

ACCORDO

per la disciplina in materia di ferie, permessi retribuiti e festività soppresse

L'anno DUEMILAVENTITRE, il giorno OTTO, del mese GIUGNO, presso la sede del Consorzio in Cologna Veneta

TRA

il Consorzio di Bonifica di II grado Lessinio Euganeo Berico, di seguito denominato per brevità espositiva anche "Consorzio L.E.B.", rappresentato dal Presidente pro tempore Cavazza Moreno (all'uopo autorizzato giusta Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 27 giugno 2022)

E

la Rappresentanza Sindacale Aziendale (R.S.A), nella persona del signor:

➤ **DANI MATTEO** **FILBI UIL**

assistito dalla rispettiva Organizzazione sindacale territoriale, nella persona del signor:

➤ **STOCCHERO ANTONIO** **FILBI UIL**

Richiamati:

- ✓ il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) per i dipendenti dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario;
- ✓ il D.Lgs. n. 66/2003 e ss.mm. e ii.; decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e ss. mm. e ii., recante "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro",

si conviene e stipula il seguente Accordo

Art. 1 – Ambito di applicazione

Il presente Accordo viene stipulato ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali e normative in materia e si applica a tutti i dipendenti consortili in servizio, a tempo indeterminato e determinato, con esclusione della dirigenza.

Art. 2 – Ferie

In applicazione dell'art. 89 del C.C.N.L. vigente, per ogni anno solare di servizio spetta al dipendente un periodo di ferie retribuito pari a 22 giorni lavorativi per l'orario settimanale distribuito su 5 giorni.

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

Le disposizioni contrastanti con quanto contenuto nel presente articolo devono intendersi implicitamente abrogate e disapplicate a far data dall'entrata in vigore del presente accordo. Nella fattispecie le ferie annuali vengono conteggiate su base giornaliera (22).

Art. 3 – Indennità sostitutiva ferie non godute

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 e ss. mm. e ii., a mente del quale:

“1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro”,

si conviene che, per il periodo eccedente le quattro settimane (20 giorni lavorativi), è facoltà del dipendente richiedere, qualora motivate esigenze di servizio ne abbiano impedito l'effettivo godimento entro il mese di giugno dell'anno successivo di riferimento, l'indennità sostitutiva per ferie non godute fino a massimi due giorni lavorativi annui da corrispondere entro il mese di agosto.

Tale disposizione, su richiesta del dipendente, è applicabile all'eccedenza rispetto alle quattro settimane di cui sopra, riferita ad anni precedenti, qualora sia accertata, da parte dell'Ufficio Personale, la giacenza di ferie maturate e non godute, per ogni anno di riferimento, nella misura massima prevista nel precedente capoverso.

Art. 3 - Permessi

Ai sensi dell'art. 91 del vigente C.C.N.L. vengono riconosciute ai dipendenti 38 ore annue di permessi.

I permessi ordinari vanno preventivamente concordati con il proprio Responsabile e goduti entro l'anno di maturazione in frazioni minime di 30 minuti o multipli di essi.

Le parti concordano che, qualora il dipendente entro l'arco temporale sopra indicato (31 dicembre di ogni anno) non riesca a godere di tutte le ore di permesso, è prevista la possibilità di fruire delle stesse entro il mese di gennaio dell'anno successivo, previa richiesta del dipendente medesimo. Diversamente viene concessa la possibilità di erogazione della relativa indennità sostitutiva, sulla base di specifica richiesta da effettuarsi al Direttore dell'Ente entro il mese di febbraio del medesimo anno successivo, previa acquisizione del parere favorevole alla liquidazione da parte del Direttore stesso, calcolata in base alla retribuzione corrisposta alla scadenza del termine stabilito (marzo).

Per l'anno corrente, le parti convengono di differire, in deroga alle tempistiche sopra definite, al mese di luglio il termine per la presentazione della richiesta ed al successivo mese di agosto il termine per la liquidazione della relativa indennità sostitutiva con le modalità previste al capoverso che precede.

In assenza di richiesta del dipendente alla fruizione o alla liquidazione dei permessi residui nei termini sopra indicati, gli stessi verranno azzerati.

Art. 4 – Festività soppresse

Ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, che prestino servizio nelle 4 festività soppresse (L. 5 marzo 1977 n. 54) San Giuseppe (19 marzo), Ascensione, Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo, sono concessi 4 giorni di riposo compensativo. Qualora in alcune delle predette festività soppresse non venga effettuata prestazione lavorativa, il numero dei giorni di riposo compensativo sarà proporzionalmente ridotto. Per la festività del 4 novembre è riconosciuto al tutto il personale il corrispondente giorno di riposo con le stesse modalità.

La maturazione del riposo compensativo avverrà ad effettuazione lavorativa di mezza giornata (antimeridiana e/o pomeridiana) e/o giornata intera (con almeno 7 ore di prestazione lavorativa).

Le giornate di riposo compensativo devono essere usufruite con la stessa modalità delle ferie.

Qualora alla concessione del riposo compensativo ostino esigenze di produttività, funzionali ed organizzative le parti concordano che lo stesso potrà essere usufruito entro l'anno di competenza. Oltre tale scadenza, in luogo del riposo compensativo, verrà riconosciuto l'equivalente trattamento economico con le competenze del successivo mese di febbraio, previa richiesta dell'interessato e acquisizione del relativo nulla osta del Direttore.

Per le festività soppresse maturate e non godute nel corso dell'anno 2022 le parti concordano, in deroga a quanto sopra disciplinato, accertata la sussistenza delle esigenze organizzative che ne hanno impedito la fruizione, di riconoscerne, previa richiesta dell'interessato e acquisizione del relativo nulla osta del Direttore, l'equivalente trattamento economico, in luogo del riposo compensativo, con le competenze del mese di agosto p.v..

In assenza di richiesta del dipendente alla fruizione o alla liquidazione delle festività soppresse maturate nei termini sopra indicati, le stesse verranno azzerate.

Art. 5 – Durata e validità

Il presente Accordo ha validità ed efficacia, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, per il triennio 2023 – 2026.

Al termine del triennio il presente Accordo continuerà a produrre i suoi effetti anche oltre tale termine e sino a che non sia intervenuto un nuovo Accordo tra le parti e comunque sino ad avvenuta formale disdetta unilaterale da comunicarsi alla controparte con almeno 3 (tre) mesi di anticipo rispetto alla scadenza annuale.

Le disposizioni contrastanti con quanto contenuto nel presente accordo devono intendersi implicitamente abrogate e disapplicate a far data dall'entrata in vigore del presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto

Per le Rappresentanze Sindacali

F.to Matteo Dani

Per il Consorzio

F.to Il Presidente

(Moreno Cavazza)

F.to Antonio Stocchero per la FILBI UIL