

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

INDICE

PREMESSA

- Art.1 Sfera di applicazione
- Art. 2 Decorrenza e durata
- Art. 3 Tavolo di partenariato di settore
- Art. 4 Costituzione Ente Bilaterale di settore
- Art. 5 Struttura della contrattazione
- Art. 6 Formazione professionale
- Art. 7 Previdenza complementare
- Art. 8 Permessi straordinari - Aspettativa - conciliazione dei tempi di vita e lavoro – Festività
- Art. 8 bis Incentivo natalità
- Art. 9 Diritto allo studio
- Art. 10 Classificazione degli impiegati e degli operai
- Art. 11 Lavori pesanti, in acqua, disagiati o nocivi
- Art. 12 Sicurezza e prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali
- Art. 13 Servizio di prevenzione e lotta agli incendi boschivi
- Art. 14 Carenza malattia e Conservazione del posto
- Art. 15 Carenza infortuni
- Art. 16 Reperibilità
- Art. 17 Cassa integrazione guadagni
- Art. 18 Assunzioni

Art. 19 Garanzie occupazionali
Art. 20 Salario integrativo regionale (SIR)
Art. 21 Salario per obiettivo
Art. 22 Ticket mensa e Indennità di mensa
Art. 23 Attrezzi di lavoro
Art. 24 Mezzi di trasporto e centri di raccolta
Art. 25 Rimborso chilometrico
Art. 26 Modalità di pagamento
Art. 27 Anticipazione dei trattamenti previdenziali e assistenziali
Art. 28 Pari opportunità
Art. 28 bis Violenza di genere
Art. 29 Diritti sindacali
Art. 30 Disposizioni organizzative in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro
Art. 31 Contributi per l'assistenza contrattuale (CACR)
Art. 32 Decorrenza economica
Art. 33 Norma finale di rinvio
TAB. A
TAB. B

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,
- imboschimento e rimboschimento;
- 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. 3

Tavolo di partenariato di settore

Le parti concordano di istituire un Tavolo di partenariato di settore, con funzioni consultive in materia di programmazione settoriale.

Al Tavolo di partenariato spettano anche i seguenti compiti:

- a) esaminare e comporre, entro 60 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le controversie collettive insorte per l'applicazione e/o l'interpretazione di norme di legge d'interesse del settore, ovvero in sede d'interpretazione e/o applicazione del CCNL e del CIRL, attraverso meccanismi di conciliazione volontaria e di bonaria composizione arbitrale;

- b) modificare qualifiche/profili di mestiere e/o individuarne di nuove, su proposta formulata, anche individualmente, dalle parti stipulanti il CIRL;
- c) esaminare le proposte di nuove assunzioni presentate dalle parti datoriali, nel rispetto della normativa vigente e compatibilmente con le risorse finanziarie appostate annualmente nel bilancio regionale;
- d) esprimere pareri sui programmi di formazione, nonché sulle proposte di modifica di livello, presentate dalle parti datoriali e/o dalle OO.SS., nel rispetto della normativa vigente;
- e) proporre ai competenti Assessorati della Giunta Regionale programmi di formazione, individuando possibili fonti di finanziamento, sia pubbliche che private, anche d'intesa ed in collaborazione con l'Ente Bilaterale di settore di cui al successivo articolo 4.

Le parti si impegnano a designare i propri rappresentanti in seno al Tavolo di partenariato di settore, entro 15 giorni dalla presa d'atto del presente CIRL, da parte della Giunta Regionale.

Il Tavolo di partenariato di settore viene convocato dall'Assessore regionale all'Agricoltura o suo delegato, almeno ogni quattro mesi e, comunque, in caso di richiesta di convocazione pervenuta da almeno due terzi dei rappresentanti.

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 obbligatorio 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 obbligatorio 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. 5

Struttura della contrattazione

Le parti concordano che formeranno oggetto di contrattazione a livello territoriale, tra le parti stipulanti il CIRL, le seguenti materie:

- organizzazione generale del lavoro, con particolare riguardo alle attività di contrasto agli incendi boschivi;
- modalità di godimento dei permessi retribuiti, con particolare riguardo a quelli per diritto allo studio;
- ubicazione dei centri di raccolta;
- garanzie occupazionali e turn-over;
- criteri di rotazione dei lavoratori addetti ai lavori nocivi e/o pesanti e modalità di attuazione della reperibilità;
- gestione degli orari di lavoro e delle ferie, con particolare riguardo alla determinazione del monte ferie annuo previsto dal CCNL, da godere al massimo entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Inoltre, le parti datoriali, a livello territoriale, unitamente alle Organizzazioni Sindacali provinciali ed alle RSA/RSU, potranno elaborare e formulare al Tavolo di partenariato di cui all'art. 3, proposte relative ai programmi di formazione, a mutamenti di inquadramento nei livelli e/o alla modifica delle qualifiche di mestiere/profilo ed all'individuazione di nuove.

Le parti datoriali, comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali provinciali ed alle RSA/RSU la programmazione annuale degli interventi, contestualmente all'inoltro alle competenti strutture regionali.

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. 7

Previdenza complementare

Le parti datoriali si impegnano a promuovere l'applicazione di quanto previsto dall'art.32 del vigente CCNL.

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'alt 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 nazionale ed infrasettimanale 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'alt 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. 11

Lavori pesanti, in acqua, disagiati o nocivi

I lavori da considerare come pesanti o nocivi, agli effetti dell'art. 9, comma 5, del vigente CCNL, sono i seguenti:

- facchinaggio (spostamento di pesi superiori a 30 Kg);
- uso continuo di motosega e/o decespugliatore (oltre 4 ore giornaliere);
- apertura a mano di buche per piantumazioni in zona rocciosa di natura calcarea o effusiva;
- fissaggio di pali ad oltre 30 cm di profondità in zona rocciosa di natura calcarea o effusiva;
- interventi prestati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- interventi di spegnimento incendi;
- attività svolte nei terreni percorsi dal fuoco, per i quali sono previste operazioni di risanamento e di

ripristino ambientale.

Agli operai addetti a lavori pesanti o nocivi si applica, di norma, l'istituto della rotazione, da concordare a livello aziendale.

Il limite massimo d'impiego in tali attività è fissato in n. 4,5 ore giornaliere, con l'utilizzo in altre mansioni per il restante orario di lavoro giornaliero. In caso di utilizzo, per motivi eccezionali, oltre il suddetto limite, spetta al lavoratore una riduzione di me ore dell'orario di lavoro, a parità di salario.

Per i lavori in acqua il limite di utilizzo è parimenti stabilito in 4,5 ore giornaliere.

Per i lavori disagiati (svolti in alta montagna, in acqua e/o in zona malarica) spettano le indennità di cui all'art. 53 del vigente CCNL.

Per le ore di lavoro prestate per lo spegnimento di incendi e/o per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali, spetta la maggiorazione della retribuzione prevista dall'art. 57 del vigente CCNL.

Art. 12

Sicurezza e prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

In materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, si applica la normativa vigente. E' istituito un coordinamento, a livello regionale, tra i RR.LL.S. dei diversi datori di lavoro, finalizzato ad assicurare un confronto costante ed uno scambio di informazioni e favorire, così, un'adeguata armonizzazione delle attività di prevenzione degli infortuni ed il miglioramento delle condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro. E', inoltre, istituita una banca dati, a livello regionale, degli infortuni e/o delle malattie professionali nel settore. La gestione del coordinamento e della banca dati di cui innanzi sarà assicurata dall'Ente Bilaterale di cui all'articolo 4, che promuoverà, in collaborazione con il Tavolo di partenariato di cui all'articolo 3, la tenuta di corsi di formazione in materia di sicurezza e di prevenzione delle malattie professionali.

Art. 13

Servizio di prevenzione e lotta agli incendi boschivi

Il servizio antincendio boschivo (servizio AIB) viene svolto dagli operai riconosciuti fisicamente idonei, in base alla vigente normativa in materia, con priorità per quelli che hanno già svolto tale servizio.

Agli addetti al servizio AIB viene corrisposta l'indennità antincendio prevista dall'articolo 57 del CCNL.

Le parti concordano sulla necessità di un incremento di risorse regionali per le attività di prevenzione e lotta attiva agli incendi boschivi.

Al fine di promuovere una maggiore efficacia nella prevenzione e nella lotta attiva agli incendi boschivi, viene istituito un apposito fondo, denominato Fondo AIB, in favore degli Enti che abbiano conseguito significativi risultati, da finanziare annualmente a carico del bilancio regionale, con uno stanziamento di almeno 200.000 euro, a partire dall'anno 2018.

Gli obiettivi perseguiti dal servizio AIB, che si intendono incentivare attraverso la costituzione del Fondo AIB, sono i seguenti:

- adozione di un'idonea organizzazione, che consenta una maggiore efficacia delle azioni di avvistamento, della tempistica d'intervento, dell'azione di spegnimento da terra, in ausilio ai mezzi aerei e del contenimento delle superfici percorse dal fuoco.

Ai fini del perseguimento dei predetti obiettivi vengono individuati i seguenti indicatori di riferimento ad essi correlati:

1. numero di incendi;
2. superfici boscate percorse dal fuoco;
3. tipologia della vegetazione interessata dagli incendi.

Annualmente, sentite le parti interessate, il competente Assessorato regionale fissa il valore dei suddetti indicatori di riferimento e disciplina l'accesso al fondo, sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione, entro 90 giorni dal termine del periodo di massima pericolosità, degli indicatori di riferimento, sulla base dei dati medi degli eventi (numero di incendi, superfici boscate percorse dal fuoco, qualità e tipologia della vegetazione interessata) del triennio precedente;
- raffronto tra i risultati conseguiti da ciascun Ente e gli indicatori di riferimento a livello regionale, tenendo conto di eventuali situazioni di particolare criticità a livello locale;
- attribuzione delle risorse previste dal fondo, unicamente in favore degli Enti che hanno conseguito risultati uguali o migliori, rispetto agli indicatori di riferimento regionali ed in proporzione allo scarto conseguito.

Le risorse assegnate vengono attribuite esclusivamente ai lavoratori, impiegati ed operai, impegnati nell'attività del servizio AIB, secondo le modalità stabilite dall'art. 21 del CIRL.

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'IINAIL, al netto di quella corrisposta dalla Cassa Integrativa Malattie Infortuni Forestali (CIMIF).

Art. 16

Reperibilità

Il trattamento economico della reperibilità è quello previsto all'art. 56 del CCNL vigente e dall'art. 14 del CIRL sottoscritto il 08.07.2009.

La disciplina della reperibilità viene rimessa a specifiche intese aziendali, da definirsi mediante apposito accordo scritto, stipulato tra datore di lavoro e RSA/RSU, tenendo conto delle seguenti indicazioni operative.

In caso di incendi, di calamità naturali o di altri servizi che prevedono l'istituto della reperibilità, gli operai forestali, su disposizione del datore di lavoro, sono tenuti a rendersi reperibili nei luoghi in cui sia possibile la comunicazione telefonica e dai quali si possa raggiungere il posto di lavoro assegnato entro 30 minuti, con i mezzi di cui i lavoratori dispongono e/o con quelli messi eventualmente a disposizione dal datore di lavoro.

In caso di inadempienza da parte del lavoratore, si applica quanto previsto all'art. 25 del CCNL vigente. L'istituto della reperibilità può essere attivato, sia per i lavoratori già impiegati nel servizio AIB e sia per altri lavoratori idonei, in numero non eccedente la meta dei primi.

La reperibilità può essere richiesta anche periodi non lavorativi, festivi e/o di fine settimana.

I turni devono essere predisposti in modo che a ciascun dipendente sia garantita almeno una giornata settimanale di riposo.

Qualora il lavoratore reperibile, in giornata di riposo settimanale, sia chiamato a svolgere prestazioni lavorative, allo stesso va concesso, nella settimana successiva, il recupero di un numero di ore pari a quelle effettivamente lavorate in reperibilità.

La pratica applicazione della reperibilità, per quanto concerne le modalità di chiamata in servizio, la disciplina dei turni, la localizzazione dei centri di avvio e quant'altro non previsto nel presente articolo, sono demandati a specifiche intese, da definirsi mediante accordo tra datore di lavoro e RSA/RSU.

Art. 17

Cassa integrazione guadagni

Il riconoscimento della mancanza delle condizioni minime per lo svolgimento dell'attività lavorativa per cause meteorologiche è di competenza della direzione lavori, che si avvale del supporto del capo operaio e/o del capo squadra, d'intesa con i rappresentanti sindacali, se presenti sul cantiere.

Nel caso in cui tale evenienza si verifichi ad inizio giornata lavorativa, il capo squadra annota sul registro delle presenze il mancato avvio dell'attività lavorativa e gli operai appongono la propria firma sul registro, la cui mancata apposizione equivale ad assenza.

Diversamente, nel caso in cui il riconoscimento della mancanza delle condizioni minime per lo svolgimento dell'attività lavorativa avvenga nel corso della giornata lavorativa, si procede alla richiesta della cassa integrazione salariale per l'intera giornata in corso. In tale ipotesi, le ore di lavoro già prestate vengono detratte dal monte ore della settimana successiva senza possibilità di cumulo e garantendo, comunque, l'apertura giornaliera del cantiere, almeno fino al completamento della quarta ora.

Le risorse di progetto non utilizzate in conseguenza dall'attivazione della cassa integrazione, vengono reimpiegate per completare le perizie con l'impiego della manodopera in servizio e per finanziare la contribuzione all'Ente Bilaterale di Settore di cui all'articolo 4.

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%, calcolato nel suo importo complessivo sulla base del valore tabellare delle retribuzioni, come previste nel vigente CCNL al 01/01/2023, sommato al valore del SIR sempre a tale data, e così distribuito: un primo incremento del 3% a valere dal 01/01/2023, ed il restante 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

Ticket mensa e 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. 24

Mezzi di trasporto e centri di raccolta

I soggetti datori di lavoro, ai sensi dell'art. 54 del CCNL, provvedono al trasporto dei lavoratori sul luogo di lavoro, laddove la distanza di quest'ultimo sia superiore a due chilometri dal "centro di raccolta", inteso quale silo presso il quale convengono autonomamente i lavoratori e dal quale, in mancanza di mezzi di trasporto datoriali, si applica il conteggio del rimborso chilometrico spettante al lavoratore per raggiungere il cantiere di lavoro, di cui all'art. 15 del C.C.N.L.

L'individuazione dei centri di raccolta, in conformità all'art. 54, comma 3, del C.C.N.L. deve tendere a ridurre al minimo il disagio dei lavoratori ed a salvaguardare l'economicità dell'azienda.

L'ubicazione dei centri di raccolta è stabilita dal datore di lavoro, d'intesa con le OO.SS. territorialmente competenti, stipulanti il presente CIRL, tenendo conto dei criteri indicati nell'art. 54, comma 2, del C.C.N.L.

Per gli operai assegnati in via continuativa a sedi e/o impianti fissi, quali officine, laboratori, magazzini, ecc., il centro di raccolta è individuato nella stessa struttura dove si svolge stabilmente l'attività lavorativa.

Per gli operai addetti a lavori che comportino interventi su cantieri dislocati sul territorio, l'individuazione dei centri di raccolta viene effettuata secondo le modalità di cui ai precedenti commi 2 e 3. Il prelievo dei lavoratori con i mezzi da riali può essere effettuato anche su più centri di raccolta, ubicati lungo il percorso fino al luogo di lavoro.

Nei casi in cui la distanza tra il luogo di provenienza del lavoratore ed il cantiere sia inferiore alla distanza che egli dovrebbe coprire per raggiungere il centro di raccolta, questi potrà raggiungere autonomamente il luogo di lavoro con mezzi propri, senza diritto al rimborso chilometrico di cui all'art. 15 del CCNL.

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 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 26

Modalità di pagamento

La parte datoriale si impegna a fare in modo che le retribuzioni agli impiegati ed agli operai siano corrisposte entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello di riferimento.

Art. 27

Anticipazione dei trattamenti previdenziali e assistenziali

Per l'anticipazione di prestazioni temporanee a carico dell'INPS, relative a trattamenti previdenziali ed assistenziali (indennità di malattia, assegna familiare, cassa integrazione, ecc.), si applica quanto disposto dall'art. 1, comma 10 del D.L. n. 2/2006, siccome convertito nella Legge n. 81/2006 e successive modifiche ed integrazioni.

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 C.I.R.L. le parti stabiliscono in n. 1.900 il monte giornate annuo di permessi sindacali retribuiti, a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti il C.I.R.L. 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'UNCCEM 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 ogniqualvolta la struttura di riferimento regionale ne farà richiesta.

Art. 30

Disposizioni organizzative in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro

Il datore di lavoro si impegna ad applicare tutte le vigenti disposizioni normative in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.

Al personale verrà fornito il necessario equipaggiamento antinfortunistico ed i dispositivi di protezione, individuale e collettiva, di cui all'art. 22 del C.C.N.L., analiticamente siccome definiti nel Documento di Valutazione dei Rischi, che il datore di lavoro è tenuto a predisporre in base alla vigente normativa nazionale in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.

Il datore di lavoro si impegna, per motivi di sicurezza, a fornire idonei mezzi di comunicazione a tutti i capi squadra/capi operai.

I capi squadra sono i preposti dal datore di lavoro sui cantieri in materia di sicurezza ed igiene sul posto di lavoro, in applicazione della normativa vigente in materia.

Il capo squadra, avute le necessarie disposizioni dal Direttore dei lavori, sovrintende alle attività di cantiere, sorveglianza che i lavori si svolgano nelle condizioni di sicurezza previste dalle leggi e dispone che i lavoratori osservino le misure di prevenzione, esercitando il controllo più scrupoloso sul comportamento degli stessi. Esige l'osservanza, da parte dei singoli lavoratori, delle disposizioni aziendali e dette norme di legge, a lui rese note dalla direzione dei lavori e/o dal datore di lavoro, esige inoltre l'uso appropriato dei mezzi individuali e collettivi di protezione e segnala con tempestività al datore di lavoro gli eventuali comportamenti anomali e/o le variazioni ambientali non prevedibili, che possano limitare l'efficacia delle misure di sicurezza ed igiene.

Al fine di garantire, nell'ambito della squadra, la presenza continua del preposto, si conviene che, nei casi di assenza del capo squadra, le relative funzioni vengano esercitate dal capo operaio preposto alla squadra di riferimento, al quale il capo squadra effettivo è tenuto a dare le consegne.

Le parti concordano che il responsabile della sicurezza dei lavoratori (R.S.L.), eletto dagli stessi, verifichi le situazioni di rischio, controlli il corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, verifichi gli investimenti strutturali in materia di prevenzione infortuni e segnali preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro. Ove richiesto dal datore di lavoro, fornisce pareri su tematiche specifiche in materia di sicurezza e su queste formula proprie proposte ed opinioni.

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 giornaliera, 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 2023, per tutti gli istituti economici che hanno subito modificazioni con il presente rinnovo.

Le parti concordano che a copertura dei rinnovi salariali, per tutti gli istituti modificati con il presente rinnovo e per l'intero anno solare 2022, venga riconosciuta, a titolo omnicomprensivo ed a copertura di ognuna delle voci di aumento salariale previste nel presente CIRL, a tutti i lavoratori in forza al 1° gennaio 2022, un'indennità una tantum di € 100,00 (cento), da erogare per il personale che è stato posto in quiescenza in tale annualità in misura proporzionale sulla base delle mensilità effettivamente lavorate nel 2022 rispetto all'intero anno solare.

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 _____

TABELLA "A" - CIRL 2022-2025
SALARI INTEGRATIVI REGIONALI IN VIGORE

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO (O.T.I.)

		DAL 01/01/2023 AL 28/02/2023				DAL 01/03/2023 AL 31/12/2023				DAL 01/01/2024			
Livello/qualifica	CIRL 2018-2021	Minimo tabellare CCNL al 01/01/2023	Aumento 3% CIRL 2022-2025	Nuovo SIR mensile	Minimo tabellare CCNL + SIR	Minimo tabellare CCNL dal 01/03/2023	Aumento 3% CIRL 2022-2025	Nuovo SIR mensile	Minimo tabellare CCNL + SIR	Minimo tabellare CCNL dal 01/01/2024	Aumento 4% CIRL 2022-2025	Nuovo SIR mensile	Minimo tabellare CCNL + SIR
1° Livello (Comune)	€ 86,86	1.205,37	€ 38,77	€ 125,63	€ 1.331,00	1.251,67	€ 38,77	€ 125,63	€ 1.377,30	1.251,67	€ 51,69	€ 177,32	€ 1.428,99
2° Livello (Qualificato)	€ 95,27	1.306,16	€ 42,04	€ 137,31	€ 1.443,47	1.356,16	€ 42,04	€ 137,31	€ 1.493,47	1.356,16	€ 56,06	€ 193,37	€ 1.549,53
3° Livello (Qualificato Super)	€ 97,86	1.337,94	€ 43,07	€ 140,93	€ 1.478,87	1.389,33	€ 43,07	€ 140,93	€ 1.530,26	1.389,33	€ 57,43	€ 198,37	€ 1.587,70
4° Livello (Specializzato)	€ 102,61	1.398,27	€ 45,03	€ 147,64	€ 1.545,91	1.451,97	€ 45,03	€ 147,64	€ 1.599,61	1.451,97	€ 60,04	€ 207,67	€ 1.659,64
5° Livello (Specializzato Super)	€ 109,71	1.485,27	€ 47,85	€ 157,56	€ 1.642,83	1.542,21	€ 47,85	€ 157,56	€ 1.699,77	1.542,21	€ 63,80	€ 221,36	€ 1.763,57

OPERAI A TEMPO DETERMINATO (O.T.D.)

		DAL 01/01/2023 AL 28/02/2023				DAL 01/03/2023 AL 31/12/2023				DAL 01/01/2024			
Livello/qualifica	CIRL 2018-2021	Minimo tabellare CCNL al 01/01/2023	Aumento 3% CIRL 2022-2025	Nuovo SIR (paga oraria)	Minimo tabellare CCNL + SIR	Minimo tabellare CCNL dal 01/03/2023	Aumento 3% CIRL 2022-2025	Nuovo SIR (paga oraria)	Minimo tabellare CCNL + SIR	Minimo tabellare CCNL dal 01/01/2024	Aumento 4% CIRL 2022-2025	Nuovo SIR (paga oraria)	Minimo tabellare CCNL + SIR
1° Livello (Comune)	€ 0,513	7,13	€ 0,23	€ 0,74	€ 7,87	7,41	€ 0,23	€ 0,74	€ 8,15	7,41	€ 0,31	€ 1,05	€ 8,46
2° Livello (Qualificato)	€ 0,559	7,73	€ 0,25	€ 0,81	€ 8,54	8,02	€ 0,25	€ 0,81	€ 8,83	8,02	€ 0,33	€ 1,14	€ 9,16
3° Livello (Qualificato Super)	€ 0,581	7,92	€ 0,26	€ 0,84	€ 8,76	8,22	€ 0,26	€ 0,84	€ 9,06	8,22	€ 0,34	€ 1,18	€ 9,40
4° Livello (Specializzato)	€ 0,605	8,27	€ 0,27	€ 0,87	€ 9,14	8,59	€ 0,27	€ 0,87	€ 9,46	8,59	€ 0,36	€ 1,23	€ 9,82
5° Livello (Specializzato Super)	€ 0,650	8,79	€ 0,28	€ 0,93	€ 9,72	9,13	€ 0,28	€ 0,93	€ 10,06	9,13	€ 0,38	€ 1,31	€ 10,44

IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO (I.T.I.)

		DAL 01/01/2023 AL 28/02/2023				DAL 01/03/2023 AL 31/12/2023				DAL 01/01/2024			
Livello/qualifica	CIRL 2018-2021	Minimo tabellare CCNL al 01/01/2023	Aumento 3% CIRL 2022-2025	Nuovo SIR mensile	Minimo tabellare CCNL + SIR	Minimo tabellare CCNL dal 01/03/2023	Aumento 3% CIRL 2022-2025	Nuovo SIR mensile	Minimo tabellare CCNL + SIR	Minimo tabellare CCNL dal 01/01/2024	Aumento 4% CIRL 2022-2025	Nuovo SIR mensile	Minimo tabellare CCNL + SIR
1° Livello	€ 86,860	1.205,37	€ 38,77	€ 125,63	€ 1.331,00	1.251,66	€ 38,77	€ 125,63	€ 1.377,29	1.251,66	€ 51,69	€ 177,32	€ 1.428,98
2° Livello	€ 94,560	1.303,46	€ 41,94	€ 136,50	€ 1.439,96	1.353,46	€ 41,94	€ 136,50	€ 1.489,96	1.353,46	€ 55,92	€ 192,42	€ 1.545,88
3° Livello	€ 100,950	1.382,56	€ 44,51	€ 145,46	€ 1.528,02	1.435,80	€ 44,51	€ 145,46	€ 1.581,26	1.435,80	€ 59,34	€ 204,80	€ 1.640,60
4° Livello	€ 108,030	1.471,09	€ 47,37	€ 155,40	€ 1.626,49	1.527,57	€ 47,37	€ 155,40	€ 1.682,97	1.527,57	€ 63,16	€ 218,57	€ 1.746,14
5° Livello	€ 118,170	1.599,37	€ 51,53	€ 169,70	€ 1.769,07	1.660,95	€ 51,53	€ 169,70	€ 1.830,65	1.660,95	€ 68,70	€ 238,40	€ 1.899,35
6° Livello	€ 137,070	1.835,69	€ 59,18	€ 196,25	€ 2.031,94	1.906,06	€ 59,18	€ 196,25	€ 2.102,31	1.906,06	€ 78,91	€ 275,16	€ 2.181,22

TABELLA "B" - ISTITUTI CONTRATTUALI E VALUTAZIONE ECONOMICA INCREMENTO - CIRL 2022-2025																							
Riferimento CIRL		Istituto	Personale interessato	Valore da CIRL			Differenza su CIRL precedente	Numero			Giornate lavorative			Operai Liv. 5	Parametri			Onere aggiuntivo unitario	Oneri diretti aggiuntivi	IRAP 8,5%	Oneri per TFR 9,15%	Importo aggiuntivo	Importo totale
Art.	Co.			Valore per anno 2023	Valore per anno 2024	nota		OTI	OTD	ITI	OTI	OTD	ITI		unità misura	%	Dato						
4	4	Contributo a Ente Bilaterale	OTI OTD	€ 3,00	€ 3,00	€ 2,80 a carico datore lavoro € 0,20 a carico lavoratore	+ € 0,30 al giorno a carico datore lavoro								gg.li.	100		0,30 €					
8	7	Figli conviventi < 14 anni	OTI-OTD	np	np	15 ore permesso annuo OTI e 8 ore agli OTD	+ 15 ore OTI 8 ore OTD								ore	100		np	np	np	np	np	np
9	2	Permessi studio	Tutti	np	np	np	Esteso ai lavoratori extracomunitari								ore	100		np	np	np	np	np	np
10	1	Alta professionalità operai di 5° livello	OTI-OTD	variabile	variabile	Estesa fino al 20% degli operai di 5° Liv.	+10% Operai 5° liv.								mens.	20							
10	4, 7 e 9	Capo squadra	OTI -OTD	8% mensile per 14 mensilità	8% mensile per 14 mensilità	La nomina è stata elevata agli operai con il 4° Liv. (1 ogni 7 operai)	+4% mensile per 14 mensilità								mens	8							
10	4, 7 e 9	Capo operaio	OTI -OTD	10% mensile per 14 mensilità	10% mensile per 14 mensilità	La nomina è stata elevata agli operai con il 5° Liv. (1 ogni 2 squadre)	+5% mensile per 14 mensilità								mens	10							
14	1	Carenza malattia	Tutti	< 5 gg	< 5 gg	Sopra i 5 giorni di malattia 3 giorni retribuiti a carico datore lavoro	ridotto da 7 a 5 gg il limite								gg	np		nv	nv	nv	nv	nv	nv
15	1	Carenza infortuni	Tutti	< 5 gg.	< 5 gg.	Sopra i 5 giorni di malattia 3 giorni retribuiti a carico datore lavoro	ridotto da 7 a 5 gg il limite								gg	np		nv	nv	nv	nv	nv	nv
19	1	Garanzie occupazionali	OTD	156 gg	156 gg	Giornate minime lavorative in misura di 156 gg annui	+ 5 giorni								gg								
20	1	Aumenti SIR	OTI	3%	7%	7% complessivo a regime	+ 3% salario Naz. e SIR 2018 anno 2023 + 4% anno 2024								mens.	100							
			OTD	3%	7%									gg.li,	100								
			ITI	3%	7%									mens,	100								
21	1	Salario per obiettivo	OTI	1,50%	1,50%	solo enti che prevedono progetti	+ 0,5% salario Naz. e SIR								lot.	100							
			OTD	1,50%	1,50%									tol.	100								
			ITI	1,50%	1,50%									tot.	100								
22	1	Indennità mensa	OTI	€ 5,00	€ 6,00	sostituita da ticket ma in contrattazione 2° liv. Ripristinabile indennità	+ 1 euro dal 01/01/2024								ggli	100							
			OTD	€ 5,00	€ 6,00									gg.li.	100								
			ITI	€ 5,00	€ 6,00									gg.li.	100								
23	1	Attrezzi di lavoro	OTI e OTD	€ 0,15	€ 0,15	Attrezzi forniti obbligatoriamente da datore di lavoro	invariato								gg	np		nv	nv	nv	nv	nv	nv
23	2, 3			€ 0,00	€ 0,00	Trasporto a carico datore di lavoro con mezzi propri								np	np		nv	nv	nv	nv	nv	nv	
29	1	Permessi sindacali	Tutti	€ 1.900,00	€ 1.800,00	Monte gg di permesso sindacale aggiuntivo	- 200 gg annui a regime								gg.li.	nv		nv	nv	nv	nv	nv	nv
32	2	Una tantum 2022	Tutti	€ 100,00	€ 0,00	Una tantum a titolo onnicomprensivo per istituti anno 2022									una tantum annuo	100		100,00 €					
																		ONERE TOTALE CIRL 2022 (arrotondato)					
																		RISPARMI SU CISOA (n. 9,6 gg. di CISOA per OTI)					
																		ONERE AGGIUNTIVO A REGIME CIRL 2022					