



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. 33 del 23/09/2025

Rif. RF/es

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

LORO SEDI

Oggetto: accordo collettivo nazionale 21 maggio 2025 per il rinnovo
del contratto collettivo nazionale per i dipendenti consorziali.
Sottoscrizione testo nuovo contratto collettivo nazionale
dipendenti consortili in data 22 settembre 2025. Nota
illustrativa.

Con circolare n. 14 del 23 maggio 2025, lo SNEBI ha trasmesso agli Associati il testo dell'accordo collettivo, sottoscritto il 21 maggio 2025 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. Tale invio è stato ritardato perché si è preferito attendere la sottoscrizione del nuovo testo.

Infatti, a seguito dell'accordo collettivo citato, si è provveduto in data 22 settembre c.m., d'intesa con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FLAI-CGIL, FAI-CISL e FILBI-UIL, ad elaborare e sottoscrivere il nuovo testo del contratto collettivo nazionale provvedendo ad aggiornare, sulla base del succitato accordo nazionale e delle più recenti disposizioni legislative applicabili al settore, il testo del contratto collettivo nazionale già vigente.

Si provvederà ad affidare alla stampa tale nuovo testo e inviarlo agli Associati non appena pronto.

Concluso così ogni passaggio e definiti anche tutti i possibili dubbi interpretativi, si provvede ad inviare la consueta nota illustrativa.

La trattativa che ha portato alla conclusione dell'accordo collettivo di rinnovo del contratto dei dipendenti ha presentato aspetti di particolare delicatezza e complessità.

Il confronto negoziale si è sempre svolto in un clima sereno, pur essendosi affrontati problemi complessi per la cui soluzione è stato necessario sia un lavoro di puntuali approfondimenti tecnici, sia la reciproca condivisione di specifiche esigenze organizzative e di indirizzi unitari di disciplina. Pur tenendo presenti e rispettando i limiti di carattere economico derivanti dagli indici IPCA, si è ritenuto di potersi leggermente discostare da essi in considerazione della complessa congiuntura economica registrato nel biennio trascorso e ciò nell'ambito di una mediazione globale che ha consentito di lasciare immutata l'attuale struttura unitaria del contratto.

Gli snodi più delicati del negoziato sono stati quelli relativi alla Classificazione, al riconoscimento dell'anzianità per gli operai stagionali, all'aumento salariale ed alla proposta avanzata dal SNEBI di regolamentare gli incentivi per funzioni tecniche e la dispensa dal servizio per motivi di salute.

In particolare sugli argomenti sopra ricordati è stata condotta dalle parti un'approfondita trattativa; il confronto tra le parti si è sviluppato, come detto, anche attraverso una serie di incontri in sede tecnica che hanno consentito l'approfondimento dei temi e delle relative posizioni e che hanno determinato la delimitazione puntuale delle diverse ipotesi di soluzione dei problemi con la contestuale e graduale attenuazione delle difficoltà via via emerse, favorendo in tal modo un positivo e serrato evolversi della trattativa.

Appare doveroso evidenziare che, in precedenza, già il Consiglio aveva formulato specifiche indicazioni sui diversi istituti e sulle richieste avanzate in piattaforma dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Gli approfondimenti necessari per rinvenire le soluzioni attuative delle linee fissate dal Consiglio sono stati effettuati dal SNEBI con l'aiuto di un apposito Comitato tecnico formato da Direttori di ANBI regionali e da Dirigenti consortili, rappresentativi delle varie realtà del Paese. Ai componenti di tale Comitato va il sentito ringraziamento dello SNEBI per il prezioso apporto dato.

Le soluzioni individuate in sede tecnica sono state esaminate e confermate dalla Commissione trattativa SNEBI alla quale era affidata la gestione del negoziato. La predetta Commissione si è costantemente impegnata a realizzare, nel corso di numerosi incontri, le linee direttive fissate dal Consiglio.

Al fine di facilitare una corretta ed uniforme applicazione dell'accordo, si illustrano di seguito le nuove disposizioni introdotte con l'ACNL 21 maggio 2025, esaminando prima le innovazioni di carattere normativo e poi quelle di carattere economico. Le materie interessate da modifiche sono le seguenti:

- Classificazione (art. 2);
- Indennità di funzione per i Capi operai (art. 76- bis);
- Responsabilità civile verso terzi (art. 86);
- Congedi per eventi e cause particolari (art. 93);
- Congedo matrimoniale (art. 94);
- Dispensa nell'interesse del servizio (art. 106);
- Trattamento economico per ferie, 13^ª e 14^ª mens., festività (3° elemento) (art. 131);
- Incentivi per funzioni tecniche (art. 149);
- Premio di continuità avventizi;
- Aumenti degli stipendi base (allegato A).

Le materie sopra elencate verranno ora di seguito illustrate singolarmente.

Classificazione del personale

In continuità con il lavoro svolto nella precedente trattativa di rinnovo che aveva poi introdotto una serie di modifiche rivolte principalmente alla categoria impiegatizia, il dibattito si è concentrato esclusivamente sulla necessità di intervenire con specifiche modifiche inerenti la categoria degli operai.

La difficoltà si è palesata sin dai primi approcci in quanto venivano fatte una serie di richieste che avrebbero in primo luogo modificato l'assetto dell'intera Classificazione, comportando una complessiva progressione della stragrande maggioranza dei profili professionali, con costi decisamente alti, e, in secondo luogo, un venir meno, in alcuni casi, di quel principio voluto dallo SNEBI

nella precedente trattativa, di creare una progressione, sia pure minima, nei parametri.

Con non poca difficoltà si è giunti ad una sintesi delle varie posizioni che ha visto apportare poche modifiche alla struttura della Classificazione ma intervenendo con l'introduzione di specifiche indennità ad alcune categorie di operai.

Per quel che concerne la Classificazione si è intervenuti sull'Area C e l'Area D.

In Area C, con riferimento ai soli operai escavatoristi, meccanici di officina ed elettromeccanici per i quali si prevedevano due parametri, 127 e 118, si è convenuto di prevedere un parametro intermedio pari a 122.

La norma prevedeva che l'operaio inquadrato in tale profilo professionale partisse dal parametro 118 per poi passare al parametro 122 dopo due anni.

Con la modifica apportata l'operaio parte sempre dal parametro 118 ma al termine del primo anno vedrà attribuirsi il parametro intermedio 122 per poi passare al parametro 127 trascorso un ulteriore anno.

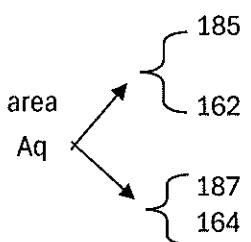
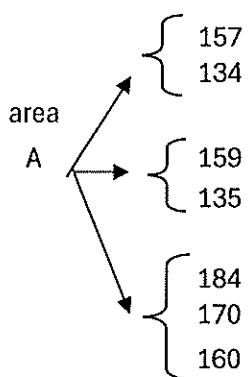
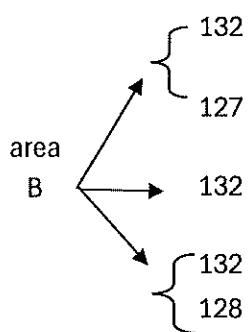
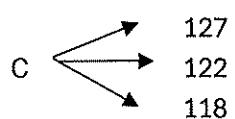
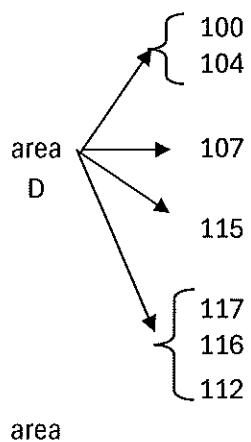
La modifica che ha interessato l'Area D riguarda esclusivamente la categoria degli operai specializzati, inquadrati al parametro 116.

Per costoro è stato introdotto un nuovo parametro, il 117, creando così anche per loro una progressione. L'operaio neo inquadrato nel profilo professionale partirà con il parametro 116 e dopo due anni passerà al parametro 117.

Si evidenzia che, come tutte le modifiche apportate, la decorrenza è dalla data di sottoscrizione dell'Accordo, ovvero dal 21 maggio 2025. Occorrerà quindi verificare a quella data l'anzianità degli operai interessati ed eventualmente intervenire con l'attribuzione dei nuovi parametri.

Non pare superfluo evidenziare che le modifiche apportate con l'ultimo Accordo devono essere lette in continuità con quelle apportate con Accordo precedente, 21 maggio 2023. Infatti, si può facilmente intuire che attraverso l'Accordo precedente si è proceduto con interventi mirati principalmente alla categoria degli impiegati, concentrando successivamente l'attenzione, con l'ultimo Accordo, sulla categoria degli operai.

Alla luce delle modifiche apportate l'impianto parametrale è chiaramente cambiato in alcuni valori e con alcune aggiunte, come risulta dallo schema seguente:



L'aggiunta di nuovi parametri ha anche comportato l'attribuzione di nuovi importi di aumenti periodici, che sono stati individuati con gli importi che si elencano:

parametro 117 → Euro 44,35

parametro 122 → Euro 46,04

parametro 170 → Euro 68,23

Indennità di funzione per i Capi operai

Come accennato precedentemente, al fine di arrivare ad una soluzione condivisa che andasse a gratificare anche la categoria degli operai, si è pensato di intervenire non unicamente sulla Classificazione bensì con l'introduzione di alcune indennità a specifiche categorie.

In quest'ottica lo SNEBI ha ritenuto fosse opportuno premiare la responsabilità dei Capi Operai, per i quali nulla era finora previsto.

Si è quindi convenuto di introdurre il diritto ad una indennità fissa pari a 80,00 euro per i soli Capi operai, chiamati quindi a svolgere un compito di maggiore responsabilità.

Tale indennità dovrà essere corrisposta per 14 mensilità, in aggiunta alla retribuzione mensile e come elemento distinto. Va da sé che ove a livello aziendale fosse già prevista la corresponsione di una indennità ai Capi operai le due non potranno sommarsi.

Sono pervenute allo scrivente alcune prime interpretazioni soggettive da parte di alcuni Associati in ordine alle figure cui dovrà essere attribuita l'indennità in discorso.

La norma fa espresso riferimento ai soli operai, assunti a tempo indeterminato, che ricoprono il ruolo di Capi Operai e non anche ad operai inquadrati nella stessa Area B per estensione.

Premio di continuità avventizi

Sempre nell'ottica di intervenire con specifiche modifiche inerenti la categoria degli operai, si è convenuto di introdurre un riconoscimento per gli operai stagionali che svolgono attività per più anni e che non abbiano subito sospensioni dal servizio per motivi disciplinari.

La nuova norma prevede un riconoscimento economico pari a 110,00 euro annuali ai soli operai avventizi che svolgono almeno 150 giornate di effettivo lavoro.

La decorrenza è stata prevista dal 1° gennaio 2025 e nel primo triennio l'operaio dovrà svolgere almeno 450 giornate di effettivo lavoro.

Al termine del triennio, affinché lo stesso operaio possa vantare il diritto al premio annuale dovrà svolgere nell'anno almeno 150 giornate di effettivo lavoro.

Come specificato con la nota a verbale si deve trattare di giornate di effettivo lavoro includendo, tra queste, esclusivamente le giornate di assenza per infortunio. Tutte le altre assenze non concorreranno al conteggio.

Avendo come obiettivo quello di premiare anche la meritocrazia, lo SNEBI ha voluto inserire il requisito dell'assenza di provvedimenti disciplinari che abbiano comportato sospensione dal servizio, ovvero escludere dal diritto di vedersi erogato il premio i soggetti che si possono rendere protagonisti di comportamenti non sanzionabili con una semplice richiamo.

Responsabilità civile verso terzi

La norma in questione è stata modificata aggiungendo, al secondo comma, l'indicazione di inserire, tra i dipendenti che hanno diritto ad apposita polizza assicurativa che li sollevi da responsabilità civile verso terzi, quelli che sono particolarmente esposti al rischio non solo per il tipo di mansione ma anche per le funzioni che possono essere assegnate.

La volontà delle parti è stata quella di poter così coinvolgere, tra gli altri, in particolare anche i "preposti".

Congedi per eventi e cause particolari

Relativamente ai permessi il punto di incontro tra le parti si è ottenuto sulla possibilità di estendere a tutti i dipendenti, compresi gli operai avventizi che abbiano raggiunto le 90 giornate di attività, anche non continuative, la concessione dei tre giorni di permesso al verificarsi di eventi particolarmente gravi.

In sostanza viene eliminate il limite di un evento all'anno, prevedendo la concessione al verificarsi dell'evento.

Congedo matrimoniale

Sempre nell'ottica di apportare maggiori tutele al personale con qualifica di stagionale, viene esteso a detto personale il diritto al congedo matrimoniale, con alcune limitazioni.

Al fine di poter usufruire del congedo l'operaio dovrà aver svolto almeno 150 giorni di attività anche non continuativa e non potrà beneficiarne nella stagione irrigua.

Dispensa nell'interesse del servizio

Nel corso degli ultimi anni un numero sempre maggiore di Consorzi ha inopinatamente avanzato richiesta di dispensa dal servizio per motivi di salute legati a sindrome depressiva.

Tali richieste gravavano poi sul Fondo di quiescenza in virtù della conseguente corresponsione della pensione consortile, rischiando di compromettere la tenuta dello stesso Fondo.

È facile, infatti, intuire che il progressivo aumento di riconoscimento di sindrome depressiva e la conseguente domanda di dispensa avanzata dai Consorzi, avrebbe avuto effetti dirompenti sul Fondo di quiescenza, chiamato ad erogare un numero elevato di pensioni consortili e di fatto intaccando la sicurezza del T.F.R. di tutti i lavoratori del settore.

Si è ritenuto quindi opportuno proporre una limitazione alla procedura di dispensa dal servizio per motivi di salute, specificando che, nei casi di accertate patologie neuropsichiatriche, il provvedimento potrà essere attivato esclusivamente nei casi in cui la funzionalità lavorativa sia ridotta almeno di 2/3.

Tale formulazione ha lo scopo di arginare la possibile richiesta di dispensa per quelle patologie depressive non particolarmente gravi, avanzate al solo scopo di anticipare l'uscita dal Consorzio e riversando il costo sul Fondo gestito da Enpaia.

È comunque doveroso ricordare che, ai sensi della norma contrattuale, la procedura di dispensa è sempre attivata dal Consorzio, per cui una maggiore attenzione e cautela si rende necessaria al fine di salvaguardare la tenuta del fondo di quiescenza.

Trattamento economico per ferie, 13^a e 14^a mens., festività (3° elemento)

L'intervento sul c.d. 3° elemento ha sanato un'anomalia presente nel sistema retributivo degli operai avventizi.

Infatti, da contratto, l'importo corrispondente al c.d. 3° elemento non veniva corrisposto per le ore straordinarie, per cui, di fatto, ci si è allineati a quanto accade nell'intero settore agricolo.

Incentivi per funzioni tecniche

Da parte di alcuni Associati sono pervenute, nel corso degli ultimi anni, diverse richieste di chiarimento in ordine alla disciplina degli incentivi per funzioni tecniche, anche in conseguenza dei numerosi interventi legislativi.

In particolare, uno dei problemi principali era rappresentato dalla richiesta di incentivo anche per attività volte alla conclusione di appalti, servizi e forniture con finanziamento non a totale o parziale carico pubblico. In alcuni casi veniva chiesto l'incentivo finanche per l'attività di manutenzione ordinaria.

Al fine di meglio regolamentare la materia si è quindi reso necessario definire l'ambito di applicazione dell'istituto, richiamando le disposizioni disciplinate dall'ex art. 155 del CCNL 25 marzo 2010 e inserendo un chiarimento a verbale con il quale le parti convengono sulla limitazione dell'incentivo ai soli casi in cui il Consorzio svolge attività volte alla conclusione di appalti di lavori, servizi o forniture in qualità di concessionario dello Stato o della Regione e comunque con relativo finanziamento a totale o parziale carico pubblico.

Aumenti degli stipendi base

Lo scrivente ha già riferito dettagliatamente nelle proprie circolari n. 14 del 23 maggio 2025, n. 22 del 21 luglio 2025 e n. 29 del 4 agosto 2025 circa l'entità e le decorrenze degli aumenti degli stipendi base riconosciuti ai dipendenti consorziali con l'ACNL 21 maggio 2025.

In sostanza, un aumento complessivo del 5,2% in due anni, suddiviso in due *tranches*, deve ritenersi in linea con gli obiettivi prefissati e con i rinnovi contrattuali di altri settori. Si tratta di un aumento medio, in due anni, pari a 116,65 euro lordi.

È doveroso evidenziare che in conformità alle indicazioni pervenute dalla Commissione trattative dello SNEBI, su specifico mandato del Consiglio, sono stati riconosciuti ai dipendenti consortili, per il biennio 2025/2026, aumenti dei minimi di stipendio coerenti con gli indici IPCA indicati dall'ISTAT (2% per il 2025 e 2% per il 2026), ma soprattutto che tenessero conto anche del notevole scostamento verificatosi nel biennio precedente tra inflazione reale e quella programmata.

Alla presente circolare vengono allegate le tabelle dei nuovi minimi di stipendio risultanti dall'applicazione sui minimi di stipendio in vigore al 31/12/2024 degli aumenti pattuiti con l'ACNL 21 maggio 2025.

Le tabelle indicate indicano rispettivamente i nuovi importi dei minimi di stipendio decorrenti dall'1/07/2025 e dall'1/1/2026 riferiti ai dipendenti in servizio prima del 15/7/2000. In tabelle distinte sono indicati i minimi di stipendio base spettanti ai dipendenti assunti a tempo indeterminato a decorrere dal 15/7/2000 e quelle delle retribuzioni orarie spettanti agli operai avventizi.

Distinti saluti.

IL SEGRETARIO NAZIONALE
Massimo Gargano

