# IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 18 settembre 2001, presso la sede nazionale dell'Associazione Italiana per il WWF - ONLUS,

**tra**

Associazione Italiana per il WWF – ONLUS (di seguito detta WWF Italia), rappresentato dal Segretario Generale Dr. Cesare Martinelli e dal responsabile del personale Bruno Carlo Ravaglioli, assistiti dal Prof. Giuseppe Marini C.d.L.

**e**

la FISASCAT CISL Nazionale, rappresentata da Mario Marchetti;
la FILCAMS CGIL Nazionale, rappresentata da Claudio Treves;

i dirigenti territoriali Fisascat e Filcams: Rolando Sirni, Angela Lazzaro, Giuseppe Milazzo;

la R.S.A. costituita dai sigg. Luca Calisi, Daniela Francescangeli, Maria Vittoria Rossetti, Stefano Uneddu;

Luigi Cantoro e Pietro Labate in qualità di Rappresentanti dei Lavoratori (RdL)

si è stipulato il presente accordo, costituito da una premessa e da n° 17 articoli.

**Premessa**

Le parti, nel rispetto della piena autonomia organizzativa di WWF Italia e di rappresentanza associativa della Fisascat e Filcams e ferme restando le rispettive responsabilità, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali, in particolare in campo socio-ambientalistico, per la salvaguardia, lo sviluppo e la promozione della vita associativa per il contributo che i lavoratori possono apportare agli obiettivi specifici di WWF Italia, sia sotto il profilo organizzativo, sia sul versante più strettamente gestionale, convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazione di tipo concertativo/partecipativo che esalti gli aspetti motivazionali e rafforzi il legame socio-economico che intercorre, tra WWF Italia e i propri dipendenti.

Considerato che WWF Italia in data 3/01/99 ha presentato istanza per ottenere l'ammissione all'anagrafe delle Onlus e che l'art.10 del DLgs 460/97 pone, in particolare, precisi vincoli gestionali, le parti, con il presente accordo,

intendono garantire nella forma e nella sostanza il rispetto delle menzionate disposizioni.

Pertanto, gli obiettivi enunciati nei successivi artt. 1 e 2, saranno realizzati attraverso un complesso di norme che, fermo restando le condizioni preesistenti, sappiano rispondere efficacemente alle esigenze delle due parti e, nel contempo, favoriscano il dovuto arricchimento degli aspetti professionali dei collaboratori, impegnati al rispetto dei principi etici insiti nella tutela e valorizzazione della natura e dell'ambiente, quale condizione indispensabile per il progresso delle attività sociali e istituzionali dell'Associazione.
A tale scopo, le parti proporranno al Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, una verifica dei contenuti del presente accordo e la conferma di quanto sopra esposto.

Inoltre, le parti, vista la delicatezza della situazione socio/ambientale, sottoporranno allo stesso Ministero e per suo tramite alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e alle Istituzioni Locali, l'esigenza di rilanciare le attività promozionali e di sensibilizzazione dei cittadini, assicurando alle attività di WWF Italia l'indispensabile sostegno.

**Art.1**
Le parti, in considerazione dello sviluppo che le attività di WWF Italia hanno avuto negli ultimi anni, cui si è accompagnata una corrispondente azione organizzativa che si faceva nel tempo più complessa imponendo, necessariamente, un aumento degli addetti, al fine di favorire, attraverso norme di regolazione dei rapporti di lavoro più complete, un equilibrio tra le aspettative del personale e le esigenze della struttura e una gestione operativa più moderna, hanno convenuto di abrogare i vigenti regolamenti per il personale.

**Art.2 Inquadramento contrattuale**
Conseguentemente a quanto stabilito al precedente art.1, le parti considerano, per analogia, adatto alla realizzazione degli obiettivi enunciati il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

Pertanto, con l'obiettivo di creare maggiore sintonia fra i settori operativi di WWF Italia e un migliore coordinamento fra ruoli, responsabilità e diritti del personale, le parti convengono di regolare i rapporti di lavoro di tutto il Personale Dipendente, ivi compreso il personale operativo presso le oasi, con il CCNL, di cui al comma precedente, a partire dal 1° Ottobre 2001, con ciò realizzando un miglioramento complessivo unitario e inscindibile rispetto alle pattuizioni in essere.

**Art. 3 Criteri d'attribuzione dei livelli**
A seguito di quanto disposto dagli artt. 1 e 2 del presente accordo, al personale WWF Italia con rapporto di lavoro subordinato si applica la classificazione del personale di cui all'art.3, Titolo I, Parte Seconda del CCNL.

Le parti convengono di redigere, fermo restando quanto sopra, uno schema di corrispondenza della classificazione del personale preesistente con quella del menzionato art.3 del CCNL, quale strumento d'attribuzione dei livelli d'inquadramento al personale dipendente dell'Ente sottoscrittore del presente accordo, in ragione delle proprie peculiari caratteristiche organizzative.

Le parti si danno atto che lo schema di classificazione, di cui al successivi articoli 4, 5 e 6, non assume significato e valenza generale e, pertanto, confermano che quanto disposto al predetto articolo è coerente con il contenuto del secondo comma dell'art. 12, Titolo II, Parte Prima del CCNL.

**Art. 4 Corrispondenza dei livelli**
Con la retribuzione del mese di Ottobre 2001, i lavoratori saranno inquadrati nei livelli della classificazione secondo il seguente schema:

| **Inquadramento Ex regolamento Pers. impiegatizio WWF Italia** | **Inquadramento CCNL** |
|---|---|
| 1° Livello superiore | Quadro |
| 1° Livello | 1° Livello |
| 2° Livello superiore | 1° Livello |
| 2° Livello | 2° Livello |
| 3° Livello superiore | 2° Livello |
| 3° Livello | 3° Livello |
| 4° Livello superiore | (transitorio) |
| 4° Livello | 4° Livello |
| 5° Livello | 5° Livello |
| | 6° Livello |
| | 7° Livello |
| **Inquadramento Ex Regolamento Pers. Agricolo WWF Italia** | |
| Op. spec. Superiore | 3° Livello |
| Op. specializzato | 4° Livello |
| Op. qualificato Superiore | 5° Livello |
| Op. qualificato | 5° Livello |

**Art. 5 Classificazione**

In deroga a quanto stabilito dall'art. 3 del CCNL vigente e in conformità al 2° comma dell'art. 12 del CCNL, al fine di assicurare alla classificazione del personale un corretto equilibrio fra i valori delle prestazioni esistenti all'atto del passaggio dai regolamenti WWF Italia al CCNL e cogliere le specificità professionali esistenti e le loro connessioni con le caratteristiche motivazionali proprie dell'attività dell'Ente, premesso tutto ciò, al personale saranno applicati i livelli di cui al precedente art. 4 sulla base delle seguenti declaratorie e/o profili esemplificativi:

Quadri

Dipendenti che svolgono funzioni di carattere direttivo di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione dei fini dell'Associazione. Questi coadiuvano la Direzione nell'elaborazione delle strategie generali. Possono sovrintendere ad ampie aree d'attività dell'Associazione con poteri di discrezionalità decisionale nella conduzione e coordinamento di risorse e persone.

Ovvero siano preposti in condizione d'autonomia decisionale, responsabilità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Ente, verificandone la fattibilità economica- tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

1° Livello

A. Impiegati con funzioni ad elevato contenuto professionale che svolgono l'attività ad essi affidata in piena autonomia in settori o servizi o progetti di particolare complessità, e partecipino all'elaborazione degli indirizzi strategici generali dell'Associazione.
B. (Ex 2°s) Responsabile con profonda e provata esperienza di un settore, progetto o servizio che può avere al suo interno anche diversi servizi o progetti, affidati ad altri, e sui quali pertanto eserciti controllo, coordinamento e sia responsabile del loro lavoro. Gli impiegati inquadrati in questo livello hanno completa autonomia decisionale nel campo delle scelte tecnico pratiche ed esecutive.

2° Livello

A. Responsabile di settore, progetto o servizio senza piena autonomia nell'ideazione delle strategie e nella realizzazione dei programmi. (Responsabili di singoli progetti di conservazione che abbiano un supervisore; responsabili di servizi istituzionali che debbano rendere conto d'ogni scelta tecnico pratica ai diretti superiori, quali: responsabile Segreteria Soci, Computer, ufficio Acquisti, Promozioni, Oasi e Riserve, etc.).

B. (Ex 3°s) Impiegati di concetto con autonomia e responsabilità sul lavoro di vari impiegati loro sottoposti e/o personale che esplica il proprio compito con spiccata creatività. (Responsabili tecnici di un servizio di segreteria; coordinatore operatori computer; responsabile procedure conti correnti postali nella Segreteria Soci; responsabile nazionale obiettori).

3° Livello

A. Impiegati con mansioni di concetto svolte in condizioni d'autonomia operativa. Possono avere un ruolo di coordinamento rispetto a terzi.

B. Operatori d'oasi che svolgono attività promiscue quali:
rapporti di tipo istituzionale sul territorio (Enti Locali, ecc) e rapporti con i media (interviste, ecc);

- accompagnamento, visite guidate e educazione ambientale;
- sorveglianza e vigilanza;
- attività amministrative d'oasi;
- gestione e coordinamento degli obiettori di coscienza e del volontariato d'oasi.

4° Livello

A. Personale che esegue lavori per la cui esecuzioni sono richieste particolari conoscenze tecniche e adeguata capacità (centralinista addetta alle prime relazioni con il pubblico, operatore computer, segretaria, archivista e protocollista, contabile d'ordine, impiegato amministrativo, addetto al controllo delle spedizioni).
B. Operatori d'oasi che svolgono mansioni promiscue quali:

- gestione e coordinamento degli obiettori di coscienza e del volontariato d'oasi;
- accompagnamento, visite guidate e educazione ambientale;
- Attività di sorveglianza e vigilanza, anche con decreto di GPG, con o senza porto d'armi;
- attività amministrative d'oasi;
- attività di manutenzione.

5° Livello

A. Personale d'ordine con mansioni esecutive (fattorino, operaio, addetto alle riparazioni d'ufficio, usciere, custode, autista, magazziniere).
B. Operatori d'oasi con mansioni promiscue quali:

- Attività agricole (potatura, pulizia infestanti, arature, ecc.);
- Lavori di piccola officina (manutenzione attrezzatura agricola e mezzi);
- Manovalanza (semplici opere murarie, ordinaria manutenzione sentieri);
- Attività di sorveglianza senza porto d'armi.

---

**Norma transitoria**
I lavoratori attualmente al 4° livello superiore sulla base della seguente declaratoria e relativi profili:
"Impiegati con profonda esperienza che svolgano compiti che richiedono specifiche capacità tecniche. (Operatore provetto nella gestione degli archivi computerizzati; aiuto programmatore; segretarie o impiegati amministrativi specializzati nelle procedure dell'Associazione)",
manterranno l'inquadramento al 4°S, con un valore di parametro pari a "155.25".

Le parti stabiliscono che entro 24 mesi i suddetti lavoratori dovranno essere riqualificati, anche per mezzo di eventuali adattamenti organizzativi, e inseriti a tutti gli effetti nel 3° livello della classificazione del personale di cui al precedente art.5.

**Art. 6 Adeguamento della classificazione**
Le parti considerano il contenuto del precedente art. 5 un atto di mera trasposizione e corrispondenza tecnica tra le classificazioni di riferimento.
Pertanto, nel mese di Novembre 2001 le parti s'incontreranno per un esame approfondito della struttura della classificazione del personale, anche alla luce delle modifiche dell'organizzazione del lavoro e della struttura operativa intervenute nel corso degli ultimi anni.
L'obiettivo degli incontri sarà quello di predisporre un sistema classificatorio più rispondente alle caratteristiche del CCNL, più coerente sul piano dell'identificazione dei ruoli e delle responsabilità oggettive. Un sistema che sappia coniugare esigenze organizzative e aspettative professionali, che imprima alla struttura un orientamento innovativo e motivante e nello stesso tempo individui le particolari funzioni interessate agli obblighi ai sensi della L. 223/91 (riserva nelle assunzioni nominative) e della L. 68/99 (collocamento obbligatorio).

**Art.7 Verifica posizioni professionali**
Allo scopo di consolidare corrette e durature relazioni ed evitare futuri contenziosi, le parti, anche al fine di confermare la corretta attuazione dell'attuale classificazione e facilitare quanto previsto al precedente art. 6, convengono di effettuare una verifica dell'attuale inquadramento individuale del personale entro il 31 Gennaio 2002. Le modalità e i tempi di sistemazione degli inquadramenti non conformi all'attuale classificazione, eventualmente rilevati dalla verifica, saranno decisi dalle parti dopo aver informato il personale interessato.

**Art. 8 Voci della retribuzione**
1) Visti gli artt. 1 e 2 del presente accordo, quanto stabilito dall'art. 113 del CCNL e le norme del DLgs 460/97, la retribuzione dei lavoratori sarà composta da:
    a) Paga Base;
    b) Contingenza;

c) 3° Elemento;
d) eventuale elemento provinciale
e) Scatti di anzianità;
f) "ad personam" concessi in relazione agli incarichi attribuiti ai singoli lavoratori prima del riconoscimento dello stato di Onlus;
g) eventuali superminimi nei limiti del DLgs 460/97

2) Il 3° elemento di cui alla successiva tabella A) comprende:
   a) La somma risultante dall'armonizzazione delle voci dell'ex regolamento WWF con quelle del CCNL vigente;
   b) Il 3° elemento nazionale di cui all'art.123 del CCNL 3/11/94.

   Pertanto, qualora a livello territoriale sia vigente un 3° elemento superiore a quanto previsto al punto b) precedente (£.4.000), la somma residua sarà corrisposta come "elemento provinciale".

## Art.9 Retribuzione

Le parti hanno provveduto ad armonizzare i trattamenti precedentemente operanti con i valori del vigente CCNL. Pertanto, fatto salvo quanto ai successivi artt. 13 e 14 e quanto previsto all'art.12 e relativa Tabella C, dal 1° Ottobre 2001, la retribuzione dei lavoratori in servizio, in relazione ai livelli d'inquadramento, sarà composta come da successiva tabella A).
Ai valori contenuti nella tabella A) saranno aggiunti gli elementi fissi della retribuzione mensile ridistribuiti come nelle previsioni dell'art. 8.

Tabella A

| Valori in LIRE | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Ex wwf | Livelli CCNL | Paga Base | Contingenza | 3° elemento | Totale |
| 1°s | Q | 1.981.336 | 1.046.308 | 654.000 | 3.681.644 |
| 1° | 1° (p.A) | 1.784.742 | 1.040.778 | 654.000 | 3.479.520 |
| 2°s | 1° (p.B) | 1.784.742 | 1.040.778 | 175.160 | 3.000.680 |
| 2° | 2° (p.A) | 1.543.819 | 1.031.140 | 204.000 | 2.778.959 |
| 3°s | 2° (p.B) | 1.543.819 | 1.031.140 | 4000 | 2.578.959 |
| 3° | 3° | 1.319.536 | 1.022.162 | 44.000 | 2.385.698 |
| 4° | 4° | 1.141.221 | 1.015.026 | 4000 | 2.160.247 |
| 5° | 5° | 1.031.061 | 1.010.619 | 4000 | 2.045.680 |
| | 6° | 925.658 | 1.006.395 | 4000 | 1.936.053 |
| | 7° | 792.514 | 1.002.045 | 4000 | 1.798.559 |

Situazione transitoria per il 4° livello superiore di cui all'art. 5.

| Parametro | Paga Base | Contingenza | 3° elemento | Totale |
|---|---|---|---|---|
| 155,25 | 1.230.379 | 1.015.026 | 44.000 | 2.289.405 |
| | € 635.44 | € 524.22 | € 22.72 | € 1182.38 |

Tabella A

| Valori in EURO | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Ex wwf | Livelli | Paga Base | Contingenza | 3° elemento | Totale |
| *1°s* | Q | 1.023,27 | 540,37 | 337,76 | 1.901,41 |
| *1°* | 1° (p.A) | 921,74 | 537,52 | 337,76 | 1.797,02 |
| *2°s* | 1° (p.B) | 921,74 | 537,52 | 90,46 | 1.549,72 |
| *2°* | 2° (p.A) | 797,32 | 532,54 | 105,36 | 1.435,21 |
| *3°s* | 2° (p.B) | 797,32 | 532,54 | 2,07 | 1.331,92 |
| *3°* | 3° | 681,48 | 527,90 | 22,72 | 1.232,11 |
| *4°* | 4° | 589,39 | 524,22 | 2,07 | 1.115,67 |
| *5°* | 5° | 532,50 | 521,94 | 2,07 | 1.056,51 |
| | 6° | 478,06 | 519,76 | 2,07 | 999,89 |
| | 7° | 409,30 | 517,51 | 2,07 | 928,88 |

**Art.10 Aumenti contrattuali e nuova Paga Base**

Ai trattamenti previsti al precedente art.9, si aggiungono gli aumenti determinati per il rinnovo del biennio economico dalle parti firmatarie del CCNL, alle date e nelle quantità stabilite per ciascun livello d'inquadramento. Conseguentemente, la Paga Base avrà lo sviluppo riportato nella successiva tabella B.

Tabella B

| **PAGA BASE DAL….** | | 01/01/02 | | 01/07/02 | | 01/01/03 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ex wwf | CCNL | lire | € | lire | € | lire | € |
| 1°s | Q | 2.055.121 | 1061,38 | 2.124.565 | 1097,25 | 2.173.176 | 1122,35 |
| 1° | 1° (p.A) | 1.851.207 | 956,07 | 1.913.763 | 988,38 | 1.957.552 | 1010,99 |
| 2°s | 1° (p.B) | 1.851.207 | 956,07 | 1.913.763 | 988,38 | 1.957.552 | 1010,99 |
| 2° | 2° (p.A) | 1.601.312 | 827,01 | 1.655.423 | 854,95 | 1.693.301 | 874,52 |
| 3°s | 2° (p.B) | 1.601.312 | 827,01 | 1.655.423 | 854,95 | 1.693.301 | 874,52 |
| 3° | 3° | 1.368.677 | 706,86 | 1.414.927 | 730,75 | 1.447.302 | 747,47 |
| 4° | 4° | 1.183.721 | 611,34 | 1.223.721 | 632,00 | 1.251.721 | 646,46 |
| 5° | 5° | 1.069.459 | 552,33 | 1.105.598 | 570,99 | 1.130.895 | 584,06 |
| | 6° | 960.130 | 495,87 | 992.575 | 512,62 | 1.015.286 | 524,35 |
| | 7° | 821.928 | 424,49 | 849.706 | 438,84 | 869.150 | 448,88 |

**Art. 11 Assorbimenti**

Gli aumenti contrattuali di cui al precedente art. 10 non potranno essere assorbiti.

Analogamente, tutti gli aumenti contrattuali futuri non potranno essere assorbiti, in ogni caso, da alcuna voce della busta paga, salvo che sia previsto espressamente dagli accordi sottoscritti dalle parti.

Considerate le caratteristiche professionali e le relative condizioni economiche riconosciute da WWF Italia ai lavoratori inquadrati nel livello ex 1° superiore, inquadrati dal presente accordo con la qualifica di quadri, l'ente si riserva la facoltà di assorbire agli stessi, in tutto o in parte, le somme di cui ai commi

precedenti, a condizione che ciò sia fattibile e risulti dalle caratteristiche della stessa concessione aggiuntiva convenuta dalle due parti interessate.
Al fine di eliminare sperequazioni nei confronti dei lavoratori inquadrati all'ex 1° livello e qualora siano venuti meno gli incarichi attribuiti a lavoratori inquadrati nel livello ex 1°, alla base della concessione d'eventuali ad personam, l'ente si riserva la facoltà di assorbire gli stessi, in tutto o in parte, alle medesime condizioni di cui al comma precedente.

**Art. 12 Allineamento della Paga Base**
In coerenza con quanto disposto dal precedente art.9 e al fine di realizzare l'allineamento della Paga Base in modo equilibrato e in tempi compatibili con i costi del presente accordo, ai lavoratori inquadrati, secondo l'art. 5, al punto B del 2° livello e agli operatori d'oasi di cui al punto B del 3°, del 4°, e del 5° livello, si applica la Paga Base, con le decorrenze previste, come da successiva tabella C.

Tabella C

| Valori in £. | | Allineam. | Aum.Ccnl | Aum.Ccnl | Allineam. | Aum.Ccnl | Allineam. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| wwf | CCNL | 01/10/01 | 01/01/02 | 01/07/02 | 01/10/02 | 01/01/03 | 01/05/03 |
| 3°s | 2° | 1.479.153 | 1.536.646 | 1.590.757 | 1.655.423 | 1.693.301 | |
| | 3° op. oasi | 1.170.111 | 1.219.252 | 1.265.502 | 1.340.215 | 1.372.590 | 1.447.303 |
| | 4° op. oasi | 1.050.159 | 1.092.659 | 1.132.659 | 1.178.190 | 1.206.190 | 1.251.721 |
| | 5° op. oasi | 966.666 | 1.005.064 | 1.041.203 | 1.073.401 | 1.098.698 | 1.130.896 |

Tabella C

| Valori in € | | Allineam. | Aum.Ccnl | Aum.Ccnl | Allineam. | Aum.Ccnl | Allineam. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| wwf | CCNL | 01/10/01 | 01/01/02 | 01/07/02 | 01/10/02 | 01/01/03 | 01/05/03 |
| 3°s | 2° | 763,92 | 793,61 | 821,56 | 854,95 | 874,52 | |
| | 3° op. oasi | 604,31 | 629,69 | 653,58 | 692,16 | 708,88 | 747,47 |
| | 4° op. oasi | 542,36 | 564,31 | 584,97 | 608,48 | 622,95 | 646,46 |
| | 5° op. oasi | 499,24 | 519,07 | 537,74 | 554,37 | 567,43 | 584,06 |

**Art. 13 Nuovi assunti**
Ai lavoratori nuovi assunti si applica l'inquadramento di cui all'art. 5 del presente accordo.

Durante il periodo d'apprendistato o di CFL, ai lavoratori non sarà erogato il 3° Elemento Aziendale e, pertanto, avranno diritto alla Paga Base e alla Contingenza nelle misure stabilite dal CCNL.

Con la retribuzione del 13° mese successivo al termine dell'apprendistato o del CFL, gli stessi percepiranno il 50% del 3° Elemento Aziendale previsto per il proprio livello d'inquadramento e il restante 50% dopo ulteriori 12 mesi.

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e interinale spetta la retribuzione stabilita dal precedente art. 6.

**Art. 14 Armonizzazione del 3° Elemento.**
Con la retribuzione del mese di Gennaio 2003, i lavoratori inquadrati nel 2° livello, come da art. 5 del presente accordo, le cui mansioni attualmente corrispondono al punto B, qualora alla suddetta data svolgano anche le mansioni previste al punto A dello stesso livello, percepiranno il 50% della differenza tra il 3° Elemento Aziendale del 2° livello (p.B) e (p.A). Il rimanente 50% sarà loro corrisposto con la retribuzione del mese di Gennaio 2004.

I lavoratori inquadrati al 1° livello che attualmente svolgono le mansioni di cui al punto B, qualora nel Gennaio 2002 svolgano anche le mansioni previste al punto A dello stesso livello, dalla stessa data percepiranno 1/3 della differenza tra il 3° Elemento Aziendale del 1° livello (p.B) e (p.A). La rimanenza sarà erogata in parti uguali con la retribuzione del mese di Gennaio 2003 e Gennaio 2004.

La realizzazione delle predette condizioni elimina tutti i livelli intermedi e determina l'allineamento definitivo con la classificazione del personale del CCNL.

**Art. 15 Scatti d'anzianità**
Per l'anzianità di servizio presso l'Ente, il personale ha diritto a dieci (10) scatti d'anzianità triennali.
Per il personale assunto dalla data di sottoscrizione del presente accordo ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data d'ingresso al lavoro.

Gli importi degli scatti maturabili dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente accordo, saranno determinati in cifra fissa per ciascun livello d'inquadramento secondo le seguenti misure:

Tabella D

| Valore degli scatti per livello d'appartenenza | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q | 1° | 2° | 3° | 4° | 5° | 6° | 7° |
| **In LIRE** | | | | | | | |
| 120000 | 112000 | 102000 | 93000 | 86000 | 81000 | 77000 | 72000 |
| **In EURO** | | | | | | | |
| 61,97 | 57,84 | 52,68 | 48,03 | 44,42 | 41,83 | 39,77 | 37,18 |

Il valore degli scatti maturati alla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà mantenuto in cifra congelata, alla quale si aggiungerà il valore degli scatti maturabili secondo le disposizione del presente articolo.

In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, è calcolato in base ai valori indicati

nella tabella D di cui al presente articolo, senza liquidazione d'arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

Per quanto non previsto dal presente articolo in tema di scatti d'anzianità, valgono le norme del CCNL vigente.

**Art. 16 Orario di lavoro**

1. Dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, a tutto il personale impiegatizio, in tema d'orario di lavoro, si applicano le disposizioni previste in materia dal CCNL.

   Qualora l'ente, al fine di migliorare la propria gestione interna e il servizio per la collettività e le istituzioni, intendesse adottare un regime d'orario diverso da quello in vigore e ricorrere alle formule di flessibilità dell'orario stabilite dal CCNL, su richiesta dello stesso ente, le parti s'incontreranno per svolgere gli approfondimenti del caso e, in fine, adottare le risoluzioni convenute con apposita intesa.

2. L'orario di lavoro settimanale per tutti gli operatori d'oasi, ex agricoli (inquadrati nel settore agricoltura alla data del presente accordo) è pari a 39 ore settimanali, distribuite secondo lo schema vigente.
   L'articolazione dell'orario a 39 ore settimanali si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui all'art.68 Parte Seconda del CCNL.
   Qualora l'ente intendesse adottare un regime d'orario diverso da quello in vigore e ricorrere alle formule di flessibilità dell'orario stabilite dal CCNL, su richiesta dello stesso ente, le parti s'incontreranno per svolgere gli approfondimenti del caso e, in fine, adottare le risoluzioni convenute con apposita intesa.

3. Pertanto, i lavoratori per i quali è adottata l'articolazione dell'orario di lavoro a:

- 40 ore settimanali, disporranno di un monte ore di permessi retribuiti pari a 104 ore annue accantonate in Banca delle ore;

- 39 ore settimanali, disporranno di un monte ore di permessi retribuiti pari a 68 ore annue accantonate in Banca delle ore;

- nelle ipotesi di cui sopra, qualora si attuino i regimi di flessibilità, i predetti monte ore di permessi saranno incrementati in relazione a quanto stabilito dal CCNL

  La fruizione dei permessi accantonati in Banca delle ore avverrà secondo le modalità stabilite dal CCNL. Le parti, entro il 31 Dicembre 2001, s'incontreranno per verificare a livello aziendale l'eventuale esigenza di adattamenti e concordare modalità di fruizione diverse rispondenti a specifiche esigenze comunemente riscontrate.

**Art. 17**
Per quanto non previsto dal presente accordo, valgono le norme del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

Letto, confermato, sottoscritto.

p. il WWF

p. la FISASCAT CISL

p. la FILCAMS CGIL

R. S. A.

.

R.d. L.