di mediazioni in sede ministeriale, hanno determinato spesso una pesante incidenza sull'organizzazione e sul funzionamento dei servizi consortili. Lo SNEBI ha proposto su tale argomento specifici adeguamenti e ammodernamenti con particolare riguardo al distacco sindacale che, per un settore che, fra l'altro, registra una consistenza numerica di lavoratori contenuta, appare eccessivo e comunque molto oneroso. Peraltro su tale istituto non si è raggiunta alcuna intesa mentre, sempre nell'ambito dei diritti sindacali, si è riusciti a ridefinire i giorni di permesso retribuiti per i dipendenti membri di organi direttivi provinciali riducendoli di tre giorni (da 15 a 12). Certamente la misura della riduzione (20%) in termini di giorni è limitata ma costituisce una inversione di tendenza particolarmente significativa.

Art. 43 – Apprendistato

Sulla base della delega di cui all'art. 1, comma 7 della legge 183/2014 con il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, è stata, tra l'altro, dettata anche una nuova disciplina del contratto di apprendistato per favorire la diffusione e per costruire un sistema duale di formazione e lavoro, in alcuni casi, alternativo ai percorsi scolastici.

Ne è discesa, per il settore dei Consorzi associati, l'esigenza della riformulazione dell'art. 43 del contratto collettivo nazionale. La nuova disciplina legislativa è contenuta al capo V (artt. da 41 a 47) del D.Lgs. 81/2015 che definisce l'apprendistato quale "*contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani*".

E' previsto che il contratto di apprendistato si articoli nelle seguenti tipologie:

- 1) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- 2) apprendistato professionalizzante;
- 3) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Nel settore consortile la tipologia prevista è quella di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44 del D.Lgs. 81/2015.

La disciplina generale è delineata all'art. 42 mentre la disciplina specifica dell'apprendistato professionalizzante è contenuta all'art. 44.

Per quanto riguarda le norme generali si sottolinea la necessità del contratto scritto che deve racchiudere le indicazioni di cui al 2° comma del nuovo testo dell'art. 43 del contratto. Sempre nell'ambito della disciplina generale si ricordano le norme relative alla previdenza e assistenza sociale obbligatoria che vengono garantite, indicate al 6° comma dell'art. 42 (assicurazione infortuni sul lavoro, assicurazione contro le malattie, contro l'invalidità e vecchiaia, maternità, ecc.)

Le qualifiche per le quali è ammessa la stipulazione di un contratto di apprendistato professionalizzante sono indicate al quarto comma del citato art. 43 alla cui lettura si rinvia. Con tale contratto possono essere assunti lavoratori di età compresa tra i 18 e i 23 anni.

Assume particolare rilevanza il piano formativo individuale, che, sia pure in forma sintetica, deve far parte del contratto scritto.

La durata del contratto di apprendistato varia da tre anni per le qualifiche rientranti nelle aree A e B: due anni per le qualifiche rientranti nell'area C e un anno per gli operai specializzati rientranti nell'area D.

Al comma 7 dell'art. 43 è prevista la garanzia dello svolgimento di una attività formativa, tecnico – pratica, non inferiore a 120 ore per la durata del triennio. Sono altresì dettate norme specifiche per la formazione degli apprendisti a seconda dell'area di appartenenza della relativa qualifica. Devono inoltre essere assegnati uno o più tutori aziendali con formazione e

competenza adeguate che provvederanno ad impartire, nello svolgimento delle ordinarie mansioni, la formazione tecnico– pratica necessaria per l'acquisizione delle competenze di base tecnico–professionali. La formazione può anche essere impartita attraverso il ricorso a soggetti esterni specializzati nella formazione qualora in determinati periodi non sia possibile assicurare la formazione all'interno dell'ente.

E' previsto espressamente, al penultimo comma dell'art. 43, che, ai fini del trattamento economico, **viene attribuito al lavoratore uno stipendio di importo corrispondente a due profili professionali inferiori per il primo anno e ad uno per i periodi successivi rispetto allo stipendio spettante ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle oggetto del contratto di apprendistato.**

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto dando preavviso nei termini di cui all'art. 117 del contratto. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 50 – Doveri del personale

L'articolo 50 relativo ai doveri del personale è stato integrato aggiungendo l'obbligo, per i dipendenti, di osservare i doveri previsti dal codice etico (o di comportamento), di cui ogni Consorzio dovrà dotarsi.

L'adozione del codice etico da parte del Consorzio dovrà seguire la procedura indicata al punto 4-bis dell'articolo 18 del CCNL, ovvero dovrà essere consegnato alle RSA/RSU (almeno 40 giorni prima dell'adozione) le quali dovranno rilasciare apposito parere. In caso di variazioni, i testi interessati dalle stesse dovranno essere consegnati almeno 30 giorni prima.

Ulteriore novità relativa ai doveri del personale è l'inserimento di una nota a verbale, volta a specificare che l'obbligo di risiedere nella località ove si trova l'ufficio, di cui al punto e) dell'articolo 50, non trova applicazione nei casi di fusioni tra Consorzi.

Art. 52 – Riposo settimanale

L'articolo 52, relativo al riposo settimanale, aveva creato alcuni problemi in alcune realtà consortili in quanto limitava ad una settimana il periodo di riferimento ai fini dell'obbligo di concessione di detto riposo.

Attraverso la modifica apportata ci si è quindi allineati alla previsione di legge prevedendo che il periodo di riposo settimanale in discorso deve essere calcolato **come media di un periodo non superiore a 14 giorni.**

Pertanto è ora disciplinato anche contrattualmente che il riposo può essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni: può essere pertanto non goduto in una settimana, purché venga poi recuperato nella settimana successiva, in modo tale che, in un periodo di 14 giorni consecutivi, risultino goduti almeno due riposi.

Art. 72 – Cambiamento di mansioni - Effetti

Una delle questioni più dibattute in sede di trattativa ha riguardato l'adeguamento degli articoli 72 e 134 alle nuove norme introdotte dal *jobs act*, inerenti la disciplina delle mansioni, inserita nel nuovo testo dell'articolo 2103 cod. civ. che viene quindi integralmente sostituito.

L'articolo 2103 del codice civile disciplina l'esercizio del cosiddetto *ius variandi*, ossia il potere di variare le mansioni rispetto a quelle assegnate in fase di assunzione.

Il nuovo testo dell'art. 2103 prevede la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni riconducibili ad un livello di inquadramento inferiore, anche senza il suo consenso.

Il demansionamento è consentito nei seguenti due casi:

1. **modifica degli assetti organizzativi aziendali** che incidono sulla posizione del lavoratore;
2. ipotesi previste dalla **contrattazione collettiva**.

Come è facile intuire, da parte delle OO.SS. vi è stata una forte resistenza a qualsiasi cambiamento *in pejus* della norma contrattuale, che in realtà, già prevedeva ipotesi di affidamento di mansioni inferiori, sia pure limitati nel tempo, ma senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Una delle modifiche apportate riguarda l'**assegnazione di mansioni equivalenti ma diverse** per le quali il dipendente avrà diritto alla retribuzione già corrisposta **ad eccezione degli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni**. Per esempio, qualora ad un dipendente, cui era stata attribuita una "*indennità di cassa*" perché addetto all'ufficio economato, fossero assegnate mansioni diverse, ma equivalenti, di addetto al catasto, si dovrà comunque garantire la retribuzione precedentemente goduta ad esclusione della "*indennità di cassa*", strettamente correlata alle mansioni svolte precedentemente.

Relativamente ai casi di **assegnazioni di mansioni inferiori**, sono state disciplinate due diverse situazioni:

- 1) modifica degli assetti organizzativi;
- 2) esigenze straordinarie, per periodi limitati nell'arco dell'anno.

In entrambe le fattispecie sub 1) e 2) il cambiamento di mansioni **deve essere comunicato per iscritto** e la retribuzione da corrispondere dovrà essere decurtata **degli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni**. Nell'ipotesi sub 1) sarà sufficiente l'informativa alle RSA/RSU mentre nell'ipotesi sub 2) l'attribuzione avverrà previo confronto con le RSA/RSU.

Ove necessario il mutamento di mansioni comporterà l'obbligo di una opportuna formazione.

L'art. 72, per tutto quanto non disciplinato, rimanda a quanto disposto dal nuovo articolo 2103 cod. civ. ed a tal proposito è doveroso richiamare il 6^a comma del citato articolo che rappresenta una importante novità rispetto al passato.

Infatti, adeguandosi al più recente orientamento della giurisprudenza, è stato previsto che datore di lavoro e lavoratore possano **accordarsi per modificare *in pejus* le mansioni, la categoria ed il livello di inquadramento**.

La nuova disposizione stabilisce, infatti, che, nelle sedi cosiddette protette di cui all'art. 2113, comma 4 c.c.(Direzione territoriale del lavoro, conciliazioni individuali in sede sindacale ovvero presso le commissioni di certificazione), possono essere stipulati accordi individuali per modificare le **mansioni, la categoria legale, il livello di inquadramento** e la relativa **retribuzione**, a condizione che la modifica abbia uno dei seguenti scopi:

1. salvaguardare il posto di lavoro del dipendente,
2. acquisire una diversa professionalità,
3. migliorare le sue condizioni di vita.

Nel corso della procedura, il **lavoratore** può farsi assistere da un **rappresentante dell'associazione sindacale** cui aderisce o conferisce mandato o da un **avvocato** oppure da un **consulente del lavoro**.

Art. 95 – Permessi ordinari

Riguardo i permessi ordinari la richiesta originaria avanzata dalle OO.SS. era volta ad estendere il diritto anche agli operai avventizi e che almeno 8 ore di detti permessi potessero essere utilizzati **senza preavviso** da tutti i dipendenti.

Lo SNEBI ha con fermezza rigettato qualsiasi richiesta di permesso aggiuntivo, dichiarandosi disponibile eventualmente solo ad intervenire su possibili chiarimenti di procedura circa l'utilizzo degli stessi.

Si è così arrivati ad inserire, al quarto comma dell'articolo 95, la possibilità che si prescindano dal preavviso solo nei casi di "gravi eventi imprevedibili per i quali necessita l'urgente presenza" del dipendente, **fermo restando l'obbligo di una giustificazione documentale nelle 48 ore successive.**

In altre parole si è cercato di andare incontro a possibili ed imprevedibili gravi disagi che potrebbero interessare il singolo dipendente, cercando, nel contempo, di evitare eventuali abusi, attraverso l'obbligo di presentazione di giustificazioni documentali. E' necessario, pertanto, di non accettare giustificazioni verbali che, oltre a creare precedenti, potrebbero comportare abusi con gravi conseguenze per l'organizzazione del lavoro consortile, stante le improvvise assenze dei propri dipendenti.

Art. 97 – Congedi per eventi e cause particolari

Relativamente all'articolo 97 del CCNL si è proceduto a normare il congedo che le donne vittime di violenza possono richiedere.

Il congedo per le donne vittime di violenza di genere è stato introdotto dal D. Lgs. n. 80/2015 (art. 24). Ha una durata massima di tre mesi e può essere fruito anche in maniera frazionata, sia a giorni sia ad ore. Si tratta di un congedo retribuito e **può essere richiesto esclusivamente dalla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio istituite a norma di legge.**

Art. 105 – Gravidanza e puerperio

Il decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel *jobs act*, ha introdotto nuove disposizioni alla disciplina legislativa del congedo per maternità/paternità.

Si è ritenuto quindi di dover adeguare le corrispondenti disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale vigente.

A seguito di tali modifiche, i genitori lavoratori dipendenti possono decidere di fruire del congedo parentale ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Al riguardo, si tiene a precisare che se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria, con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa, le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo. Infatti, in caso di congedo parentale fruito in modalità oraria è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa.

Il congedo parentale su base oraria non è cumulabile con:

- riposi giornalieri per allattamento;
- permessi orari per assistenza ai figli disabili.

È invece cumulabile con permessi o riposi disciplinati dalle disposizioni diverse da quelle di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 109 – Cause cessazione rapporto di lavoro

L'obiettivo riformatore di riconoscere al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rilievo prioritario, si da definire sin dalla legge *Fornero* [art. 1, comma 1, lett. a) e comma 9 legge 92/2012], il relativo contratto quale "*contratto dominante*", forma comune di rapporto di lavoro, ha determinato l'esigenza di una revisione della disciplina relativa alla cessazione di tali rapporti.

La prima fonte del processo riformatore è costituita dalla legge *Fornero* che ha iniziato a limitare la "*tutela reale*" del rapporto di lavoro a tempo indeterminato riducendo i casi di reintegrazione e sostituendo, negli altri casi, la tutela reale con una tutela meramente indennitaria.

Il percorso riformatore ha avuto un ulteriore sviluppo a seguito dell'applicazione dei principi sanciti dal *jobs act* (legge 193/2015) ed in particolare con le norme di cui al decreto legislativo 23/2015.

E' stata introdotta la nuova figura del contratto di lavoro a tempo indeterminato a "*tutele crescenti*" per effetto del quale è sorto un "*doppio binario*" nella disciplina dei licenziamenti tra lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 e lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del decreto legislativo 23/2015).

Come ampiamente esposto nella circolare SNEBI n. 13/2015 alla cui lettura si rinvia, si è in sostanza profondamente modificato il regime sanzionatorio per i licenziamenti giudicati illegittimi riducendo notevolmente la tutela reale ossia i casi di reintegrazione.

Si ricorda che la legge *Fornero*, che trova applicazione per i dipendenti consortili assunti a tempo indeterminato fino al 7 marzo 2015, ha

modificato l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 **limitando l'ipotesi della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ai casi di licenziamento nullo o inefficace** (esempio: mancanza di atto scritto, licenziamento intimato durante il periodo di tutela della maternità e della paternità, ecc.) nonché nell'ipotesi in cui il giudice accerti che non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, **per insussistenza del fatto contestato**.

In tutti gli altri casi, allorché il giudice accerti che non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o giusta causa, **dichiara risolto il rapporto di lavoro** e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria determinata da un minimo di dodici ad un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione.

Il decreto legislativo 23/2015 ha modificato tale regime per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015 riducendo ancora la sfera di applicabilità della tutela reale con corrispondente ampliamento dell'ambito della tutela obbligatoria. Nel rinviare a quanto illustrato nella circolare SNEBI n. 13/2015, si ricorda che **viene esclusa la reintegrazione** nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (es. licenziamento per motivi economici) o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa. **La valutazione, nel merito della causa del licenziamento, compete al giudice** che, qualora accerti che non ricorrano gli estremi del giustificato motivo oggettivo o soggettivo o giusta causa, dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

La reintegrazione nel posto di lavoro è limitata alle sole ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa **qualora sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore**. Si rinvia alla citata circolare SNEBI n. 13/2015 per quanto riguarda l'indennità risarcitoria.

L'art. 109 del contratto collettivo nazionale 25 marzo 2010 è stato adeguato alla suillustrata normativa.

Art. 111 – Dimissioni volontarie

Il decreto 15 dicembre 2015 del Ministero del lavoro, in attuazione dell'art. 26 del D. Lgs. 151/2015, ha definito la nuova procedura delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nonché le modalità di effettuazione della loro revoca.

È stata modificata la disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sostituendo la procedura della

convalida introdotta dalla Legge 92/2012 (c.d. legge *Fornero*) con una procedura telematica.

Anche in tema di dimissioni volontarie si è reso quindi necessario aggiornare la disciplina del CCNL, rendendola aderente a quelle che sono le norme oggi vigenti.

Evidenziando in questa sede che dal 12 marzo 2016 è operativa la nuova procedura telematica per la convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, per una analisi più dettagliata della nuova procedura si rimanda alla lettura della circolare SNEBI n. 5 del 21 gennaio 2016.

Art. 113 – Limiti di età

Nel corso degli ultimi anni l'articolo 113 del CCNL aveva creato non pochi malintesi legati alla circostanza che, in tale articolato, si faceva ancora riferimento al sessantacinquesimo anno di età come limite di età pensionabile. Limite, com'è noto, oramai superato dalle riforme del sistema pensionistico succedutesi di recente.

Da ultimo è intervenuta la legge n. 214 del 22 dicembre 2011 (cfr. circolare SNEBI n. 15 del 12 giugno 2012), che ha aumentato i limiti di età per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia (ad oggi 2016, per gli uomini 66 anni e 7 mesi; per le donne 65 anni e 7 mesi).

Si è reso necessario pertanto modificare l'art. 113 prevedendo l'automatica cessazione del rapporto di lavoro il primo giorno del mese successivo al raggiungimento del limite di età per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 126 – Rapporti di lavoro a tempo parziale

La disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale già precedentemente definita all'art. 126 nel CCNL 25 marzo 2010 è stata adeguata alle disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Il nuovo testo dell'articolo in questione, alla cui lettura si rinvia, tiene conto di tali nuove disposizioni che hanno specifica incidenza su alcune modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con particolare riferimento ad alcuni soggetti di cui al comma 23 dell'art. 126, alla retribuzione delle ore di lavoro supplementare e ad altre specifiche modalità specificamente indicate nei diversi commi dell'art. 126.

Art. 130 – Periodo di prova

In tema di periodo di prova relativo agli operai avventizi si è ritenuto di semplificare le procedure, escludendo il periodo di prova allorquando si procede a riassumere un operaio per le medesime mansioni.

Art. 146 – Assicurazioni sociali e integrazione trattamenti

La richiesta presentata al riguardo concerneva la revisione di trattamento integrativo già contrattualmente previsto per gli operai avventizi, in caso di malattia od infortunio.

Com'è noto, per gli operai inquadrati previdenzialmente nel settore agricoltura, il vigente contratto collettivo all'art. 146 contemplava, nell'ipotesi di malattia e di infortunio professionali, l'erogazione, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli istituti previdenziali e per i periodi per i quali tale trattamento è corrisposto, un'indennità giornaliera d'importo pari alla differenza tra il 70% (per la malattia) o il 90% (per l'infortunio) della retribuzione globale giornaliera e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli istituti previdenziali.

Si è ritenuto di poter accedere ad una richiesta di miglioramento delle anzidette percentuali limitatamente a quella inerente l'infortunio, convenendo di elevarla dal 90% al 100%.

Pertanto, le somme erogate dagli istituti previdenziali vengono integrate dai Consorzi fino a raggiungere il 70% o il 100% della retribuzione globale giornaliera a seconda che trattasi di malattia o di infortunio professionali.

Art. 152 – Estensione fondo di previdenza

Com'è noto, sin dal 1969 è stata introdotta nel contratto collettivo nazionale la norma che prevede l'istituzione di un fondo di previdenza con onere a carico dei consorzi per tutti gli operai non iscritti all'ENPAIA per l'assicurazione infortuni. Tale fondo è costituito attraverso l'accantonamento di una somma annua pari al 2% delle retribuzioni erogate agli interessati, che viene poi liquidata al dipendente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno richiesto di inserire nell'articolato la possibilità che il dipendente possa chiedere al Consorzio di versare la somma al Fondo di previdenza complementare AGRIFONDO, anziché accantonarla.

Tenuto conto che gli orientamenti attuali sono volti ad una incentivazione della previdenza complementare, stante gli scenari poco ottimistici della previdenza ordinaria, si è ritenuto di aderire alla richiesta, che, in sostanza, non rappresenta alcun onere per il Consorzio ed offre una soluzione valida al miglioramento del livello pensionistico complementare.

Art. 155 – Incentivi all'attività di progettazione

La disciplina degli incentivi all'attività di progettazione quale dettata all'art. 155 del CCNL 25 marzo 2010 non è più in vigore dalla data di sottoscrizione dell'ACNL 28 settembre 2016 come espressamente previsto nel testo dell'accordo medesimo essendosi, tra le parti, convenuto di lasciare ferma fino a tale data la disciplina dettata all'art. 155, tenuto conto dell'accordo raggiunto sulla irretroattività delle nuove disposizioni contrattuali.

Si è però espressamente previsto che, a decorrere dalla data del 28 settembre 2016, il testo dell'art. 155 sarà adeguato alle nuove disposizioni legislative di cui al D.Lgs. 50/2016 (nuovo codice degli appalti – art. 113 e collegati).

Pertanto, non può più trovare applicazione, con decorrenza dalla sopraindicata data, la disciplina prevista nel citato art. 155.

Le modifiche discendono dalle norme dettate all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 che trova obbligatoria applicazione anche ai Consorzi di bonifica per le attività di esecuzione di opere pubbliche con spesa a totale carico pubblico.

Le nuove disposizioni legislative impongono una disciplina diversa rispetto a quella già vigente. Anzitutto si sostituiscono gli incentivi alla progettazione con *“incentivi per funzioni tecniche”* e si dispone la divisione in 80% e 20% degli stanziamenti previsti (direzione lavori, ecc.) per la realizzazione dei singoli lavori con l'obbligo di destinare il 20% delle risorse all'acquisto, da parte dell'ente, di beni, strumenti, tecnologie funzionali e progetti di innovazione.

Le norme contenute all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, prevedono l'obbligo delle istituzioni ed enti appaltanti di destinare ad un apposito fondo risorse finanziarie non superiori al 2%, modulate sull'importo dei lavori posti a base di gara *“per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti pubblici esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti”*.

Prevede altresì che l'80% delle risorse finanziarie del fondo sia ripartito per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 1, sopra riportato, nonché tra i collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione.

E' previsto che gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, incrementano la quota del fondo del 20 per cento.

Gli incentivi in sostanza di spostano dalla progettazione alla programmazione, alla procedura di gara ed esecuzione dei lavori, alla verifica di conformità ecc. attribuendosi particolare rilevanza, nell'esecuzione di opere pubbliche, alla corretta e tempestiva realizzazione nel rispetto dei costi previsti. Si prevede altresì che l'erogazione degli incentivi è subordinata all'accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti destinatari.

Le regole suseposte sono quelle che dovranno trovare applicazione dal 28 settembre 2016.

Art. 159 – Decorrenza e durata

Così come avvenuto in tutti i precedenti rinnovi contrattuali del settore, anche nell'occasione del presente rinnovo, la decorrenza dei miglioramenti economici riconosciuti è stata fatta coincidere con il primo anno successivo alla scadenza del precedente contratto (2015), individuando il 1° giugno 2015 come prima tranche.

Per quanto riguarda la decorrenza delle disposizioni di carattere normativo contenute nell'accordo 28 settembre 2016 lo SNEBI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno convenuto che le norme siano **irretroattive** e quindi decorrono dal 28 settembre 2016, fatte salve quelle espressamente individuate nei relativi articoli.

Per quanto riguarda la durata del CCNL, rinnovato con l'ACNL 28 settembre 2016, è il caso di evidenziare che esso **ha durata quadriennale** sia per la parte normativa sia per quella economica.

Trattamento economico

Lo scrivente ha già illustrato dettagliatamente nella propria circolare n. 25 dell' 8 novembre 2016 l'entità e le decorrenze degli aumenti degli stipendi base riconosciuti ai dipendenti consorziali con l'ACNL 28 settembre 2016.

Prima di ripetere di seguito, per completezza della presente circolare, i chiarimenti, già forniti con la citata circolare, si ritiene opportuno sottolineare che gli aumenti retributivi sono stati concordati tenendo conto degli indici IPCA che hanno determinato, per ogni area e profilo professionale, gli aumenti indicati nella circolare n. 25 dell'8/11/2016.

Il rinnovo contrattuale, come già sottolineato nelle precedenti circolari ha comportato un aumento a regime, in quattro anni (2015-2018) del 3,9%, in 4 *tranches*, pari ad un aumento medio di euro 67,87, al parametro medio 139,08.

Come già fatto presente nella circolare n. 25 dell' 8 novembre 2016, nel primo anno di vigenza dell'accordo, il 2015, è stato riconosciuto, a decorrere dal 1° giugno, un aumento pari allo 0,9%.

Nel secondo anno di vigenza dell'accordo, il 2016, è stata riconosciuta, con decorrenza 1° giugno, una percentuale di aumento delle retribuzioni pari all'1,3%.

Nel terzo anno di vigenza, il 2017, è stato riconosciuto, con decorrenza 1° giugno, una percentuale di aumento pari all'1%.

Nel quarto anno di vigenza, il 2018, è stato riconosciuto, con decorrenza 1° giugno, una percentuale di aumento pari allo 0,7%.

Tenuto conto della decorrenza degli scaglioni di aumento dei minimi di stipendio base, l'applicazione degli aumenti dà luogo al riconoscimento di somme arretrate.

Il calcolo degli arretrati, peraltro, è particolarmente semplice in quanto sarà sufficiente, moltiplicare l'importo degli aumenti, previsti per ogni livello retributivo, per il numero di mesi che intercorrono tra la data di decorrenza dell'aumento e la data di effettiva applicazione, da parte del Consorzio, dell'ACNL 28 settembre 2016.

Peraltro, per una esigenza di chiarezza e di organicità alle tabelle (allegate alla presente circolare) sono altresì indicate le *tranches* di aumento conseguenti all'accordo 10 novembre 2008 ed in particolare alla nuova classificazione dei dipendenti (si ricorda che ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 6 del CCNL 25 marzo 2010, gli effetti economici della nuova classificazione sono riconosciuti in maniera graduale e scaglionata nel tempo. E' stato previsto che, successivamente al 1° novembre 2009, in coincidenza con il mese di novembre degli anni successivi, fossero riconosciute *tranches* pari a 15 euro

fino a raggiungere l'importo dello stipendio base corrispondente all'applicazione del parametro corrispondente). Da parte di molti Consorzi, infatti, è stata avanzata richiesta di tabelle riepilogative dei minimi di stipendio che tenessero conto di entrambi gli aumenti sopra ricordati.

Distinti saluti

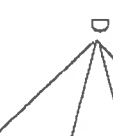
IL SEGRETARIO NAZIONALE
(Massimo Gargano)

A handwritten signature in black ink, consisting of a long, sweeping diagonal stroke followed by a small loop and a vertical line.

2 allegati

RETRIBUZIONE 2015-2018 DIPENDENTI ASSUNTI DAL 16 LUGLIO 2000

	A.C.N.L.				A.C.N.L.				A.C.N.L.				
retribuz.	10/11/2008	retribuzione	10/11/2008	retribuzione	10/11/2008	retribuzione	10/11/2008	retribuzione	10/11/2008	retribuzione	10/11/2008	retribuzione	importo
31/12/2014	6 ^a tranche	2015	7 ^a tranche	2016	8 ^a tranche	2017	9 ^a tranche	2018	ad personam				
	classific.		classific.		classific.		classific.						
100	1265,64	11,26	1276,90	16,42	1293,32	12,79	1306,11	9,04	1315,16				
104	1316,26	11,71	1327,97	17,07	1345,05	13,30	1358,35	9,41	1367,76				
107	1354,24	12,05	1366,29	17,57	1383,86	13,69	1397,55	9,68	1407,22				
115	1455,48	12,95	1468,43	18,88	1487,31	14,71	1502,03	10,40	1512,43				
116	1452,97	12,95	1468,43	18,88	1487,31	14,71	1502,03	10,40	1512,43				
112	1468,14	13,07	1481,21	19,04	1500,25	14,84	1515,09	10,49	1525,58				
118	1417,53	12,62	1430,15	18,39	1448,53	14,33	1462,86	10,13	1472,99				
127	1607,36	14,31	1621,67	20,85	1642,52	16,25	1658,76	11,49	1670,25				
132	1493,46	13,29	1506,75	19,37	1526,12	15,10	1541,22	10,67	1551,89				
132	1663,58	14,87	1685,52	21,67	1707,19	16,89	1724,08	11,94	1736,01				
127	1562,07	14,31	1591,38	20,85	1627,23	16,25	1658,76	11,49	1670,25				
132	1670,65	14,87	1685,52	21,67	1707,19	16,89	1724,08	11,94	1736,01				
127	1607,36	14,31	1621,67	20,85	1642,52	16,25	1658,76	11,49	1670,25				
157	1987,06	17,69	2004,75	25,77	2030,52	20,08	2050,60	14,20	2064,80				
134	1695,97	15,09	1711,06	22,00	1733,06	17,14	1750,21	12,12	1762,32				
159	2012,37	17,91	2030,28	26,10	2056,38	20,34	2076,72	14,38	2091,10				
135	1708,62	15,21	1723,83	22,16	1745,99	17,27	1763,26	12,21	1775,47				
										*n.b.			



	184	2328,78	20,73	2349,51	30,21	2379,71	23,54	2403,25	16,64	2419,89	9,66
	159	2012,37	17,91	2030,28	26,10	2056,38	20,34	2076,72	14,38	2091,10	117,30
	185	2341,44	20,84	2362,28	30,37	2392,65	23,67	2416,32	16,73	2433,05	82,95
area	162	2050,34	18,25	2068,59	26,60	2095,18	20,72	2115,91	14,65	2130,56	
Aq	187	2366,75	21,06	2387,81	30,70	2418,51	23,92	2442,44	16,91	2459,35	
	164	2075,65	18,47	2094,12	26,92	2121,05	20,98	2142,03	14,83	2156,86	60,06

*N.B. Per i dipendenti in servizio al 31 ottobre 2009 l'importo indicato nell'ultima colonna è riconosciuto "ad personam", in applicazione di quanto disposto nella norma contenuta nell'a.c.n.l. 10 novembre 2008 intitolata "effetti economici dell'entrata in vigore della nuova classificazione"

N.B.B. Si ricorda che in applicazione dell' art. 6 del c.c.n.l. 25 marzo 2010 alla retribuzione relativa al parametro 100 va aggiunto, come elemento distinto della retribuzione, con decorrenza 1 novembre 2009, l'importo di euro 15,00 .
Di conseguenza le retribuzioni complete della prima riga, colonne 4, 7, 10, 12 sono le seguenti :

1291,9	1308,32	1321,11	1330,16
--------	---------	---------	---------

RETRIBUZIONE 2015-2018 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 15 LUGLIO 2000

		A.C.N.L.				A.C.N.L.				A.C.N.L.						
retribuz.	31/12/2014	01/06/2015	10/11/2008	retribuzione	01/06/2016	10/11/2008	retribuzione	01/06/2017	10/11/2008	retribuzione	01/06/2018	2018	importo			
		0,90%	6 ^a tranche	2015	1,30%	7 ^a tranche	2016	1,00%	8 ^a tranche	2017	0,70%	2018	ad personam	*(n.b)		
			classific.			classific.			classific.							
area D	100	1244,56	11,26	1255,82	16,42	1272,24	12,79	1285,03	9,04	1294,08						
	{	104	1294,34	11,71	1306,05	17,07	1323,13	13,30	1336,43	9,41	1345,84					
		107	1331,68	12,05	1343,73	17,57	1361,30	13,69	1374,99	9,68	1384,66			1,17		
	}	115	1431,24	12,95	1444,19	18,88	1463,07	14,71	1477,79	10,40	1488,19			7,84		
			1428,96	12,95	1444,19											
			116	1443,69	13,07	1456,76	19,04	1475,80	14,84	1490,64	10,49	1501,13				
			112	1393,92	12,62	1406,54	18,39	1424,92	14,33	1439,25	10,13	1449,38				
	area C	127	1580,59	14,31	1594,90	20,85	1615,75	16,25	1631,99	11,49	1643,48					
		118	1468,59	13,29	1481,88	19,37	1501,25	15,10	1516,35	10,67	1527,02					
	area B	{	132	1632,41	14,87	1657,69	21,67	1679,36	16,89	1696,25	11,94	1708,18				
127			1534,49	14,31	1563,80	20,85	1599,65	16,25	1631,99	11,49	1643,48					
132		1632,41	14,87	1657,69	21,67	1679,36	16,89	1696,25	11,94	1708,18						
{		132	1642,82	14,87	1657,69	21,67	1679,36	16,89	1696,25	11,94	1708,18					
		127	1580,59	14,31	1594,90	20,85	1615,75	16,25	1631,99	11,49	1643,48					
area A	{	157	1953,96	17,69	1971,65	25,77	1997,42	20,08	2017,50	14,20	2031,70			11,77		
		134	1667,72	15,09	1682,81	22,00	1704,81	17,14	1721,96	12,12	1734,07					
	{	159	1978,85	17,91	1996,76	26,10	2022,86	20,34	2043,20	14,38	2057,58					
		135	1680,15	15,21	1695,36	22,16	1717,52	17,27	1734,79	12,21	1747,00			0,53		

