



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

via di S. Teresa n. 23 - 00198 Roma - tel. 06.854.60.46

## CIRCOLARE N. 27 del 3 agosto 2023

Rif. RF/ga

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

LORO SEDI

*Oggetto: accordo collettivo nazionale 23 maggio 2023 di rinnovo del contratto collettivo nazionale 12 ottobre 2020 per i dipendenti consortili.*

Con circolare n. 14 del 26 maggio 2023, lo SNEBI ha trasmesso agli Associati il testo dell'accordo collettivo, sottoscritto il 23 maggio 2023 con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FLAI-CGIL, FAI-CISL e FILBI-UIL, per il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro di cui all'oggetto, riservandosi di inviare una nota illustrativa.

Sciolta la riserva dalle parti, come comunicato con circolare n. 24 del 25 luglio 2023, al fine di facilitare una corretta ed uniforme applicazione dell'accordo, prima di una più completa nota illustrativa che verrà redatta dopo il periodo feriale, si ritiene utile illustrare di seguito i punti fondamentali.

Con l'ACNL 23 maggio 2023 sono state apportate **modifiche** alle seguenti materie, già disciplinate dal CCNL 12 ottobre 2020, che avranno comunque decorrenza dalla stessa data:

- classificazione (art. 2);
- piani di organizzazione variabili (art. 4);

- elemento aggiuntivo economico (art. 65 bis);
- aumenti periodici anzianità (art. 71);
- ente bilaterale;
- giornata sicurezza sul lavoro (art. 79);
- aumenti degli stipendi base (allegato A).

\*\*\*\*\*

Le materie sopra elencate verranno ora di seguito illustrate singolarmente.

### **Classificazione del personale**

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

In estrema sintesi le novità riguardano vari aspetti della classificazione, che di seguito si elencano.

- 1) Al fine di evitare le continue richieste di inquadramenti a profili professionali superiori per il solo utilizzo di strumenti di lavoro più sofisticati o più tecnologici viene espressamente previsto (2° comma, art. 2) che tale circostanza, accompagnata da una preventiva formazione, non può dare diritto a inquadramenti superiori.

Viene quindi risolta l'annoso problema delle continue richieste di mansioni superiori, per esempio, legate al semplice utilizzo di *tablet* o *smartphone*.

- 2) Una criticità che presentava la classificazione consisteva nella mancanza di progressione in alcuni profili professionali, ovvero il mancato aumento di parametro in alcuni casi di promozione.

Le soluzioni adottate hanno portato ad aumentare il parametro in alcuni profili e precisamente in Area A, impiegati direttivi, elevando a 160 il parametro 159, così da risultare progressivo rispetto al parametro 159 del c.d. "*professional*"; così come viene elevato il parametro in Area B da 127 a 128 per le medesime motivazioni.

In quest'ottica anche la previsione, disciplinata però dall'art. 51, promozione, di attribuire sempre il parametro maggiore nei casi in cui, dopo

la promozione, il parametro da attribuire risulterebbe inferiore a quello di partenza.

- 3) Relativamente agli operai stagionali è stato previsto che, con riferimento all'operaio comune, l'iniziale parametro 100 potrà elevarsi a 104 dopo un periodo di dodici mesi di attività effettiva anche non consecutivo.
- 4) Riguardo i tempi di permanenza nei profili, esclusivamente per l'Area Quadri e Area A, viene prevista la riduzione da 7 a 6 anni, **ma solo con decorrenza 1° gennaio 2025.**

#### **Piani di organizzazione variabili**

Con l'inserimento di due note a verbale si introducono rilevanti novità nel sistema di gestione dei Consorzi.

Una riguarda la possibilità di creare un Ufficio *Staff* alle dirette dipendenze del Direttore, che possano coadiuvarlo per l'esercizio di funzioni tecniche, amministrative o di comunicazione.

L'altra novità è la previsione di una nuova figura, fino ad ora non presente nel sistema classificatorio, ovvero quella dell'Area Comunicazione. Consci dell'importanza strategica che attualmente riveste la comunicazione, si è voluto fortemente inserire questa nuova figura in maniera strutturale nel POV.

#### **Elemento aggiuntivo economico**

Un importante elemento di novità è rappresentato dalla possibilità di prevedere, in casi specifici ed in presenza di particolari situazioni di responsabilità, la corresponsione di un'indennità economica aggiuntiva a determinate figure professionali.

Molto spesso veniva segnalata l'impossibilità di poter compensare figure professionali particolarmente meritevoli per impegno qualitativo e quantitativo. Si evidenzia che tale indennità potrà avere una durata temporanea, legata quindi all'eventuale carico di lavoro e responsabilità, e che ne dovrà essere data comunicazione, annualmente, alle RSA/RSU.

#### **Aumenti periodici anzianità**

Relativamente ai soli assunti dopo il 15 luglio 2000, com'è noto, il numero degli aumenti periodici fu ridotto da 16 a 6 biennali, coprendo, di fatto, un arco di vita lavorativa pari a 12 anni.

La richiesta di vedere il ripristino di un sistema di aumenti periodici simile al passato non è stata ritenuta percorribile, per cui si è introdotto un sistema che, per la prima volta, introduce l'idea di meritocrazia con l'intento di disincentivare comportamenti (disciplinari o professionali) non idonei.

Gli aumenti periodici, per i dipendenti assunti dopo luglio 2000 sono stati così portati da 6 a 10 con le seguenti periodicità: primi 6 biennali, il 7° dodicennale, 8°- 9°-10° quadriennali.

È evidente che in presenza di dipendenti assunti a luglio 2000 il 7° aumento periodico scatterà a luglio 2024 vale a dire al termine del periodo dodicennale dall'ultimo. E, questo, sarà automatico, senza condizioni.

La novità riguarda i successivi tre quadriennali per i quali l'attribuzione automatica si realizzerà solo ove l'Amministrazione non ritenga di valutare l'avente diritto. In tal caso il Consorzio potrà decidere di attivare la Commissione di cui all'art. 106 del CCNL 12 ottobre 2020, (opportunitamente semplificata come si dirà in seguito), al fine di una valutazione sull'eventuale demerito nel quadriennio, per comportamento disciplinare o professionale. Un parere negativo comporterà la decadenza del diritto all'aumento periodico e la possibilità di essere rivalutato al termine del successivo quadriennio.

Con l'occasione si è provveduto a semplificare la procedura di attivazione della Commissione di cui all'art. 106, prevedendo tempi certi per la nomina dei componenti ed evitando ritardi, per così dire, strategici.

### **Ente Bilaterale**

Assolutamente di notevole rilevanza un altro elemento di novità introdotto nel nostro sistema. Si è infatti concordato sulla costituzione di un Ente bilaterale presso l'ENPAIA, necessario alla gestione mutualistica delle attività individuate e collegate a materia di occupazione, formazione, qualifica professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro.

A decorrere dal 1° luglio 2023 i Consorzi di bonifica finanzieranno l'Ente Bilaterale con un contributo così stabilito, da calcolare sui minimi di stipendio base:

- 0,5% a carico del datore di lavoro
- 0,25% a carico del dipendente

In caso di mancata contribuzione all'Ente Bilaterale, i Consorzi saranno tenuti a corrispondere al lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione pari all'1% dei minimi di stipendio base.

Allo stato attuale si è in fase gestionale per cui si è costituito un gruppo di lavoro che andrà a studiare e creare gli strumenti per rendere operativo l'Ente in questione.

Sarà cura dello scrivente tenere aggiornati i propri Associati in ordine ai vari passaggi del gruppo di lavoro, evidenziando che, per le motivazioni dette, il termine del 1° luglio indicato nella norma resta valido ai fini della decorrenza ma che, ad oggi, non è chiaramente ancora operativo.

### **Giornata Sicurezza sul Lavoro**

Viene istituita, nell'ambito della settimana della bonifica, una giornata per la salute e la sicurezza sul lavoro.

### **Aumenti degli stipendi base**

Lo scrivente ha già riferito dettagliatamente nella propria circolare n. 24 del 25 luglio 2023 circa l'entità e le decorrenze degli aumenti degli stipendi base riconosciuti ai dipendenti consorziali con l'ACNL 23 maggio 2023, con allegata la relativa tabella dei minimi di stipendio.

In sostanza, un aumento complessivo del 4,9% in due anni, suddiviso in due tranches, deve ritenersi in linea con gli obiettivi prefissati. Si tratta di un aumento medio, in due anni, pari a 95,49 euro lordi.

Con l'occasione si provvede a reinviare, in allegato, il testo sottoscritto dell'accordo collettivo nazionale 23 maggio 2023.

Distinti saluti

IL SEGRETARIO NAZIONALE  
(Massimo Gargano)



all. 1

**Art. 2 - Classificazione del personale**

I dipendenti dei Consorzi di bonifica e degli enti consortili similari di diritto pubblico e dei Consorzi di miglioramento fondiario sono assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatta eccezione per gli operai avventizi assunti con rapporto a tempo determinato, la cui disciplina è contenuta nei titoli I, II e V della parte prima e nella parte IV del presente contratto, nonché per l'altro personale assunto con rapporto a tempo determinato nei limiti della legge D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni.

Gli strumenti digitali o tecnologici utili allo svolgimento delle mansioni lavorative potranno essere affidati previa formazione, senza che diano diritto ad inquadramenti superiori.

Agli effetti del presente contratto i dipendenti sono classificati nelle seguenti aree, posizioni organizzative e profili professionali:

**Area Quadri**

**Posizioni organizzative:**

Quadro preposto ad un settore organizzativo complesso: collabora in via diretta con un dirigente al quale è gerarchicamente sottoposto. Ha il compito di coordinare e controllare un settore operativo complesso, articolato in più sezioni cui siano preposti impiegati direttivi ed addetti dipendenti appartenenti alle aree inferiori.

*Parametro 187* per i quadri con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni; *parametro 164* per i quadri con meno di sette anni di anzianità di servizio nelle funzioni.

Quadro preposto ad un settore organizzativo semplice: collabora in via diretta con un dirigente al quale è gerarchicamente sottoposto. Ha il compito di coordinare e controllare un settore operativo dotato di autonomia funzionale ed organizzativa, nell'ambito del quale operino dipendenti con mansioni di concetto.

*Parametro 185* per i quadri con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni; *parametro 162* per i quadri con meno di sette anni di anzianità di servizio nelle funzioni.

Tutto il personale con mansioni e qualifica di quadro è tenuto a svolgere in prima persona gli adempimenti di maggiore complessità ed importanza di pertinenza del settore cui è preposto.

Ai quadri in possesso di una superiore capacità, relativa alle mansioni proprie della qualifica, acquisita al termine di corsi di formazione teorico pratica attinenti alle mansioni predette, frequentati a richiesta dell'amministrazione anche attraverso programmi formativi condivisi con le Organizzazioni sindacali ed organizzati da istituti o scuole universitarie, di durata complessiva non inferiore a sei settimane nell'arco di due anni è riconosciuto un parametro maggiorato di tre punti.

*[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]*

**Profili professionali:**

Area A

Impiegati direttivi gerarchicamente sottoposti ad un quadro adibiti, con discrezionalità operativa ed autonomia, al coordinamento ed al controllo di semplici unità operative alle quali siano addetti dipendenti con mansioni di concetto. Tali impiegati sono tenuti a svolgere in prima persona gli adempimenti di maggiore complessità ed importanza della sezione cui sono preposti.

*BB* *Parametro 184* per gli impiegati direttivi con anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni; parametro 160 per gli impiegati direttivi con meno di sette anni di anzianità di servizio nelle funzioni.

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

*ND* *Parametro 159* per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni; parametro 135 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni.

Personale con mansioni di concetto che svolge in via prevalente attività tecnica od amministrativa, non rientrante tra quelle sopra elencate, con iniziativa ed autonomia operativa provvedendo all'istruttoria ed alla definizione delle pratiche assegnate, curandone i relativi adempimenti organizzativi e funzionali.

*CF* *Parametro 157* per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a sette anni; parametro 134 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a sette anni.

*Alu* Al personale dell'area in possesso di una superiore capacità, relativa alle mansioni proprie della qualifica, acquisita al termine di corsi di formazione teorico pratica attinenti alle mansioni predette, frequentati a richiesta dell'amministrazione, anche attraverso programmi formativi condivisi con le organizzazioni sindacali, e organizzati da istituti o scuole universitarie, di durata complessiva non inferiore a quattro settimane nell'arco di due anni è riconosciuto un parametro maggiorato di tre punti.

Area B

**Profili professionali:**

Impiegati che svolgono attività esecutiva di carattere tecnico od amministrativo con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti.

*BB* *Parametro 132* per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni; parametro 128 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni.

*[Extensive handwritten signatures and scribbles on the left and right margins of the page]*

Capi operai preposti all'esercizio o alla manutenzione di una o più opere od impianti ai quali siano addetti stabilmente altri operai fissi gerarchicamente subordinati.

I Capi operai sono tenuti, oltre a svolgere le mansioni di "Capo", a svolgere in prima persona le mansioni operaie di competenza della squadra cui sono preposti.

Parametro 132 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni; parametro 128 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni.

Elettromeccanici impiantisti con anzianità di servizio di almeno 4 anni nelle mansioni ed in possesso di un'acquisita superiore capacità tecnicopratica relativa alle mansioni proprie della qualifica da accertare dall'amministrazione attraverso apposita prova di idoneità.

Parametro 132

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

Parametro 132 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni; parametro 128 per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni.

Al personale dell'area in possesso di una superiore capacità, relativa alle mansioni proprie della qualifica, acquisita al termine di corsi di formazione teorico pratica attinenti alle mansioni predette, frequentati a richiesta dell'amministrazione, anche attraverso programmi formativi condivisi con le organizzazioni sindacali, e organizzati da istituti o scuole universitarie, di durata complessiva non inferiore a quattro settimane nell'arco di due anni è riconosciuto un parametro maggiorato di due punti.

Area C

**Profili professionali:**

Operai che eseguono lavori richiedenti una provata capacità tecnicopratica, acquisita attraverso un necessario tirocinio, unita ad un'ideale conoscenza delle più avanzate tecnologie dello specifico campo di attività conseguita in appositi istituti di istruzione e/o formazione professionale e che sono in grado di compiere a regola d'arte i lavori di maggiore complessità relativi alla loro specializzazione.

Parametro 127

Operai addetti abitualmente agli escavatori loro affidati di cui curano la manutenzione e conduttori di macchine operatrici complesse, ivi comprese le motobarche, delle quali curano anche la manutenzione e le piccole riparazioni.

Meccanici di officina che effettuano riparazioni complesse di macchinari, mezzi meccanici ed impianti consortili nonché la costruzione o installazione dei relativi pezzi di ricambio e pezzi speciali.

Elettromeccanici che intervengono su impianti di sollevamento anche automatizzati per eseguire riparazioni complesse e sostituzioni di parti, nonché per controllare ed assicurare il regolare funzionamento di essi.



*Parametro 127* per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni; *parametro 118* per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni.

Al personale dell'area in possesso di una superiore capacità, relativa alle mansioni proprie della qualifica, acquisita al termine di corsi di formazione teorico pratica attinenti alle mansioni predette, frequentati a richiesta dell'amministrazione, anche attraverso programmi formativi condivisi con le organizzazioni sindacali, e organizzati da istituti o scuole universitarie, di durata complessiva non inferiore a quattro settimane nell'arco di due anni è riconosciuto un parametro maggiorato di due punti.

#### Area D

##### **Profili professionali:**

Personale addetto a compiti di videoscrittura ed utilizzazione di programmi informatici.

*Parametro 116* per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a due anni; *parametro 112* per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a due anni.

Operai specializzati addetti al funzionamento di impianti o all'esercizio ed alla manutenzione delle opere e degli impianti consortili in possesso di adeguata preparazione tecnica, congiunta ad un prolungato tirocinio pratico ovvero titolari di un brevetto o di un diploma richiesti come requisito per l'assunzione.

##### *Parametro 116*

Personale addetto alla guida di autoveicoli adibiti al trasporto di persone e/o cose.

##### *Parametro 115*

Operai qualificati addetti alla custodia, all'esercizio e alla manutenzione delle opere e degli impianti consorziali in possesso di preparazione tecnica acquisibile con un breve tirocinio pratico.

##### *Parametro 107*


Personale ausiliario di ufficio addetto ad attività complementari e/o ausiliarie di attesa e custodia, di fatica nonché ad operazioni generiche di carattere esecutivo.

##### *Parametro 107*

Operai comuni addetti ad attività di manutenzione delle opere ed impianti consorziali non richiedenti preparazione tecnica né tirocinio pratico.

*Parametro 104* per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni pari o superiore a dodici mesi; *parametro 100* per i titolari di anzianità di servizio nelle funzioni inferiore a dodici mesi. Per gli operai avventizi stagionali il passaggio avverrà al compimento del dodicesimo mese anche non consecutivo.

Al personale dell'area in possesso di una superiore capacità, relativa alle mansioni proprie della qualifica, acquisita al termine di corsi di formazione teorico pratica attinenti alle mansioni predette, frequentati a richiesta dell'amministrazione, anche attraverso programmi




formativi condivisi con le organizzazioni sindacali, e organizzati da istituti o scuole universitarie, di durata complessiva non inferiore a quattro settimane nell'arco di due anni è riconosciuto un parametro maggiorato di due punti.

**Chiarimento a verbale**

Le parti si danno atto che gli operai avventizi stagionali sono inquadrati sulla base delle mansioni affidate.


**Nota a verbale**



Le parti concordano che, relativamente ai profili professionali dell'area Quadri e A, i tempi di permanenza sono ridotti da 7 a 6 a partire da gennaio 2025.

**Nota a verbale**

Le parti, al fine di permettere agli Enti consortili di valorizzare a pieno le professionalità dei propri dipendenti, convengono sulla necessità di dare continuità al Gruppo di lavoro paritetico con il compito di rivedere e indicare, entro tempi certi, le eventuali modifiche da apportare relativamente ad elementi della classificazione del personale, tanto nelle declaratorie quanto nei profili professionali. Tale Gruppo di lavoro formulerà entro il 31/12/2024 le proposte di modifica da apportare al presente articolo e potrà essere convocato a richiesta di una delle parti.



ART. 4 - NOTA A VERBALE

UFFICIO DI STAFF

Il piano di organizzazione variabile di cui al presente articolo può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del Direttore, per l'esercizio delle funzioni di supporto tecnico, amministrativo o di comunicazione.

Gli uffici di staff svolgono attività di supporto alla Direzione, nell'ambito delle funzioni strategiche aziendali nonché ad attività funzionali al perseguimento degli obiettivi ed all'esercizio delle funzioni attribuiti alla Direzione dall'Amministrazione.

NOTA A VERBALE

Il piano di organizzazione variabile di cui al presente articolo può prevedere un'Area comunicazione che comprende Personale che svolge con carattere continuativo funzioni di comunicazione, assegnate dall'Amministrazione dell'Ente, e con il coordinamento della Direzione, di rilevante importanza ai fini della divulgazione circa lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Ente, dando uno specifico contributo al generale andamento dell'attività consortile.

Comprende alcune tipiche figure professionali, con competenze specialistiche, abilitazione all'esercizio professionale ed iscrizione nei relativi albi, con funzioni di studio, consulenza, comunicazione, programmazione e ricerca ad essi assegnati dall'Amministrazione dell'Ente, e con il coordinamento della Direzione".

Handwritten signatures and scribbles are scattered throughout the page, including a large signature at the top left, several in the top right, and a dense collection of signatures at the bottom.

**Art. 41 - Promozione**

La promozione e l'assegnazione di mansioni superiori vengono disposte dal Consorzio, in base a giudizio per merito comparativo e tenendo conto delle attitudini a disimpegnare le superiori mansioni, sia tra profili professionali contigui all'interno dell'area professionale di appartenenza, sia dal profilo professionale più elevato dell'area immediatamente inferiore al profilo professionale meno elevato dell'area professionale immediatamente superiore.

Per aver diritto ad essere scrutinati ai fini della promozione o dell'assegnazione di mansioni superiori, i dipendenti devono avere prestato lodevole servizio per almeno un anno nel profilo professionale immediatamente inferiore a quello proprio delle mansioni superiori e devono essere in possesso del titolo di studio richiesto.

Qualora il profilo professionale superiore al quale il dipendente è pro- 46 mosso abbia un parametro a permanenza limitata, l'inquadramento iniziale del dipendente neopromosso è in tale parametro.

Nell'ipotesi in cui il parametro in godimento prima della promozione sia superiore al parametro più basso del profilo professionale al quale il dipendente viene promosso, si attribuirà il parametro superiore del profilo professionale di arrivo.

Nei casi di promozione di un Quadro o di un impiegato di area A che abbia raggiunto l'anzianità di servizio prevista per il parametro superiore, il parametro di attribuzione sarà sempre il più alto tra quelli previsti per il profilo professionale di arrivo.

Viene inserito l'art. 65 bis

### ELEMENTO AGGIUNTIVO ECONOMICO

In presenza di specifiche e particolari situazioni di responsabilità connesse con l'assetto organizzativo ed operativo dell'ente e con il suo funzionamento, richiedenti più elevate prestazioni qualitative e quantitative, rientranti nelle medesime mansioni in cui è inquadrato il dipendente, è possibile attribuire a determinate figure professionali, attraverso un accordo scritto che ne individui le motivazioni, il valore economico e la durata di assegnazione, un elemento aggiuntivo economico costitutivo della retribuzione mensile di cui all'art. 65 del presente CCNL.

I Consorzi, ogni anno, forniranno alle RSA/RSU un'informativa relativamente all'applicazione interna del presente istituto all'interno del Consorzio.

**Art. 71 - Aumenti periodici di anzianità**

I dipendenti hanno diritto, per il servizio prestato dalla data di assunzione, fatti salvi gli effetti del successivo art. 74, a 10 aumenti periodici della retribuzione, ciascuno di ammontare pari agli importi indicati nel successivo 3° comma per l'anzianità di servizio maturata sino al 31 ottobre 2009 e pari, per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dall'1 novembre 2009, agli importi indicati al successivo quarto comma, con le seguenti tempistiche : 6 biennali, 1 dodicennale, 3 quadriennali.

Gli ultimi 3 aumenti periodici saranno attribuiti automaticamente alla scadenza del periodo previsto, salvo per coloro che, nel quadriennio precedente la maturazione, a giudizio dell'Amministrazione consortile, sulla base di parere espresso dalla Commissione disciplinare di cui al 4° comma dell'art. 106, abbiano demeritato (per comportamento disciplinare o professionalità). In quest'ultimo caso la valutazione viene rimandato al termine del successivo quadriennio.

Gli importi unitari in cifra fissa degli aumenti periodici maturati sino al 31 ottobre 2009, sono i seguenti:

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Panda" and "Perrin".]*

*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**Art. 106 – Dispensa nell'interesse del servizio**

Il dipendente può essere dispensato dal servizio per sopravvenuta inabilità determinata da motivi di salute o per accertata incapacità all'adempimento delle sue funzioni.

OMISSIS

Il provvedimento di dispensa per incapacità deve essere preceduto dal conforme parere di una Commissione composta da cinque membri, nominati come segue:

- uno, con funzioni di Presidente, dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e dei Procuratori nel cui circondario ha sede la Prefettura della Provincia ove ha sede il Consorzio;
- due dal Sindacato Nazionale dei Consorzi;
- due dal Sindacato al quale il dipendente è iscritto od ha conferito mandato nell'ambito delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. L'eventuale mancato conferimento comporterà l'onere di richiedere la nomina, da parte del Consorzio, alla segreteria nazionale del sindacato maggiormente rappresentativo a livello consortile.

Qualora entro trenta giorni dalla data di ricezione della richiesta i Sindacati non abbiano provveduto ad effettuare le nomine di loro spettanza, ogni obbligo si intenderà assolto e la Commissione procederà nella composizione restante.

*[Large area of handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page]*

*[Vertical handwritten signature on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*

## ENTE BILATERALE

Le Parti convengono sulla necessità di istituire, dalla stipula del presente CCNL, un Ente bilaterale che costituisca lo strumento per la gestione mutualistica di un fondo rivolto a specifiche attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

L'Ente bilaterale si costituirà presso l'Enpaia. Le parti stipulanti valuteranno le modalità di gestione dell'Ente nell'ottica del contenimento dei costi.

A tale scopo viene demandato alle parti stipulanti il presente accordo il compito di attuare tutte le procedure legislativamente previste e di regolamentare le attività cui indirizzarsi, che si indicano di seguito:

- a) Ricambio generazionale;
- b) Ristrutturazione aziendale;
- c) Sostegno al reddito legato a interruzioni temporanee (per es. integrazione indennità malattia).

L'Ente bilaterale potrà prevedere ulteriori prestazioni, anche di carattere sociale, a sostegno dei lavoratori della bonifica.

I servizi saranno finanziati utilizzando il patrimonio economico costituito dalle risorse che i Consorzi verseranno nel Fondo.

I consorzi di bonifica finanziano l'ente nella misura dello 0,75% (0,50% a carico del datore di lavoro e 0,25% di spettanza del dipendente) dei minimi di stipendio base di cui all'art.66 del presente CCNL a far data dal 01.07.2023.

Le prestazioni previste nel presente articolo rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti del Consorzio di Bonifica che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte del Consorzio stesso di prestazioni equivalenti. Il Consorzio, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori. Il Consorzio che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale Nazionale della Bonifica, a decorrere dal 01.07.2023 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione pari all'1% di quanto previsto nei minimi di stipendio base di cui all'art.66 del presente CCNL.

A tale scopo, le parti stipulanti il presente accordo procederanno ad elaborare uno Statuto che sancisca la costituzione, gli scopi e gli organismi istituzionali che operano per gestire l'Ente Bilaterale. Dovrà altresì provvedere a redigere un Regolamento che definisca le procedure di attuazione delle prestazioni e dello statuto entro il 15.09.2023.

L'accesso alle prestazioni di cui ai punti a) e b) è subordinato alla sottoscrizione di accordi sindacali in ciascun Consorzio ed all'adesione del lavoratore. Si demandano ad un tavolo nazionale eventuali situazioni di criticità che dovessero sorgere a livello aziendale.



Giornata Sicurezza sul lavoro

Nell'ambito della settimana della bonifica le parti stipulanti prevederanno una Giornata per la salute e la sicurezza sul lavoro, come momento di riflessione e confronto sui temi legati alla cultura della prevenzione nei contesti professionali in cui esercitano la propria attività. Rappresenterà un'occasione di confronto e riflessione sulle opportunità per i Consorzi a sostegno di percorsi di responsabilità sociale per la tutela e la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, come vantaggio competitivo della singola organizzazione e dell'intero sistema.

Giornata

Handwritten signatures and scribbles surrounding the text.

**AUMENTI DA CORRISPONDERE PER GLI ANNI 2023-24 (4,95%)**

20 23

giu  
3,00%

lug  
1,95%

area D	{	100	41,38	26,90
		104	43,03	27,97
	→	107	44,27	28,78
	→	115	47,58	30,93
	{	116	48,00	31,20
112		46,34	30,12	
area C	→	127	52,55	34,16
	→	118	48,83	31,74
area B	{	132	54,62	35,50
		127	52,55	34,16
	→	132	54,62	35,50
	{	132	54,62	35,50
		127	52,55	34,16
area A	{	157	64,96	42,23
		134	55,45	36,04
	{	159	65,79	42,76
		135	55,86	36,31
	{	184	76,14	49,49
159		65,79	42,76	
area Aq	{	185	76,55	49,76
		162	67,03	43,57
	{	187	77,38	50,29
164		67,86	44,11	

*[The page is heavily annotated with handwritten signatures and scribbles in various colors (black, blue, red). These marks are scattered across the entire page, often overlapping the printed text and numbers. Some words like 'area D', 'area C', 'area B', 'area A', and 'area Aq' are written in larger, bolder script. There are also some illegible scribbles that appear to be initials or names.]*