

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE ED IDRAULICO-AGRARIA

Il giorno 18 aprile 2023, presso la sede dell'Assessorato all'Agricoltura della Regione Campania

TRA

REGIONE CAMPANIA

UNCEM CAMPANIA

UPI CAMPANIA

FAI CISL

FLAI CGIL

UILA UIL

Si è concordato di rinnovare il Contratto Integrativo regionale di Lavoro (CIRL), che integra il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria stipulato il 9 dicembre 2021, per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2025

PREMESSA

Stato e prospettive del sistema forestale regionale

Il rinnovo del CIRL regionale risulta fondamentale per la centralità assunta dai processi di riforma in atto e il rilancio della nuova forestazione, con nuove funzioni fondamentali svolte dagli Enti Delegati attraverso interventi sempre più tempestivi e qualificati, sulle tante emergenze e calamità che colpiscono sempre di più il nostro territorio regionale.

La nuova forestazione in Campania deve essere e diventare produttiva, una rivisitazione seria e costruttiva che deve coniugare innovazione e produttività con valorizzazione economica e ambientale oltre a configurare un sistema forestale multifunzionale a tutto campo attraverso il quale è possibile affrontare efficacemente problemi di prevenzione del rischio idrogeologico, manutenzione del territorio, dell'ambiente e dei paesaggi montani e collinari.

Per questo diventa importante rivedere ed adeguare le strategie delle aree montane e collinari quale fattore chiave della green economy- da attuare attraverso diverse e più specifiche politiche per la montagna in linea con gli obiettivi previsti dell'Agenda 2030 dell'ONU e del Green Deal Europeo che si fonda su alcuni importanti pilastri quali, la Strategia Europea per la Biodiversità, la strategia Forestale Europea, La strategia Europea per il clima e la PAC con la sua Strategia *Farm To Fork*.

In questo contesto le risorse forestali della Campania presentano alcune peculiarità che ne evidenziano l'importanza non solo da un punto di vista ambientale, ma anche dal punto di vista economico, sociale e di coesione territoriale, tanto che potrebbero essere considerate a pieno titolo come un asset prioritario su cui fondare il rilancio socioeconomico di tutte le aree interne della nostra regione.

In questo quadro, si evidenzia, il ruolo centrale dei forestali sempre più legato alla messa in sicurezza del territorio e del tessuto sociale.

ART. 1

Sfera di applicazione

Il presente contratto regionale di lavoro (di seguito CIRL), di natura privatistica, integra il contratto collettivo nazionale di lavoro (di seguito CCNL) stipulato in data 9 dicembre 2021.



Il CIRL si applica ai rapporti di lavoro fra gli impiegati, gli operai, le Comunità Montane, gli Enti pubblici, i Consorzi forestali, le Aziende speciali e tutti gli altri Enti che, con finanziamento pubblico, svolgono in amministrazione diretta, in affidamento o in concessione - se cooperative o enti ed imprese di altra natura - attività di:

- sistemazione e manutenzione idraulico-forestale ed idraulico-agraria,
- imboscamento e rimboscamento;
- miglioramento dei boschi esistenti ed attività connesse;
- difesa del suolo;
- opere di ingegneria naturalistica;
- attività di prevenzione e lotta agli incendi boschivi;
- altre attività di competenza, in base alla normativa regionale vigente in Campania.

ART. 2

Decorrenza e durata

Il presente contratto ha validità dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2025.

La piattaforma sindacale di rinnovo sarà presentata almeno sei mesi prima della scadenza del CIRL.

ART. 4

EN.BI.LA.I.F. Ente Bilaterale di settore

Le parti (Uncem, FAI FLAI UILA) nel dare atto che è stato costituito l'Ente Bilaterale di settore, operante in ambito regionale e denominato "Ente Bilaterale territoriale per i Lavoratori addetti ai lavori di sistemazione Idraulico-Forestale e idraulico-agraria della Regione Campania - EN.BI.LA.I.F." (Ente Bilaterale), stabiliscono che uno dei componenti nominato per la parte datoriale venga scelto dalla Regione Campania, congiuntamente all'UPI, in loro rappresentanza.

Finalità, scopi e compiti specifici dell'Ente Bilaterale sono definiti nello Statuto e nell'atto costitutivo.

Sia lo Statuto, che l'atto costitutivo, e tutte le successive modifiche, vanno trasmessi all'Assessorato regionale all'agricoltura che ne curerà il trasferimento alla struttura regionale di riferimento, oggi coincidente con la DG Politiche Agricole alimentari e forestali.

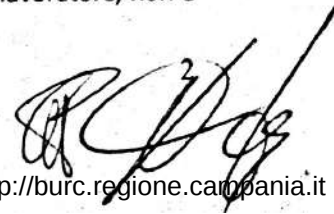
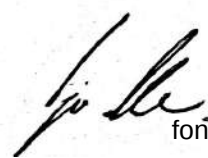
Per consentire all'Ente Bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni integrative ed i trattamenti assistenziali ai lavoratori, nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate dallo Statuto, viene stabilita una contribuzione di € 3,00 per ogni giornata di lavoro accertata a fini contributivi per i lavoratori idraulico forestali (ITI, OTI e OTD), di cui € 2,80 a carico dei datori di lavoro ed € 0,20 a carico dei lavoratori. Lo statuto dell'Ente Bilaterale fissa le quote di contribuzione da destinare al finanziamento delle singole attività ed al suo funzionamento.

L'EN.BI.LA.I.F. dovrà trasmettere alla struttura regionale di riferimento (oggi DG 50.07.00), con cadenza annuale, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello di chiusura dell'esercizio finanziario, il relativo rendiconto di gestione, nel quale vanno riportate obbligatoriamente, e quale contenuto minimo, le somme incassate, ad ogni titolo, in particolare quelle derivanti dalla contribuzione versata per ogni singolo lavoratore, l'indicazione del numero dei lavoratori iscritti e le spese sostenute per lo svolgimento delle attività istituzionali, di quelle sociali e quelle per il suo funzionamento.

Le Comunità Montane, gli enti pubblici, i consorzi forestali, le aziende speciali e tutti gli altri enti che con finanziamento pubblico svolgono le attività di forestazione di cui al presente CIRL, e che anche implicitamente applicano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e l'integrativo regionale, sono tenute a riconoscere integralmente ed attuare quanto previsto dai medesimi contratti Regionali e Nazionali con la conseguente obbligatorietà al vincolo della norma statutaria dell'Ente Bilaterale Territoriale per i lavoratori addetti ai lavori Idraulico - Forestale ed Idraulico - Agraria della Regione Campania.

Tale vincolo di obbligatorietà di partecipazione a EN.BI.LA.I.F. presuppone e comporta la conoscenza con conseguente accettazione delle norme dello statuto e del regolamento nonché delle successive modifiche; con la partecipazione gli enti predetti, si impegnano formalmente ad osservare integralmente gli obblighi e gli oneri derivanti dai contratti di lavoro, Nazionale e Regionale, oltre gli accordi e atti normativi adottati tra le parti.

Il lavoratore che rifiuta l'adesione all'Ente Bilaterale non ha diritto alle prestazioni da questo erogate. Per i lavoratori non aderenti all'Ente la contribuzione, sia a carico del datore di lavoro che del lavoratore, non è dovuta.



ART. 6

Formazione professionale

Tutte le attività di formazione e riqualificazione, compresa la partecipazione ai bandi regionali per la formazione professionale, saranno svolte d'intesa con l'Ente Bilaterale di cui all'art.4.

È fatto obbligo agli enti delegati di programmare annualmente, l'individuazione dei fabbisogni formativi, al fine di individuare percorsi capaci di formare le nuove figure professionali, oltre a programmi di formazione congiunta per RSA/RLS, volti a migliorare la conoscenza delle nuove disposizioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Rispetto a dette nuove esigenze, che richiedono professionalità diverse, le parti concordano sulla necessità di organizzare, sulla scorta delle proposte presentate dalla parte datoriale ed approvate dal Tavolo di partenariato di cui all'articolo 3, corsi di formazione, anche *on the job*, finalizzati alla riqualificazione degli addetti, incentivando l'adesione al fondo per la formazione continua di settore, con riferimento alla complessità degli interventi da realizzare e con particolare riguardo a:

- attività di prevenzione e spegnimento degli incendi boschivi e funzioni connesse;
- produzione di biomasse forestali;
- tecniche di taglio di selezione in aree parco - SIC. ZPS -ZSC e aree protette
- tecniche di ingegneria naturalistica;
- sicurezza ed infortunistica sui luoghi lavoro;
- attività di sostegno alla fruizione pubblica delle foreste;
- nuove figure professionali derivanti dalle modifiche e dall'ampliamento delle competenze, previste dal regolamento regionale n.3/2017 di riforma della legge 11/1996;
- tecnico di progettazione e gestione contabilità dei cantieri forestali.

ART. 8

Permessi straordinari - Aspettativa - conciliazione dei tempi di vita e lavoro - Festività

I permessi retribuiti per matrimonio sono stabiliti nella misura di giorni quindici, sia per gli impiegati che per gli operai a tempo indeterminato.

Per gli operai a tempo determinato, i permessi per matrimonio sono retribuiti in proporzione alle giornate contributive prestate nell'anno, rapportate al numero di giornate previste per il tempo indeterminato, secondo la graduazione prevista dall'art 17 del CCNL.

I permessi retribuiti in caso di nascita e/o ingresso in famiglia del figlio sono stabiliti nella misura di ulteriori due giorni rispetto a quanto previsto dalla vigente normativa, per impiegati ed operai, sia a tempo indeterminato che determinato.

Per le donne vittime di violenza, si concorda l'aggiunta di ulteriori tre mesi retribuiti a carico del datore di lavoro, rispetto ai tre già previsti dal D.lgs. n. 80/2015, da utilizzare secondo la tempistica e le modalità dettate dalla medesima norma.

I permessi retribuiti in caso di decesso del coniuge, di parenti ed affini entro il secondo grado o del convivente, sono stabiliti nella misura di giorni tre per evento, sia per gli impiegati e gli operai a tempo indeterminato e sia per gli operai a tempo determinato, purché in costanza di rapporto di lavoro.

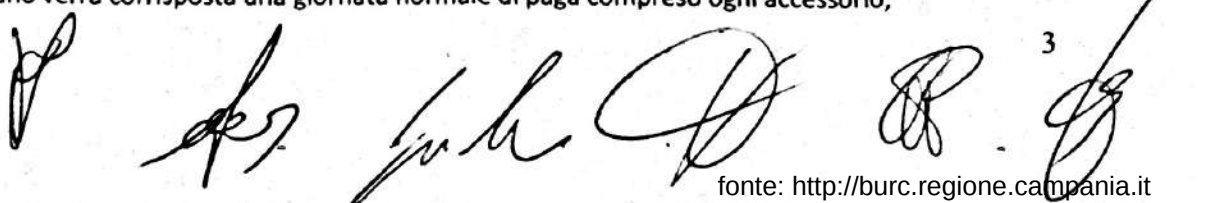
Può essere concessa al lavoratore a tempo indeterminato, che ne faccia espressa richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, da un minimo di 30 giorni ad un massimo di 36 mesi.

Al fine di consentire ai lavoratori un miglioramento della qualità della vita, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente nell'ambito delle misure di sostegno alla genitorialità e alla flessibilità dell'orario di lavoro, le parti concordano che, nel caso siano presenti figli conviventi di età non superiore i quattordici anni di età, agli operai a tempo indeterminato, sono riconosciute 15 ore di permessi all'anno e all'operaio a tempo determinato 8 ore all'anno ed andranno usufruiti nei periodi tra giugno e settembre.

Per le festività si chiarisce: che quando la festa del santo patrono del luogo cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per il trattamento da praticarsi ai lavoratori a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionale ed infrasettimanali si chiarisce altresì che nella ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali di cui all'art.11 del CCNL, anche se ricadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;



b) se lavorano è dovuta, oltre la retribuzione di cui al punto precedente, una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorate per la percentuale prevista dal Ccnl.
Il presente articolo così come formulato si applica a tutti gli operai ed impiegati idraulico forestali in costanza di rapporto di lavoro.

ART. 8 bis

Incentivo natalità

Al fine di incentivare la natalità si chiede per la maternità o paternità, il riconoscimento di una indennità di nascita a carico dell'Ente Bilaterale (ENBILAIF) che successivamente stabilirà importo tempi e modalità di erogazione.

ART. 9

Diritto allo studio

Ai lavoratori a tempo indeterminato che partecipano a corsi di studio, si applicano le norme previste dalla legislazione vigente in materia, oltre all'art. 18 del CCNL vigente.

Tale diritto è esteso ai lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi specifici istituiti da enti pubblici o legalmente riconosciuti, per la scolarizzazione e per l'apprendimento della lingua italiana.

Per i lavoratori a tempo determinato il godimento dei permessi retribuiti di cui al 1° comma è così definito;

- lavoratori con almeno 151 giornate annue; 25 ore nell'arco dell'anno;
- lavoratori con almeno 102 giornate annue; 15 ore nell'arco dell'anno;
- lavoratori con almeno 51 giornate annue; 8 ore nell'arco dell'anno;

A livello di contrattazione aziendale, vengono definite le concrete modalità di godimento dei permessi per diritto di studio, anche in relazione alle esigenze produttive.

ART. 10

Classificazione degli impiegati e degli operai

Potrà essere riconosciuta l'indennità di alta professionalità, prevista dall'art. 49 del vigente CCNL, fino ad un massimo del 20% degli operai di 5° livello in servizio presso ciascun ente, che ricoprono le funzioni definite nel medesimo art. 49.

L'attribuzione della predetta indennità di alta professionalità viene disposta dal datore di lavoro nei confronti degli operai di 5° livello, in possesso delle particolari caratteristiche di alta professionalità di seguito indicate, ai quali siano state attribuite le specifiche funzioni di seguito indicate, attraverso incarichi organizzativi individuali:

- A) operatore affidatario di macchine complesse e/o a tecnologia elevata, con responsabilità di custodia/integrità;
- B) direttore delle operazioni di spegnimento (DOS) degli incendi boschivi;
- C) responsabile di magazzino e degli approvvigionamenti;
- D) operatore affidatario di macchine, mezzi e/o attrezzature a tecnologia elevata, con responsabilità della loro custodia/integrità;
- E) operatori con qualifica di capo falegname, capo carpentiere, capo elettricista, capo impiantista e/o capo meccanico. Agli operai incaricati delle funzioni di cui al comma precedente potrà essere erogata l'indennità di alta professionalità, utile ai fini del TFR, per tutte le mensilità contrattualmente previste, secondo la seguente graduazione:
 - agli operatori di cui alla lett. A): 50 euro mensili;
 - ai DOS di cui alla lett. B): 100 euro mensili;
 - ai responsabili di cui alla lett. C): 60 euro mensili;
 - agli operatori di cui alla lett. D): 10 euro mensili per ciascuna macchina, mezzo e/o attrezzatura affidata, fino ad un massimo di 100 Euro mensili;
 - agli operatori di cui alla lett. E): fino a 50 euro mensili per mansione singola e fino a 100 euro mensili per più mansioni.

La nomina a capo squadra, da intendersi quale incarico temporaneo a tempo determinato, è disposta dal datore di lavoro, su proposta della direzione lavori, nei confronti di operai inquadrati almeno nel 4° livello retributivo. In caso di assenza/indisponibilità di operai del 4° livello, il conferimento potrà avvenire, sulla scorta dei criteri concordati con le RSA/RSU, anche nei confronti di operai del livello immediatamente inferiore. Analogamente, la nomina a capo operaio avviene, da intendersi sempre quale incarico

temporaneo a tempo determinato, è disposta dal datore di lavoro, su proposta della direzione lavori, agli operai inquadrati almeno nel 5° livello retributivo o che abbiano comunque già acquisito le professionalità nel ruolo e nelle funzioni da ricoprire.

In caso di impedimento/assenza del capo operaio, il capo squadra è incaricato della rilevazione delle presenze sul cantiere.

Eventuali revoche o sostituzioni nell'incarico di capo squadra o capo operaio, sia OTI che OTD, devono essere adeguatamente motivate e notificate agli interessati e alle OO.SS. territoriali.

Le parti convengono che, di norma, i già menzionati incarichi vengano conferiti sulla base dei seguenti rapporti: - n. 1 capo squadra ogni 7 lavoratori; - n. 1 capo operaio ogni 2 squadre.

Nel caso di tipologie di intervento che richiedano una diversa organizzazione operativa, la definizione dei suddetti rapporti è demandata al datore di lavoro, sentita la direzione lavori e previo confronto con le RSA/RSU.

Per tale incarico viene corrisposta una indennità pari all' 8%, per il capo squadra, e al 10% per il capo operaio, del salario nazionale conglobato di livello e del salario integrativo regionale per l'intero periodo lavorativo nell'anno e per 14 mensilità.

I lavoratori addetti all'AIB che svolgono per più di 25 giorni consecutivi l'attività di prevenzione e di lotta attiva vengono inquadrati al 3° livello (operai qualificati super), inoltre, qualora l'attività AIB venga svolta per due anni consecutivi il lavoratore viene classificato al 4° livello (operaio specializzato).

Art. 14

Carenza malattia e Conservazione del posto

Agli operai, OTI ed OTD in costanza di rapporto di lavoro, in caso di malattia superiore (cinque) giorni, viene corrisposta, a carico del datore di lavoro, la retribuzione reale per i tre giorni di carenza.

Inoltre, sempre nel caso di malattia superiore a cinque giorni, viene corrisposta un'indennità integrativa a carico del datore di lavoro, fino al raggiungimento del cento per cento della retribuzione reale, per ogni giorno per il quale il richiedente ha percepito l'indennità di malattia posta a carico dell'INPS. L'integrazione è al netto dell'indennità posta a carico dell'INPS, nonché di quella corrisposta dalla Cassa Integrativa Malattie Infortuni Forestali (CIMIF). Le giornate retribuite sono considerate come giornate lavorative effettivamente prestate, anche ai fini del raggiungimento della fascia occupazionale garantita.

Conservazione del posto e trattamento economico:

- A) 6 mesi, fino a 5 anni di anzianità
- B) 12 mesi, oltre 5 anni di anzianità

Art. 15

Carenza infortuni

Nel caso di infortunio superiore a (cinque) giorni, agli operai OTI ed agli OTD in costanza di rapporto di lavoro, viene corrisposta un'indennità integrativa, fino al raggiungimento del cento per cento della retribuzione reale, per ogni giorno per il quale il richiedente ha percepito l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL, al netto di quella corrisposta dalla Cassa Integrativa Malattie Infortuni Forestali (CIMIF).

Art. 18

Assunzioni

Eventuali proposte di incrementi occupazionali o di turn-over della parte datoriale, saranno preventivamente e congiuntamente esaminate con le OO.SS. provinciali stipulanti il presente accordo, unitamente alle RSA/RSU aziendali e, successivamente, inviate al Tavolo di partenariato di settore di cui all'articolo 3, per la relativa approvazione.

Eventuali assunzioni, non preventivamente autorizzate, con le modalità previste nel punto precedente, non rientreranno nella copertura finanziaria regionale.

In merito all'opportunità di favorire il pieno e stabile impiego di tutti i lavoratori, si concorda sulla necessità che, eventuali assegnazioni di risorse aggiuntive, disposte dalla Regione in attuazione del disposto di cui all'art. 6-ter della L.R. n. 11/1996, siano destinate prioritariamente al personale a tempo determinato interessato alla stabilizzazione effettiva entro il 31 dicembre.

Diversamente, eventuali nuove assunzioni, debitamente autorizzate come innanzi, devono essere disposte così come prevede l'art.46 bis del CCNL di settore.



Art. 19

Garanzie occupazionali

Agli operai a tempo determinato, nell'ottica del percorso di stabilizzazione del proprio rapporto di lavoro, viene garantito un numero di giornate lavorative non inferiore a quello dell'anno precedente e, comunque, almeno per 156 giornate lavorative da effettuarsi entro il 31 dicembre di ogni anno.

Per la riassunzione degli operai a tempo determinato storici, si fa espresso richiamo all'art. 6, comma 5, della L.R. n. 1/2016.

Art. 20

Salario integrativo regionale (SIR)

Le parti, tenuto conto dell'attuale eccezionale fase economica, al fine di garantire il potere acquisto dei lavoratori, propongono un aumento salariale del 7% così distribuito: un incremento del 3% a valere dal 01/01/2023, ed un ulteriore aumento del 4% a decorrere dal 01/01/2024.

ART. 21

Salario per obiettivo

Nell'ambito delle risorse che, previa intesa tra le parti, si renderanno disponibili annualmente, viene costituito, a livello aziendale di ciascun Ente, d'intesa con le OO.SS. provinciali stipulanti il CIRL e con le RSA/RSU aziendali, un Fondo salari destinato esclusivamente a progetti obiettivo, per gli Enti che li prevederanno, costituito dall'1,5% (uno e cinque per cento) delle retribuzioni, calcolato con le stesse modalità del SIR di cui all'articolo 20 e risultante nelle misure indicate in Tabella "A", oltre che dal Fondo AIB di cui all'articolo 13.

Detto Fondo salari è finalizzato alla corresponsione al personale di premi di produzione connessi ad effettivi incrementi di produttività, secondo piani da definire annualmente con le RSA/RSU aziendali e quindi lo stesso non verrà costituito nei casi in cui i piani non siano approvati.

Art. 22

Indennità di mensa

L'indennità di mensa, di cui all'art. 20 del previgente CIRL regola la mancata predisposizione dei rifugi idonei ad uso mensa e ricovero; pertanto, il presente contratto istituisce un ticket mensa da corrispondere per ciascuna giornata di presenza, sia per gli impiegati che per gli operai, siano essi OTI che OTD, fissata, nel suo complesso, ad € 6,00, a far data dal 01/01/2024; il ticket resta del valore attuale di € 5,00 (cinque) fino al 31/12/2023.

Si demanda alla contrattazione di secondo livello aziendale la possibilità di sostituire il ticket mensa con l'indennità sostitutiva mensa.

Art. 23

Attrezzi di lavoro

A tutti i lavoratori verranno forniti dal datore di lavoro gli attrezzi necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

È onere del datore di lavoro provvedere all'organizzazione delle modalità di trasporto degli attrezzi meccanici e da lavoro presso i cantieri, (decespugliatore, soffiatore, motosega segnaletica ecc.).

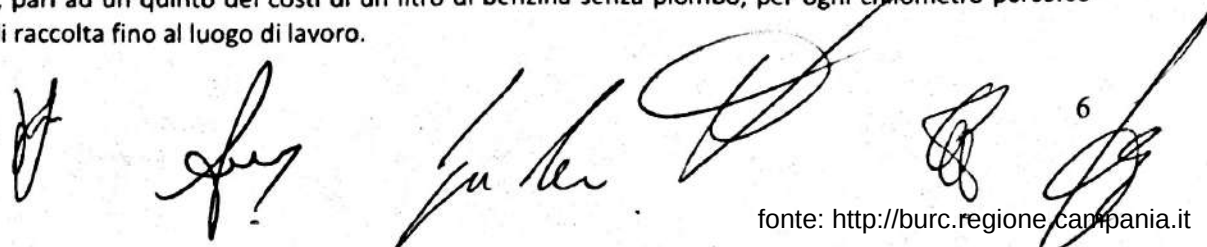
Il datore di lavoro ha l'obbligo di assolvere a tale incarico con mezzi di trasporto dallo stesso resi disponibili agli operai.

Art. 25

Rimborso chilometrico

Nell'ipotesi in cui, per cause di forza maggiore, i mezzi di trasporto forniti dal datore di lavoro non siano sufficienti e/o disponibili, l'ufficio direzione lavori, organizza il trasporto dei lavoratori utilizzando il minor numero possibile di automezzi privati.

In tal caso, al lavoratore che usi il mezzo di trasporto proprio spetta il rimborso chilometrico di cui all'art. 15 del C.C.N.L., pari ad un quinto dei costi di un litro di benzina senza piombo, per ogni chilometro percorso dal centro di raccolta fino al luogo di lavoro.



Il rimborso di cui al comma 2 non compete al lavoratore che debba utilizzare il mezzo proprio per la fruizione di permessi straordinari o di riposi compensativi.

Al lavoratore che utilizzi mezzi propri per raggiungere il centro di raccolta per essere prelevato dall'automezzo datoriale non compete alcun un rimborso chilometrico.

Il datore di lavoro, d'intesa con le OO.SS. territorialmente competenti stipulanti il presente CIRL, definisce ogni trimestre, il valore di riferimento per il computo del rimborso chilometrico di cui all'art. 15 del C.C.N.L., basandosi sul prezzo pubblicato dal Ministero dello Sviluppo Economico. Tale valore di riferimento sarà applicato a tutti i rimborsi chilometrici corrisposti nell'anno.

Il rimborso di cui al comma 2 costituisce una mera restituzione di somme anticipate dal lavoratore per conto del datore di lavoro.

Art. 28

Pari opportunità

In attuazione all'alt. 19 del C.C.N.L. vigente, le incombenze relative alla verifica delle pari opportunità, vengono demandate al Tavolo di partenariato di settore di cui all'alt. 3 del presente C.I.R.L.

Le parti concordano sulla necessità di promuovere, in attuazione delle raccomandazioni CE e delle disposizioni legislative nazionali in tema di parità uomo-donna, attività di ricerca finalizzata alla promozione di attività positive in favore delle donne. Per l'ammissione al lavoro, per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (testo unico D.lgs.n. 151/2001 e successive modifiche).

Art. 28 bis

Violenza di genere

Allo scopo di sostenere le donne lavoratrici vittime di violenza nel loro percorso di reinserimento nella vita lavorativa e sociale, in coerenza e continuità con quanto definito dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica dell'11.05.2011 (convenzione di Istanbul) e della normativa in materia, si definisce quanto segue.

Le parti nella vigenza dell'art. 24 del decreto legislativo n.80 del 15 giugno 2015, stabiliscono che la lavoratrice avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento del congedo retribuito fino ad un massimo complessivo di 5 mesi, a carico dell'azienda per la quota non coperta dall'INPS e da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.

La lavoratrice a tempo determinato inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere richiamati all'art. 24 comma 1 del D.lgs. 80/2015 può esercitare.

Il diritto alla riassunzione entro 60 giorni dal termine del citato percorso. Il diritto di precedenza si estingue entro 18 mesi dalla domanda della lavoratrice.

Art. 29

Diritti sindacali

Con il presente CIRL le parti stabiliscono in n. 1.900 il monte giornate annuo di permessi sindacali retribuiti, a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CIRL, per l'anno 2023 e n. 1.800 a partire dall'anno 2024.

Il suddetto monte giornate spetta alla FAI-CISL, alla FLAI-CGIL ed alla UILA-UIL Regionali, è aggiuntivo a quello previsto dal vigente CCNL ed è ripartito in ragione del numero di iscritti.

Le parti concordano di demandare alla Delegazione UNCEM Campania la rilevazione dei dati relativi al numero degli iscritti presso ciascun Ente datore di lavoro ed il monitoraggio della fruizione dei permessi sindacali, per la verifica del rispetto del monte complessivo assegnato a ciascuna Organizzazione sindacale, dietro segnalazione dei permessi concessi, da parte dei datori di lavoro, all'indirizzo PEC uncemcampania@messaggipec.it. La mancata segnalazione invalida i permessi e non ne legittima la fruizione.

L'UNCEM dovrà trasmettere alla Regione Campania tutti i dati di cui al punto precedente aggiornati al 31 dicembre di ogni annualità entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento ed ogniquale volta la struttura di riferimento regionale ne farà richiesta.

Art. 31

Contributi per l'assistenza contrattuale (CACR)

Il contributo per assistenza contrattuale regionale, dovuto dagli impiegati e dagli operai forestali, è fissato nella misura di euro 0,50 giornaliero, viene trattenuto mensilmente dai datori di lavoro ed è versato a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CIRL, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.

Gli Enti di cui all'art. 1 indicano nella causale di versamento, oltre alla dicitura CACR, la denominazione dell'Ente ed il mese al quale sono riferite le trattenute effettuate ai lavoratori.

Inoltre, le parti datoriali hanno l'obbligo di inviare a ciascuna OO.SS. stipulante il CIRL, almeno annualmente e comunque dietro loro richiesta, i prospetti relativi alle quote CACR, al numero totale dei lavoratori cui sono state trattenute, agli estremi di versamento ed alle quote sindacali trattenute su delega, con l'indicazione nominativa degli iscritti.

Art. 32

Decorrenza economica

La decorrenza economica del presente Contratto Integrativo Regionale è fissata al 1° gennaio 2022, sia per quanto riguarda gli istituti economici di cui agli articoli 10, 20, 21 e 22, che per quanto riguarda gli altri istituti, ivi compresi quelli regolati dagli articoli 4 e 26.

Le parti concordano che a copertura del rinnovo salariale per l'intero anno solare 2022, venga riconosciuta a tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CIRL, un'indennità una tantum di € 100,00 (cento), a titolo onnicomprensivo per ognuna delle voci di aumento salariale previsto nel presente CIRL.

Art. 33

Norma finale di rinvio

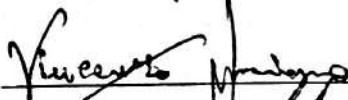
Per quanto non espressamente previsto nel CIRL valgono le norme previste nel CCNL vigente, fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti.

Letto, approvato e sottoscritto

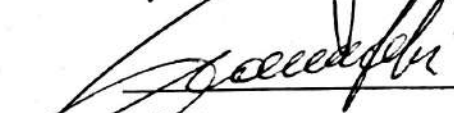
PER LA REGIONE CAMPANIA



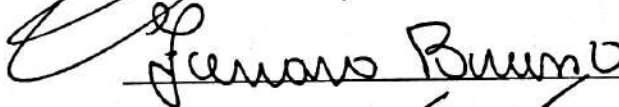
PER UNCEM CAMPANIA



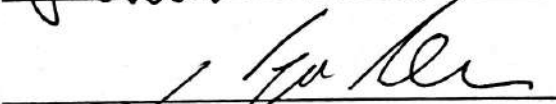
PER UPI CAMPANIA



PER FAI CISL



PER FLAI CGIL



PER UILA UIL

