FLAI - CGIL FISBA - CISL UILA - UIL

CALABRIA

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE

PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA SISTEMAZIONE

IDRAULICA - FORESTALE ED IDRAULICA AGRARIA

1° Gennaio 1996 - 31 Dicembre 1999

FLAI - CGIL FISBA - CISL UILA - UIL

CALABRIA

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE

PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA SISTEMAZIONE

IDRAULICA - FORESTALE ED IDRAULICA AGRARIA

1° Gennaio 1996 - 31 Dicembre 1999

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il Giorno 6 Marzo 1998 presso la sede dell'Assessorato alla Forestazione della Calabria

Tra

UNCEM Regionale della Calabria rappresentata dal Prof. Vincenzo Mazzei

e

FISBA - CISL rappresentata da Cosimo Piscioneri Segretario Regionale FAI Calabria e da Gualtieri Giuseppe, Belcastro Giuseppe, Cristofalo Giuseppe, Loiacono Pasquale, La Fortuna Bruno, Ammerata Mario, Monaco Sebastiano, Russo Antonio, Piscioneri Romolo, Musolino Pacifico Vincenzo, Fortunato Francesco, Scalise Saverio.

FLAI - CGIL rappresentata da Antonio Granata Segretario Generale FLAI Calabria e da Aiello Santino, Covello Massimo, La Rosa Pasquale, Laurito Vincenzo, Mammoliti Raffaele, Marando Sebastiano, Rotolo Renato, Savaia Adriano, Scigliano Antonio, Sodano Gianfranco.

UILA - UIL rappresentata da Teodoro Tauro Segretario Generale UILA Calabria e da Cannataro Giuseppe, Vito Giorgio, Comberiati Massimo, Abussi Vincenzo, Incarnato Luigi, Civale Pietro, Merlino Antonio, Romeo Santoro, Ianni Francesco, Talia Giuseppe, Santacaterina Saverio.

si è rinnovato il Contratto Integrativo Regionale di lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria 5 ottobre 1994 con le modifiche e le integrazioni di seguito riportate.

PREMESSA

La salvaguardia e la valorizzazione delle zone montane, ai sensi dell'art. 44 della Costituzione, rivestono carattere di preminente interesse nazionale.

In questo ambito, il bosco costituisce, per la Calabria, risorsa preziosa di riequilibrio ambientale e fattore importante di sviluppo economico e sociale.

Più in generale, le attività di sistemazione idraulico-forestale, anche per la loro valenza ambientale, costituiscono una occasione importante per lo sviluppo economico ed il riscatto sociale di popolazioni che vivono condizioni di grande disagio nelle aree più svantaggiate e marginali della Regione.

È importante che si pervenga ad una reale rivalutazione, anche culturale, delle molteplici funzioni del bosco (protettiva - produttiva - ricreativa) e degli aspetti socio-economici legate alle attività

forestali ed idraulico-agrarie al fine di collocarle nel quadro complessivo delle moderne politiche di sviluppo, in quanto ormai costituiscono obiettivo strategico anche per la società civile della Calabria.

Gli obiettivi fondamentali di una nuova politica forestale debbono basarsi sul metodo ordinario della programmazione degli interventi da attuare con il coinvolgimento attivo della "periferia" mediante una organizzazione per "soggetti" espressi nel pieno rispetto del principio di sussidarietà.
Il nuovo sistema istituzionale del comparto idraulico-forestale in Calabria, in attuazione del principio di cooperazione, deve determinare una diversa distribuzione delle competenze fra Regione, Province, Comuni e Comunità Montane.

L'UNIVEM, la FLAI - CGIL, la FISBA - CISL e la UILA - UIL ribadiscono la convinzione che le Comunità Locali sono le autentiche titolari delle "ricchezze" del bosco.
Solo il pieno coinvolgimento degli Enti Locali può garantire la reale salvaguardia del territorio e dell'ambiente, gli usi plurimi e produttivi del patrimonio boschivo, il perseguimento degli obiettivi di stabilità e sviluppo dell'occupazione e della connessa valorizzazione della professionalità degli addetti.

La politica forestale in Calabria dovrà essere liberata da ogni condizionamento ed essere allineata alle scelte nazionali e comunitarie, al fine di affermare una nuova qualità dello sviluppo e della vita, con la valorizzazione delle rilevanti risorse ambientali e per un effettivo sostegno al sistema dei parchi, che può costituire un importante volano per lo sviluppo della Regione.

Le parti firmatarie del presente contratto ritengono, inoltre, insostenibile l'attuale situazione in cui si trova l'AFOR (Azienda Forestale Regionale) e si impegnano a compiere una seria riflessione, al fine di avanzare proposte capaci di definire una più rispondente articolazione del sistema di gestione delle attività forestali che porti al superamento dell'attuale disarticolazione e frammentarietà, che comporta una notevole dispersione di risorse finanziarie ed umane, nonché al discredito dell'intero settore.

Affinché sia credibile la spinta nei confronti del Governo nazionale per il superamento della Legge 442/84, bisognerà ancorare la nuova possibile manovra occupazionale ad un credibile progetto di rilancio e riqualificazione delle aree più interne e svantaggiate della montagna calabrese e ripensare a un nuovo sistema forestale, da elaborare sulla base dei seguenti presupposti:

a) approvazione di apposita legge regionale per le zone montane che dia piena attuazione alle finalità e alle disposizioni di cui alla legge 31 gennaio 1994 - n. 97;
b) attuazione della legge regionale n. 20/92 e sua riforma al fine di esaltare il ruolo della Regione nell'attività di programmazione, di indirizzo e di controllo, attraverso un più stretto rapporto con le Province ed i Comuni, fermo restando la gestione unica del settore, garantendo la presenza dell'UNCEM nell'organismo di direzione dell'AFOR.

Le parti ribadiscono che per la razionalizzazione e il rilancio, sul piano sociale, occupazionale ed economico, delle attività di sistemazione idraulico-forestale ed ambientali è necessario il ricono-

scimento delle specificità delle aree rurali e in particolare delle aree montane e il loro coinvolgimento nella definizione del quadro delle politiche di sviluppo della Regione Calabria.

Attivare una programmazione seria per la produzione di legname che attualmente è del tutto marginale, predisponendo un piano per la produzione più intensiva di essenze pregiate (noce, frassino, ciliegio, ecc.) utili per le attività di produzione oltre che pienamente compatibili con la difesa idro-geologica del territorio.

Una politica di forte rinnovamento nei metodi e nei contenuti dell'intervento nel settore forestale, non può non fare perno su un ruolo nuovo e più attivo dei lavoratori.

A tal fine le parti ritengono indispensabile costruire un sistema corretto di relazioni sindacali, del quale l'introduzione di una metodica di confronto e informazione costante e precisa, ne è la premessa.

Informazione e confronto necessari sulle questioni relative ai programmi, ai progetti, ai finanziamenti, alle prospettive produttive e occupazionali, nonché sulla gestione delle attività di cantiere.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO SOTTOSCRITTO DALL'ASSESSORE ALLA FORESTAZIONE

Il Signor Assessore alla Forestazione On.le Nicodemo Filippelli assistito dai Funzionari dell'Assessorato Beniamino Tenuta e Silvio Dolce, avendo partecipato, in veste di osservatore, alle trattative svoltesi tra l'UNCEM Regionale e la FISBA - CISL, la FLAI - CGIL e la UILA - UIL per il rinnovo del CIRL 1.1.1994 - 31.12.1995, concernente i lavoratori addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria eseguiti in amministrazione diretta o in affidamento;
preso atto delle conclusioni cui le parti sono pervenute;

si impegna a sottoporre al competente organo il testo dell'allegato contratto al fine di promuoverne il recepimento nelle forme e nelle modalità consentite dal rispettivo ordinamento istituzione.

Art. 1
Oggetto e sfera di applicazione

Il Presente Contratto integra il C.C.N.L. per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulica-forestale e idraulica-agraria del 1.1.1994 per gli istituti indicati nell'art. 2, rinnova il C.I.R.L. del 1.1.1994 e annulla e sostituisce tutti i CIRL precedenti.

Art. 2
Sistema di Informazione

Allo scopo di realizzare un sistema di informazione fra le parti, sarà costituito, entro tre mesi dalla stipula del presente C.I.R.L., il comitato paritetico Regionale.
Il Comitato sarà presieduto dall'UNCEM e si riunirà almeno due volte l'anno o ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta.
Il Comitato, oltre ai compiti previsti dall'art. 3 del CCNL, avrà quello di valutare gli effetti della legge 442/84 per un esame dei riflessi occupazionali e le evoluzioni innovative necessarie al settore e che eventuali individuazioni e soluzioni saranno gestire dallo stesso Comitato.
Le Parti firmatarie il Presente C.I.R.L., l'AFOR e la Regione Calabria concordano comunque di instaurare un sistema di informazione permanente.

Art. 3
Osservatorio Regionale

Le parti costituiranno, entro tre mesi dalla stipula del presente C.I.R.L., l'osservatorio regionale il cui coordinamento viene individuato nell'Assessorato Regionale alla Forestazione.
Dell'Osservatorio faranno parte, in modo paritetico, i rappresentanti delle Organizzazioni Datoriali e delle OO.SS. stipulanti il presente Contratto e sarà presieduta dall'Assessore Regionale alla Forestazione o un suo delegato.
L'osservatorio oltre ai compiti stabiliti nell'impegno a verbale di cui all'art. 3 del CCNL avrà quelli di esaminare ed individuare strategie di riconversione del settore anche attraverso nuove e/o aggiuntive forme di finanziamento e di esaminare i programmi annuali di prevenzione e antincendio quale attività rilevante del settore medesimo.

Art. 4
Formazione Professionale

In attuazione degli artt. 3 e 19 del C.C.N.L. 1.1.1994 per una nuova riorganizzazione e riconversione del settore, le parti convengono sulla necessità di istituire un'attività di formazione professionale qualificata quale obiettivo prioritario.
Allo scopo di cui al precedente comma le parti stipulanti e la Regione si impegnano a promuovere l'istituzione di corsi di formazione professionale nel settore in coerenza con la natura dei programmi annuali e pluriennali di intervento, finalizzati alle nuove figure professionali conseguenti con la riconversione, utilizzando a tal fine tutti gli strumenti legislativi.
Le parti concordano inoltre di avviare le selezioni attraverso criteri oggettivi (da concordare con protocolli tra i soggetti contraenti) per l'avvio dei lavoratori ai primi corsi.

Art. 5
Lavori Pesanti e Nocivi

Sono considerati lavori pesanti quelli richiedenti di regola un notevole, specifico e prolungato sforzo fisico come:

- il facchinaggio manuale e simile (carico, scarico e trasporto manuale di legname, piante, materiale roccioso, concimi organici, gabbionisti, ecc.): - lavori in frana; - la spicconatura di zone rocciose prevalentemente nella giornata; - il taglio del bosco di alto fusto senza l'ausilio di mezzi meccanici;
- lavori con macchine ed utensili ad aria compressa o ad asse flessibile: - potatura alberi di alto fusto conseguita all'altezza di almeno tre metri; - l'uso della motosega e decespugliatore prevalentemente nella giornata; - lavori in terreni a particolare dislivello.

Sono considerati lavori nocivi quelli richiedenti prestazioni per il cui espletamento ricorra l'utilizzazione di sostanze nocive per l'uomo (presidi sanitari di I, II, III e IV classe), nonché quelli attigui da acque nere.
Per i lavori di cui sopra l'operaio ha diritto ad 1 o più riposi da fruire durante l'esecuzione dei lavori, pari a ore 2 per ogni giornata di lavoro, fermo restante l'importo della retribuzione giornaliera, e comunque calcolati proporzionalmente alle ore di espletamento dei lavori di cui sopra.

Fermo restando le modalità di fruizione, la sosta per riposo è fissata in 15 minuti per ogni ora di effettiva prestazione e comunque deve essere proporzionale alle ore di effettivo lavoro.

Sono altresì considerati nocivi i lavori eseguiti in presenza di processionaria. In tale ipotesi il diritto alla riduzione dell'orario di lavoro resta subordinata all'effettuazione di un sopralluogo, eseguito da un tecnico incaricato dall'Assessorato alla Forestazione, alla presenza di rappresentanti delle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro, atto ad accertarne le condizioni di nocività.
La riduzione dell'orario di lavoro decorrerà dalla data di comunicazione da parte dell'Assessorato alla Forestazione dell'esito del sopralluogo e avrà durata per il periodo di tempo indicato nella medesima comunicazione.

Art. 6
Orario di lavoro

L'orario di lavoro, fissato in 39 ore settimanali dall'art. 7 del C.C.N.L. dal 1.1.1994 è ripartito in 5 giorni nella misura di 8 ore giornaliere da lunedi a giovedi e di 7 ore giornaliere il venerdi.

È escluso il lavoro nella giornata di sabato la quale però sarà considerata lavorativa ai fini previdenziali secondo quanto disposto dall'art. 5 della legge 16.02.1977, n. 37.
L'inizio e il temine dell'orario giornaliero di lavoro sarà di norma dalle ore 7.00 alle ore 15.00, fermo restando una pausa giornaliera per la consumazione del pasto, non computabile nell'orario di lavoro, la cui durata verrà stabilita d'intesa con le R.S.A. o R.S.U.
Una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, e/o l'utilizzo per prestazioni maggiori a quello di

cui al 1° comma del presente articolo potrà essere concordato a livello territoriale con l'AFOR e gli Enti per particolari esigenze durante i periodi del servizio antincendio, fermo restando quanto previsto dalle leggi vigenti e dal CCNL.

Art. 7
Classificazione del personale

Ai fini del presente contratto gli operai idraulici-forestali ed idraulici-agraria vengono classificati nei seguenti livelli:

4° livello / Specializzato Super

Per operai specializzati super si intendono quegli operai che, in possesso di specifici titoli professionali e delle patenti necessarie, svolgono, con conoscenza tecnico-pratiche e competenza professionale acquisita anche con esperienza aziendale, attività complesse e di rilevante specializzazione.

Profili esemplificativi:

- capo operai;
- responsabile di Vivaio;
- autisti di autotreni ed autoarticolati;
- collaboratore tecnico-amministrativo alla direzione lavori;
- collaboratori alla progettazione;
- operatori di macchine complesse per il livellamento e il movimento terra o di altre macchine a tecnologia elevata, manovratori di teleferiche e gru a cavo;
- falegnami, carpentieri idraulici ed elettricisti impiantisti;
- autisti di mezzi semoventi speciali;
- autista autobotte semplice con capacità operativa e di gestione del mezzo;
- addetto a spegnimento incendi con mezzi e strumenti per i quali è richiesta una adeguata responsabilità e professionalità acquisita tramite corsi di formazione, come gli estintori a spalla;
- addetto alla sicurezza attiva sul luogo di lavoro con capacità tecniche per le prime cure del caso in possesso di titoli professionali;
- guida naturalistica in possesso del titolo di studio o professionale.

3° livello / Specializzato

Per operai specializzati si intendono quelli operai che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali, svolgono, con conoscenza tecnico-pratiche e capacità, lavori complessi che richiedono esperienza e professionalità.

Profili Esemplificativi:

- capi squadra;
- addetto alla cassetta di pronto soccorso con capacità di prestare le prime cure;
- operai specializzati con capacità di utilizzo di mezzi semoventi con relativa manutenzione;
- ferraioli capaci di eseguire e porre in opera su disegno qualunque tipo di armatura in ferro per costruzioni in cemento armato;
- motoseghisti semplici;
- addetti all'uso di decespugliatori;
- autista meccanico specializzato;
- addetti centri radio strutture di servizio;
- addetto alle squadre anticendio;
- addetto a compiti di vigilanza in possesso di decreto Prefettizio;
- operatore di attrezzature meccaniche specifiche per il miglioramento e l'utilizzazione del patrimonio forestale e per le sistemazioni idrauliche-forestali;
- meccanici;
- innestatori, potatori;
- preparatori e irroratori di prodotti antiparassitari, disserbanti e fitopatologici;
- vivaisti specializzati;
- raccoglitori-selezionatori di semi forestali;
- muratori specializzati;
- addetti all'allevamento di bestiame e di selvaggina;
- addetto alla sorveglianza e cura nelle aree di riserve animali;
- addetto alla salvaguardia di patrimoni silvo-pastorali;
- addetto alla costruzione di serre e vivai con l'uso di mezzi semplici;
- addetto a compiti di vedetta;
- conduttori di macchine ed attrezzature agricole o forestali semoventi e/o semplici;
- addetti agli impianti telefonici e ricetrasmittenti;
- addetti a compiti di guardiania e/o custodia.

2° livello / Qualificati

Per operai qualificati si intendono quegli operai che in possesso o non di particolare professionalità, abbiano conseguito conoscenza o requisiti tecnico-operativo e svolgono lavori generici nonché tutte le attività che non possono essere comprese nei livelli superiori.

Profili esemplificativi:

- addetto alla lavorazione di tronchi con uso di attrezzi semplici;
- selezionatori preparatori ed imballatori di piantine forestali;
- addetti alle utilizzazioni forestali (taglio, allestimento, riceppature e esbosco di piante forestali);
- addetti agli impianti di irrigazione nei vivai e aiuto vivaisti;
- aiuto muratori, ferraioli e falegnami già qualificati;

- addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, gradoni e recinzioni);
- addetti alla collocazione ed alla cucitura del reticolo di gabbioni e alla posa definitiva delle pietre;
- trapiantatori di piantine nei vivai;
- addetti a macchine pneumatiche;
- addetti alla manutenzione strade;
- conduttore di veicoli a trazioni animali;
- aiuto muratore, falegnami e ferraioli;
- addetti alla realizzazione di semenzai e piantonai;
- autista semplice addetto alla guida di automezzi;
- semina e messa a dimora delle piantine;
- modeste opere sussidiarie;
- estirpazione delle vegetazioni infestanti;
- addetto alla misura e conta del legname;
- collaboratore addetto alla costruzione di aree pic-nic;
- sramatura ed esbosco senza uso di mezzi;
- addetto alla spicconatura che con autonomia prepara e sistema il terreno;
- addetto alla sarchiatura.

1° livello / Comune

Per gli operai comuni si intendono quegli operai che svolgono lavori semplici e generici di manovalanza per i quali non è richiesta alcuna esperienza e professionalità.

Profili esemplificativi:

- addetti alla zappatura, vangatura, lavori di manovalanza per semplici opere di presidio (ciglionate - graticciate - cordonate), a carico e scarico di automezzi, riceppatura.

Norma Transitoria:

Le parti considerato che per effetto della legge 442/84 non si effettua turnover nel settore dal 1983 e ritenuto che le mansioni espletate dai lavoratori nel corso di 12 anni e che ancora oggi effettuano, trovano applicazione nell'ambito del 2° livello del CCNL, si concorda di riconoscere il diritto a tutti i lavoratori inquadrati al 1° livello retributivo il passaggio al 2° livello qualificati del presente contratto.
È convincimento delle parti che ciò oltre ad evitare eventuali ricorsi al giudice del lavoro tendente al riconoscimento del diritto, ristabilirà un principio contrattuale per i lavoratori interessati.

Nota a Verbale:

Le parti ritengono di dover verificare, nel corso della completa applicazione della legge istituita dell'AFOR (20/94) e del completamento dell'organico di cui dovrà dotarsi, le condizioni giuridi-

che-contrattuali del personale O.T.I. - IV° Livello della Forestazione da utilizzare nelle strutture dell'AFOR.
Infine, in riferimento alla delibera della Giunta Regionale circa il recepimento del CCNL parte impiegati, le parti concordano che, nelle more della sua eventuale attuazione, laddove è applicabile, il personale "O.T.I. - Ufficio IV° Livello" viene inquadrato al 4° livello / Specializzato Super del presente CIRL.

Art. 8
Addetti a compiti di guardiania e vigilanza

L'attribuzione di incarichi fiduciari connessi a compiti di guardiania, custodia e vigilanza dovrà corrispondere a precise esigenze tecnico-produttive relative a strutture di servizio e magazzino e comunque dovrà essere fatta scegliendo tra i lavoratori a tempo indeterminato già in forza presso Enti, nel rispetto delle leggi antimafia.

Dichiarazione a Verbale

Le parti si danno atto che l'utilizzo di personale da adibire ai compiti di sorveglianza dei beni e del patrimonio forestale, deve avvenire individuando le reali necessità e dovranno essere supportati da un confronto tra le OO.SS. firmatarie e gli Enti.
Le parti ci impegnano di definire con appositi incontri la definizione di tali figure utilizzate nel corso degli anni in modo da valutare le opportunità tecnico-organizzative, che hanno caratterizzato l'utilizzo di personale in compiti di vigilanza e conseguentemente individuare opportune definizioni sull'impiego di tali figure.

Art. 9
Prevenzione ed attività di spegnimento incendi e indennità

Fermo restante quanto previsto dall'art. 3 del presente C.I.R.L. le parti concordano che l'AFOR e gli Enti programmeranno entro il mese di marzo di ogni anno le attività di prevenzione e difesa del patrimonio boschivo.
L'Organizzazione del personale addetto alle attività di vedetta e antincendio va concordata a livello territoriale e comunque di bacino con le OO.SS. stipulanti non oltre il mese di aprile di ogni anno.
Tutti gli operai risultanti idonei alla visita medica, compatibilmente con la disponibilità dei mezzi antincendio saranno utilizzati per l'espletamento del servizio di prevenzione e spegnimenti incendi e comunque nel rispetto della L. 626 e successive modifiche.
Agli operai che saranno impegnati nell'attività di spegnimento incendi e per calamità naturali, saranno corrisposte le indennità previste dall'art. 55 del CCNL 1.1.1994.
Limitatamente alle ore di effettivo servizio prestato per le attività di spegnimento incendi per i lavoratori che faranno uso di mezzi e strumenti per i quali è richiesta un'adeguata professionalità, come l'uso di estintori a spalla e che per tali lavori assume responsabilità in prima linea, l'inden-

nità di cui sopra è maggiorata del 5% da calcolarsi per come previsto dall'art. 55 del CCNL.

Art. 10
Reperibilità

In relazione alle attività antincendio può essere chiesto al lavoratore la reperibilità al fine di poter essere chiamato in servizio per l'effettuazione dello spegnimento degli incendi o altre attività connesse rispettando i seguenti vincoli:

a) la reperibilità può essere richiesta al termine dell'attività lavorativa pomeridiana alle ore 22.00 e dalle ore 8.00 all'inizio del lavoro antimeridiano;
b) la reperibilità è richiesta per non più di cinque operai addetti alla lotta antincendi più l'autobottista, l'addetto, il capo cantiere o il capo squadra;
c) la reperibilità deve essere chiesta, per squadra tipo di cui sopra, non in riferimento al singolo cantiere ma ad un bacino geografico più ampio;
d) compatibilmente con la disponibilità dei soggetti che devono costituire la squadra tipo la reperibilità deve essere richiesta, a turno, fra i lavoratori e i diversi cantieri del bacino di riferimento;
e) il servizio di reperibilità va di norma limitato al periodo di cui alla lett. A del presente articolo ad una durata non inferiore alle ore 3 e non superiore a 12;
f) il lavoratore non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a 7 giorni al mese, ove vi sia la possibilità di turnazione;
g) il dipendente inserito in appositi turni di reperibilità deve comunicare all'amministrazione il proprio recapito telefonico ed assicurare la presenza entro il termine di 15 minuti dalla chiamata nel luogo in cui è stato stabilito il punto di raccolta.

Le parti potranno concordare di programmare turni di reperibilità anche per altri particolari settori di attività per i quali sia necessario garantire la possibilità di un pronto intervento.
Il dipendente al quale è stata chiesta la reperibilità, ha diritto ad una indennità pari al 10% della retribuzione oraria per ogni ora di reperibilità costituita dal minimo tabellare nazionale e del salario integrativo regionale.

Art. 11
Indennità chilometrica e mezzi di trasporto

L'AFOR e gli Enti sono tenuti a provvedere ai mezzi di trasporto per il raggiungimento del posto di lavoro.
Qualora gli Enti e gli uffici siano impossibilitati a fornire adeguati mezzi di trasporto, al lavoratore compete un'indennità pari a 1/5 del costo della benzina super per ogni chilometro percorso dal singolo centro di raccolta al luogo di lavoro.
Le percorrenze vanno misurate sulla strada rotabile di più breve collegamento.
Il punto di partenza da considerarsi è il centro di raccolta la cui ubicazione è stabilita dall'AFOR e dagli Enti d'intesa con le R.S.A. - R.S.U. e/o comunque si avrà a riferimento la casa municipale del comune di residenza del lavoratore mentre per i residenti in borgate e frazioni si terrà conto del centro del perimetro urbano della frazione o borgata medesima.

Sono inoltre demandati, territorialmente, accordi tra AFOR, Enti e OO.SS. stipulanti, per casi singoli e/o gruppi di lavoratori per i quali esistono particolari condizioni come il comando, il trasferimento ad altro cantiere, utilizzo di personale di fiducia, operai con residenze diverse dal comune dove sono ubicati i lavori e comunque per esigenze aziendali.

Impegno a Verbale

Le parti concordano sulla necessità di individuare iniziative che privilegiano l'utilizzo dei mezzi di trasporto oltre che rendere trasparente l'istituto dell'indennità chilometrica che risponda coerentemente a reali necessità tecnico-organizzative, tenuto conto dell'impatto economico dell'indennità sull'intera spesa.
A tale scopo, l'AFOR e l'Assessorato alla Forestazione si impegnano che a decorrere dal 1.1.1998, verrà effettuata valutazione trimestrale e poi annuale sulla spesa sostenuta per Provincia, Enti e per cantieri.
L'Assessorato alla Forestazione si impegna inoltre a sollecitare l'AFOR e gli Enti per acquisire agli atti della progettazione, certificazione dei Sindaci per i singoli comuni attestante l'esatta distanza per le percorrenze di competenza.
Infine le parti tenuto conto della complessità della normativa fiscale si impegnano a verificare le condizioni di non assoggettare a tassazione IRPEF le somme erogate a titolo di indennità chilometrica ai lavoratori.
Nel caso contrario, trattandosi di somme soggette a tassazione IRPEF ed essendo le stesse di carattere fisso e continuativo, saranno computate al fine della 13ª e 14ª mensilità, del T.F.R. e sull'imponibile previdenziale ai fini contributivi.

Art. 12
Indennità attrezzi

L'AFOR e gli Enti sono tenuti a fornire all'operaio gli attrezzi di lavoro di uso comune ogni qualvolta ne ricorra la necessità ed in relazione al tipo di attrezzo e del suo utilizzo.
Il lavoratore ha l'obbligo di tenere efficiente l'attrezzo affidatogli e che la sua sostituzione con un nuovo o diverso, avverrà dietro restituzione del vecchio anche se in pessime condizioni.
Nel caso in cui il lavoratore venga autorizzato all'uso di propri attrezzi di lavoro gli verrà corrisposta un indennità pari a lire 400 giornaliere.

Art. 13
Indennità di mensa

Viene riconfermata, per i lavoratori idraulico-forestali di cui al presente C.I.R.L., l'indennità di mensa.
L'indennità di cui al precedente comma che ha natura di rimborso spese forfettario è di L. 3.000 e viene corrisposto ai lavoratori esclusivamente in casi di effettiva presenza sul posto di lavoro

indipendentemente dall'orario effettuato.
L'indennità di cui al precedente comma essendo riconosciuta di natura forfettaria non produce effetti sulle mensilità aggiuntive fatto salvo il computo ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.
In base all'art. 48 comma 2 lettera D del testo unico dell'imposta sui redditi, l'indennità di mensa è esclusa dal cumulo del reddito soggetto a tassazione.

Art. 14
Permessi straordinari

a) sono concessi permessi straordinari settimanali di 4 ore, cumulabili e/o frazionabili ai lavoratori che con documentazione clinica, rilasciata da strutture pubbliche, dimostrino che per se, per la moglie e/o convivente se inserita nello stato di famiglia e per i figli, di essere affetti di malattie per le quali è prescritta cura ambulatoriale o terapie riabilitative e/o comunque periodiche e necessarie.
   Nel caso trattasi di emodializzati sono concesse ulteriori 4 ore settimanali.

b) All'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di decesso del coniuge, genitore, suocero/a, figlio, fratello, sorella ha diritto ad un permesso straordinario pari a 3 giornate lavorative. Tale diritto è esteso anche agli Operai a Tempo Determinato con recupero delle giornate.

c) A tutti i lavoratori sono concesse 3 ore di permesso in occasione della paga atte a consentire di effettuare presso istituti bancari le operazioni di cambio assegno e quant'altro per entrare in possesso della liquidità necessaria.

Detto permesso sarà concordato nei modi e nei tempi con le OO.SS. stipulanti territorialmente e/o con le R.S.A. - R.S.U. per cantiere.
I permessi di cui alle lett. a), b) e c) sono considerati di effettivo lavoro e quindi retribuiti a tutti gli effetti.

Art. 15
Congedo matrimoniale

Il congedo straordinario retribuito di cui all'art. 15 del CCNL 6.3.1995, spetta solo agli operai a Tempo Indeterminato.
Il periodo di congedo matrimoniale di cui al precedente comma è considerato prestazione di effettivo lavoro ai fini della contribuzione assicurativa previdenziale.
Gli operai a Tempo Determinato possono godere di un permesso non retribuito di pari durata, con possibilità di recupero delle giornate entro il periodo dell'apertura dei cantieri e con la garanzia, in ogni caso, che il loro livello occupazionale non subirà abbassamento.

Art. 16
Infortunio sul lavoro e Malattia

Agli operai rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto verrà corrisposta a carico del datore di lavoro in caso di infortunio sul lavoro l'intera retribuzione giornaliera del giorno in cui si è verificato l'evento (cfr. art. 213 D.P.R. 20.06.1965 n. 1124) mediante integrazione delle somme corrisposte agli operai dall'INAIL, nei primi tre giorni successivi a quelli di cui si è verificato l'infortunio.
Agli operai di cui ai precedenti comma verrà corrisposta, in caso di malattia di durata non inferiore a 15 giorni, una indennità pari all'80% della retribuzione giornaliera nei primi tre giorni di assenza.
L'erogazione dell'indennità di cui sopra è subordinata al riconoscimento da parte dell'INPS del diritto alle prestazioni economiche di malattia a carico del servizio sanitario nazionale.

Art. 17
Conservazione del posto in caso di malattia o infortunio

Gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia o di infortunio, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni.
Ove trattasi di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL la conservazione del posto di lavoro dev'essere mantenuto fino a guarigione clinica e comunque fino a quando l'INAIL eroga l'indennità temporanea.
Agli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato che a causa di malattia o infortunio non hanno potuto completare il numero delle giornate per le quali sono stati assunti, entro il periodo presumibile di durata del rapporto di lavoro, sarà garantito per l'anno successivo il livello occupazionale dell'anno precedente più favorevole.

Art. 18
Permessi compensativi delle minori prestazioni della Cassa Integrazione Guadagni

Sono concessi a tutti gli operai posti in cassa integrazione per un periodo superiore a giorni 30 nell'arco dell'anno, 1° gennaio - 31 dicembre, 16 ore di permessi retribuiti. I permessi di cui al presente articolo saranno goduti dagli aventi diritto, previa comunicazione alla direzione dei lavori almeno un giorno prima, nella misura minima di due ore e fino ad un massimo di una giornata lavorativa e non in giorni consecutivi.

Art. 19
Anticipazione Prestazioni C.I.G. - Malattia

a) nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per le cause indicate nella legge 09.08.1972

n. 457 l'Ente anticiperà agli operai forestali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni per gli operai agricoli, pari all'80% della retribuzione di cui all'art. 3 comma 2 della legge citata. Le anticipazioni erogate dall'AFOR e dagli Enti in busta paga saranno recuperate complessivamente con le mensilità di ottobre, novembre e dicembre dell'anno in corso.
Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'Ente datore di lavoro è autorizzato ad effettuare una trattenuta dell'importo pari al residuo debito, dal T.F.R.;

b) ai lavoratori a tempo indeterminato l'AFOR e gli Enti, in caso di malattia erogheranno, sotto forma di anticipazione, la somma corrispondente alle giornate di assenza effettive e per le percentuali previste e riconosciute dall'INPS. Le somme di cui sopra, verranno regolarmente trattenute secondo i tempi e i modi che saranno individuati tra le parti contraenti, d'intesa con l'AFOR e gli Enti.

Impegno a Verbale

Le parti, considerato la soppressione dello SCAU e relativo accorpamento con l'INPS e quindi rapporto contributivo con lo stesso Ente erogante le prestazioni, si impegnano ad attivarsi, relativamente alla malattia, per avviare un confronto con le sedi provinciali dell'INPS per ottenere la normalizzazione anche per gli operai forestali, come per gli altri settori tradizionali, in modo da effettuare anticipazioni per prestazioni ai lavoratori con l'operazione di conguaglio sulle contribuzioni da versare all'INPS.

Dichiarazione a Verbale

Le parti, riferitamente al punto b) dell'art. 18, nel riconfermare la validità del principio di anticipare in busta paga la malattia ai lavoratori, in modo da eliminare il disagio economico che gli stessi sopportano, concordano di individuare le opportune soluzioni tecniche-contabili che consentano tali anticipazioni e quindi rendere esigibile in maniera definitiva lo stesso articolato, caso contrario l'articolato medesimo inerente alla malattia non ha valenza di efficacia in mancanza di una definizione concordata tra le parti d'intesa con l'AFOR e gli ENTI.

Art. 20
Ferie

Fermo restante quanto previsto dall'art. 10 del CCNL 1.1.1994 ai fini del diritto alle ferie le frazioni di mese vengono arrotondate per difetto se inferiori a 15 giorni e vengono arrotondati per eccesso se pari o superiori a 15 giorni.
La malattia o l'infortunio sopravvenuti durante il periodo di ferie interrompono lo stesso fino a guarigione clinica.

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato competono per intero le ferie anche nei casi di fruizione della Cassa Integrazione Guadagni.

Il lavoratore ha facoltà di scegliere il periodo di godimento del 50% delle ferie spettanti e comunque si deve tenere conto nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, delle esigenze aziendali e degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Art. 21
Mensilità aggiuntive (13ª e 14ª)

Fermo restante quanto previsto dall'art. 12 del CCNL 1.1.1994 ai fini del computo delle mensilità aggiuntive spettanti ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, le frazioni di mese vengono arrotondate per difetto se inferiori a 15 giorni e arrotondati per eccesso se pari o superiori a 15 giorni.
La 13 e la 14 mensilità dovranno essere corrisposte, rispettivamente, entro il 20 del mese di Dicembre e di Giugno di ogni anno.
Le mensilità aggiuntive previste spettano anche nei casi di fruizione di Cassa Integrazione Guadagni, assenza per malattia o infortunio che abbiano dato luogo a conservazione del posto con garanzia di integrazione del trattamento erogato dagli istituti competenti.

Art. 22
Trattamento economico per i giorni festivi festività nazionali e infrasettimanali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 9 del CCNL al fine di regolamentare uniformemente il trattamento economico e di godimento delle festività si stabilisce:

a) per gli operai a tempo determinato il trattamento economico dovuto per i giorni festivi, quando non vi sia prestazione di lavoro, è contenuto in percentuale nel 3° elemento di cui al successivo art. 23. In caso di prestazione di lavoro nei giorni festivi, all'operaio a tempo determinato compete la retribuzione globale per le ore di effettivo lavoro con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 48 del CCNL;
b) per gli operai a tempo indeterminato nelle festività nazionali e infrasettimanali compete la normale retribuzione pur in assenza di prestazione di lavoro;
c) in caso di prestazione di lavoro compete, oltre la normale retribuzione un'altra retribuzione pari alle ore lavorate maggiorate con gli indici di cui all'art. 48 del CCNL;
d) per le festività di cui al punto b) del presente articolo, coincidente col sabato, con la domenica o con una o più festività infrasettimanali, all'operaio compete 1/26 della retribuzione mensile;
e) il trattamento per le festività soppresse è il seguente:
   - per le festività nazionali (2 giugno e 4 novembre), le cui celebrazioni sono state spostate, rispettivamente, alla 1 domenica di giugno e di novembre, coincidenti con il sabato o con la domenica o con una o più festività infrasettimanale, compete 1/26 della retribuzione; pertanto il 2 giugno ed il 4 novembre sono considerate giornate lavorative a tutti gli effetti;
   - le 4 giornate festive soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) di cui la legge 54/1977 e successive modifiche, che diventano lavorative a tutti gli effetti, sono

sommate alle ferie annuali e possono essere usufruite cumulabili e continuative alle ferie;

f) fermo restando quanto previsto dalle norme di legge in caso di assenza del lavoratore nel giorno delle festività, di cui ai commi precedenti, dovuta a malattia o infortunio verrà riconosciuto il diritto all'integrazione a quello erogato dagli enti.

Art. 23
Norme di Trattamento economico
Retribuzione

Gli operai a tempo indeterminato sono retribuiti con paga mensile per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenza volontaria, malattia, infortunio, e di quelle di sospensione dal lavoro, per le quale è stato richiesto ed ottenuto l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni.
La retribuzione degli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è costituita:
a) paga base;
b) indennità di contingenza con Edr conglobato;
c) salario integrativo regionale.
Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26; quella oraria si ottiene dividendo la stessa per 169.
La retribuzione degli operai a tempo determinato è costituita da:
a) paga base;
b) indennità di contingenza;
c) salario integrativo regionale;
d) 3° elemento nella misura e percentuale stabilita all'art. 50 del CCNL.

Impegno a Verbale

Le parti allo scopo di non consentire il proliferarsi di ricorsi per decreti ingiuntivi, atti al recupero degli interessi e rivalutazione sulle retribuzioni erogate ai lavoratori con notevoli ritardi rispetto alla maturazione del credito e del suo soddisfo, concordano sulla improrogabile scadenza del pagamento delle mensilità entro il 25 del mese successivo alla prestazione lavorativa.
La Regione si impegna a far corrispondere nei tempi concordati il pagamento delle retribuzioni ai lavoratori.
Al lavoratore, qualora la scadenza di cui sopra non venga osservata, verrà riconosciuto il pagamento degli interessi e rivalutazione monetaria dovuta sulle somme erogate.

Art. 24
Salario Integrativo Regionale

A decorrere dal 1.1.1998 il nuovo salario integrativo Regionale da applicare ai lavoratori di cui al presente CIRL, distinto per livelli e comprensivi degli aumenti di cui al successivo art. 24, è quello riportato nell'allegato A.

Art. 25
Aumenti Contrattuali Integrativi

A decorrere dal 1.1.1998 agli operai di cui al presente contratto sono riconosciuti i seguenti aumenti mensili ripartiti per livelli e con le decorrenze previste nell'arco del biennio 1998/1999:

			DECORRENZE	
Liv.	**Par.**	**Qualifica**	**1.1.1998**	**1.1.1999**
4	165	Specializzato Sup.	47.000	45.000
3	145	Specializzato	41.000	39.000
2	125	Qualificato	35.000	34.000
1	100	Comune	28.000	27.000

Una Tantum

A copertura del biennio 1.1.1996 - 31.12.1997, sarà corrisposta, agli O.T.I., in due soluzioni, 50% con la retribuzione del mese di giugno 1998 e il 50% con la retribuzione del mese di novembre, una indennità una tantum distinta per livelli come di seguito riportata in tabella:

Liv.	**Par.**	**Qualifica**	**Importo**
4	165	Specializzato Sup.	825.000
3	145	Specializzato	725.000
2	125	Qualificato	625.000
1	100	Comune	500.000

Per gli O.T.D. l'indennità una tantum di cui sopra sarà riconosciuta in ragione dei 24/mi moltiplicato i mesi lavorati nel biennio relativamente ai livelli di appartenenza e corrisposta in due soluzioni, 50% con la retribuzione di Giugno 1998 e il 50% a chiusura del rapporto di lavoro annuale.

Art. 26
Trattenute

Nei casi di assenza per malattia, infortunio, cassa integrazione, sciopero, al lavoratore è trattenuta la quota di retribuzione corrispondente ad 1/26 per ogni giorno di assenza.

Art. 27
Assenze OTD

I lavoratori OTD che si assentano per un massimo di 5 giornate, non consecutive, nell'arco del rapporto di lavoro annuale, hanno l'obbligo di giustificare l'assenza mediante autocerficazione da presentare al datore di lavoro.
Per le ulteriori assenze diverse o aggiuntive al presente articolo vanno giustificate come per legge.
Le giornate di assenza comunque vanno recuperate nel corso dell'anno lavorativo.

Art. 28
Trattamento di Fine Rapporto

Fatto salvo quanto stabilito dal CCNL e dalla legge 297/82 sul fondo per T.F.R., le parti, di concerto con la Regione e l'AFOR concordano:

a) entro e non oltre il 31.12.1998 sarà costituito il fondo unico regionale del TFR dei lavoratori forestali a cura dell'AFOR, ivi compreso le somme maturate fino alla citata data;
b) i lavoratori, dopo la costituzione del Fondo unico, per le eventuali richieste di anticipazione, previste dalla legge, inoltreranno domanda all'AFOR (o per conto della stessa ad una Commissione e/o organismo) e per conoscenza all'Ente di appartenenza; nelle more la procedura rimane invariata;
c) le richieste di anticipazione del TFR, a decorrere dal 1.1.1998, fermo restando le percentuali annuali di legge, potranno essere inoltrate durante tutto l'arco dell'anno nei casi di motivazioni derivanti per malattia;
d) i lavoratori, a decorrere dal 31.12.1997, su richiesta dell'interessato o dell'Organizzazione di appartenenza, saranno informati del fondo maturato fino all'atto della richiesta;
e) l'AFOR si impegna a redigere annualmente apposito tabulato riportante i dati anagrafici dei lavoratori e gli importi maturati quale fondo per TFR. Gli stessi tabulati rimarranno presso la sede dell'AFOR per essere visionati dalle parti stipulanti il presente Contratto;
f) sono utili ai fini del computo del TFR tutti gli emolumenti, in danaro o in natura, corrisposti a titolo non eccezionale ovvero di retribuzione utile in dipendenza dal rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo gli elementi da considerare nel computo per gli OTI sono i seguenti:

1) Paga Base Nazionale
2) Indennità di contingenza
3) Salario Integrativo Regionale
4) Indennità chilometrica
5) Indennità alla montagna
6) Indennità di mensa
7) Indennità attrezzi
8) Indennità di capo o di funzione

Per gli OTD va computato nel calcolo anche il 3° elemento.

Impegno a Verbale

Le parti di concerto con l'AFOR e la Regione si impegnano ad individuare, entro e non oltre 6 mesi dalla stipula del presente contratto, un organismo paritetico composto dalle parti stipulanti il contratto e la Regione al fine di favorire concretamente il diritto alle anticipazioni del TFR ai lavoratori attraverso una corretta e concreta applicazione dell'art. 1 della legge 297/82 definendo con apposito regolamento criteri per agevolare il rispetto della disciplina sulle medesime anticipazioni.
Tale organismo avrà inoltre il compito di garantire la gestione trasparente del fondo e di individuare forme di utilizzazione dello stesso (come ad esempio criteri nuovi per la concessione di anticipazione in deroga alla legge e/o utilizzo del fondo a scopi attinenti a migliori condizioni per i lavoratori nella qualità di fruitori di benefici) anche in ordine alle nuove forme di previdenza integrativa.

Art. 29
Aspettativa

Ai lavoratori a tempo indeterminato può essere concesso, previa motivata richiesta e sempre che non comporti nocumento all'organizzazione del lavoro e al normale svolgersi dell'attività lavorativa, un periodo di aspettativa da un minimo di 1 mese ad un massimo di 6 mesi.
Durante tale periodo non è dovuta alcuna retribuzione, né decorre, a tutti gli effetti, l'anzianità di servizio.
Nello stesso ufficio o cantiere può beneficiare dell'aspettativa su un solo operaio, qualora il numero degli operai in servizio nelle predette sedi di lavoro sia inferiore a 50 unità.
L'AFOR, gli Enti e Uffici, dovranno dare comunicazione scritta al lavoratore della concessione o del diniego dell'aspettativa richiesta.
Nell'arco di un quinquennio non può essere concesso, allo stesso lavoratore, un periodo di aspettativa superiore a 6 mesi.

Art. 30
Locali ad uso ricovero e servizi

L'AFOR e gli Enti sono tenuti a garantire presso impianti boschivi, locali idonei di ricovero dal maltempo e comunque come strutture di servizio del settore stesso.
In mancanza di tali strutture e limitatamente alle giornate di pioggia insistente, possono essere individuate soluzioni tendenti comunque alla salvaguardia della salute del lavoratore, in sede territoriale, per Ente e/o per cantiere.

Nota a Verbale

Le parti contraenti d'intesa con la Regione si impegnano ad incontrarsi per stabilire i tempi di progettazione e attuazione per realizzare le condizioni di fruibilità di locali idonei di cui al presente articolo.

Art. 31
Cassette pronto soccorso

L'AFOR, gli Enti, ad ogni squadra di operai dovrà disporre di una cassetta di pronto soccorso, fornita di medicinali e degli idonei presidi sanitari antivipera, antitetanici ecc.

La cassetta di pronto soccorso potrà essere affidata ad un operaio, il quale opportunamente eseguirà corsi di aggiornamento, presso le locali ASL, per prestare le prime cure per infortuni che potranno verificarsi sui cantieri.

Art. 32
Equipaggiamento protettivo

È fatto obbligo all'AFOR e gli Enti, ai sensi del D.Lgs. 19.9.1994 n. 626, consegnare ai lavoratori i mezzi protettivi e antinfortunistici di uso personale, i quali sono affidati in dotazione per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

Impegno a Verbale

Le parti concordano di definire entro e non oltre 3 mesi dalla stipula del presente contratto, le norme contrattuali di applicazione in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro secondo quanto disposto dal decreto legislativo 626/94.

Art. 33
Incarichi Capi Operai e Capi Squadra e indennità

Gli incarichi di capi operai e capi squadra dovranno essere attribuiti tenendo conto delle reali esigenze organizzative e dovranno seguire criteri oggettivi sulla scelta degli operai.
I nuovi incarichi di capo operaio possono essere conferiti agli operai 3° livello che abbiano svolto almeno tre anni nella qualifica di specializzato ed in possesso del diploma di scuola media superiore il quale coordina più squadre di operai e che assume la responsabilità di un unico cantiere ovvero il sito ove vengono svolte le attività previste dal progetto, utilizzando laddove ne esistono le condizioni e i titoli su indicati operai che hanno compiti di capo squadra.
I nuovi incarichi di capo squadra possono essere conferiti agli operai con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica di qualificato il quale coordinerà una squadra non inferiore a 15 unità.
L'AFOR e gli Enti hanno l'obbligo di formulare la richiesta di incarichi di capi operai e capi squadra alla competente commissione paritetica di cui all'art. 26 della legge 20/92 e all'art. 37 del presente CIRL, per il vincolante parere di approvazione, senza il quale l'incarico medesimo non è conferibile e quindi da ritenersi inefficace.
In caso di revoca l'ente o l'ufficio dovrà comunicare all'interessato ed alla commissione paritetica, per iscritto, le motivazioni della decisione di revoca.
L'AFOR dovrà essere informata di tutte le fasi di cui sopra.

Al Capo operaio per la durata dell'incarico viene corrisposta una indennità pari al 10% del minimo retributivo nazionale di livello e del salario integrativo regionale per l'intero periodo lavorativo nell'anno e per 14 mensilità.

Al Capo squadra sarà riconosciuto un incremento pari a lire 40.000 mensili per l'intero periodo lavorativo e per 14 mensilità.

Impegno a Verbale

Nel corso della vigenza del presente CIRL, le parti concordano di attuare un'armonizzazione organizzativa in ordine agli incarichi di capi operai e di capi squadra in ossequio alla programmazione delle attività nelle modalità previste dal piano triennale di forestazione.

Art. 34
Mansioni e cambiamenti di qualifica

Nel caso in cui ricorrono tutte le condizioni previste dall'art. 6 del CCNL, l'ente o l'ufficio ha l'obbligo di dare luogo senza preventiva comunicazione e/o autorizzazione all'applicazione del medesimo articolo riconoscendo al lavoratore che ha prestato attività lavorativa superiore per necessarie ed improcastinabili necessità organizzative, il relativo livello d'inquadramento.

A decorrere dal 1.1.1998 l'utilizzazione di lavoratori in compiti e mansioni superiori e per i quali ricorre il riconoscimento a cambiamenti di qualifica, verranno valutati, di concerto con le OO.SS. firmatarie del presente CIRL, all'inizio dell'anno lavorativo o comunque all'inizio dei lavori di progettazione, in relazione alla medesima progettazione nella quale preventivamente sono indicate le opere e la forza lavoro con relative mansioni da utilizzare.

Art. 35
Quote Sindacali per delega

Le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CIRL, hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sindacale sulla retribuzione, i contributi sindacali che i lavoratori intendono versare all'Organizzazione Sindacale a cui rilasciano regolare delega.
L'AFOR e gli Enti si impegnano a trattenere direttamente al lavoratore l'1% (unpercento) della retribuzione complessiva e per 14 mensilità per gli O.T.I. e della Retribuzione complessiva e 3° elemento per gli O.T.D., come da apposita delega sottoscritta individualmente dal lavoratore, e versato direttamente all'Organizzazione di appartenenza a mezzo versamento su c/c postale e/o bancario comunicato a cura delle rispettive Organizzazioni

L'AFOR e gli Enti, contestualmente ai versamenti, si impegnano a rimettere alle rispettive OO.SS., il relativo elenco degli iscritti a cui è stata operata la trattenuta.

Art. 36
Diritti Sindacali

Fermo restando le libertà sindacali previste dalle vigenti normative e dal CCNL, si concorda quanto segue:

a) con decorrenza 1.1.1998 ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente CIRL può richiedere il distacco retribuito a tutti gli effetti di 2 lavoratori a tempo indeterminato;
b) le parti in riferimento alla lettera A dell'art. 23 della legge 20.5.1970 n. 300 concordano che il computo di cui al CIRL 1.1.1994, delle ore riferite ai cantieri ed agli operai esistenti nella regione, sono ridotte a 50.000 ore annue;
c) tenuto conto degli accordi interconfederali esistenti in materia, le OO.SS. stipulanti, allo scopo di realizzare le armonizzazioni di utilizzo di permessi trasferendo alle RSU diritti, libertà sindacali e tutele già attribuite alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA), stabiliscono di destinare alle stesse 25.500 ore annue pari al 51% del monte ore di cui al punto a);
d) le parti si danno atto che le restanti ore di permessi sindacali retribuiti pari a 24.500, saranno utilizzati senza limiti di cumulabilità nei cantieri dalle OO.SS. firmatari del presente CIRL con ripartizione da stabilirsi tra FLAI, FISBA e UILA;
e) le parti contraenti convengono inoltre che i permessi sindacali di cui alla lettera d) e c) del presente articolo saranno dati, esclusivamente, in dotazione all'inizio di ogni anno alle OO.SS. firmatarie del presente CIRL, sotto forma di certificazione da parte del datore di lavoro (AFOR, Assessorato).

Norma Transitoria

Le parti concordano di incontrarsi entro il 30 Giugno 1998 per definire le modalità di elezioni delle RSU.
Nelle more di costituzione e definizione delle RSU il monte ore complessivo di cui alla lettera b) sarà utilizzato come per le forme del punto d).

Art. 37
Commissione Paritetica Regionale

1) ai sensi della legge n. 20 del 19.10.1992, art. 26 e del CCNL, si riconferma la commissione intersindacale paritetica;
2) la commissione paritetica presieduta dall'UNCEM è composta da 6 membri di cui 3 nominati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto in ragione di un membro per ciascuna organizzazione e 3 membri nominati dalle organizzazioni datoriali di cui 1 designato dalla Regione;
3) per ogni membro effettivo è nominato anche il rispettivo supplente;
4) per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di un ugual numero dei componenti delle parti, e comunque non dovrà essere inferiore a 4;
5) la commissione si riunisce di norma una volta al mese o su richiesta di uno dei sindacati firmatari del presente Cirl, entro 15 giorni dalla data della stessa richiesta;

6) la commissione di volta in volta procede alla nomina di un segretario, che provvede anche alla redazione del verbale di seduta;
7) rientrano nei compiti della commissione paritetica:
   a) l'interpretazione autentica del presente Cirl;
   b) il tentativo di conciliazione delle controversie collettive ed individuali;
   c) esaminare e decidere i ricorsi proposti dagli operai forestali ovvero i provvedimenti disciplinari applicati dal datore di lavoro.

Le parti ribadiscono che ai fini di cui alla lettera a) l'unico organismo abilitato, fatto salvo le normative di legge, ad esprimere interpretazioni contrattuali è la commissione paritetica di cui al presente articolo.

La commissione paritetica svolge altresì attività di divulgazione e spiegazione delle norme contrattuali, al fine di prevenire il contenzioso o vertenze e di promuovere un clima di proficua collaborazione nei cantieri di lavoro.

Ai fini di cui al punto b) per quanto riguarda le controversie individuali, le parti, a livello locale o aziendale, dovranno esperire il tentativo di conciliazione entro 15 giorni dall'avvenuta denunzia.

Nel caso di mancata conciliazione a livello delle controversie individuali, la parte che abbia interesse potrà richiedere, tramite l'organizzazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato, la convocazione della commissione di cui al presente articolo che dovrà avvenire da parte dell'UNCEM entro 10 giorni dalla richiesta.

La commissione sindacale regionale, dovrà pronunciarsi entro 15 giorni dalla data della riunione.

Su ogni questione è investita, la commissione regionale decide sempre in via definitiva con il voto favorevole di tutti i presenti.

Esperiti infruttuosamente i tentativi di conciliazione in locale e regionale, le parti hanno la più ampia libertà di azione.

La commissione paritetica oltre ai campi di cui punti succitati, ha quelli di cui all'art. 33 del presente Cirl, anche in riferimento all'allegato A del Cirl 1.4.1988, circa l'attribuzione di incarichi di capi squadra e capi operai ribadendo che:
- la verifica del possesso dei requisiti dei nominandi capi operai e capi squadra sarà di esclusiva competenza della commissione e si esplicherà attraverso potere vincolante della stessa;
- la nomina definitiva resta sempre e comunque subordinata alla presentazione, alla commissione stessa, del certificato penale, del certificato di carichi pendenti e alla verifica di eventuali elenchi di diffidati.

Le parti concordano che la commissione paritetica, nel rispetto dei principi del presente Cirl e del CCNL, ha facoltà di regolamentarsi allo scopo di rendere più efficiente ed efficace l'azione della medesima.

Le parti per quanto riguarda il costo per il funzionamento e lo svolgimento dei compiti della citata commissione, per come previsto dall'art. 25 del Cirl 1.4.1988, si rifanno al successivo art. 38.

Art. 38
Contributo Assistenza Contrattuale
Contributi per gestione CIRL

In relazione a quanto previsto dal presente Cirl in materia di informazione, osservatorio, commissioni intersindacali e relazioni sindacali, sono riconfermati i contributi assistenza contrattuale e contributi per la gestione del Contratto.

a) Contributo assistenza Contrattuale

L'AFOR e gli Enti tratterranno dalla retribuzione spettante ai lavoratori l'importo indicato nell'allegato regolamento e lo verseranno alle organizzazioni sindacali regionali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto

b) Contributi per gestione CIRL

La Regione, l'AFOR e gli Enti sono tenuti a versare a loro carico un contributo indicato nell'allegato regolamento e lo verseranno al fondo unico che sarà appositamente costituito dalle parti firmatarie il presente Cirl.

Tale contributo, previsto dall'art. 25 del CIRL 1.4.1988, sarà ampliato e destinato per come recita il regolamento allegato.

L'entità, nonché le modalità di esazione e di versamento dei contributi di cui al presente articolo sono stabilite da apposito regolamento concordato ed allegato al presente contratto (allegato B) di cui è parte essenziale ed integrante.

DISPOSIZIONE FINALE

Decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo decorre dal 1.1.1996 e scadrà il 21.12.1999 e sarà efficace fino al rinnovo del successivo CIRL.

Le OO.SS. per tutto quanto non specificato nel presente contratto si rifanno al CCNL.

Inoltre le OO.SS. fanno salve tutte le condizioni di miglior favore esistenti nel settore.

Le parti, tenuto conto che qualche Pretura del Lavoro, all'uopo adita per l'instaurazione di contenziosi giudiziari, ha inteso pronunciare il difetto di giurisdizione in favore del Giudice Amministrativo, si danno atto che tutti i rapporti di lavoro regolato dal presente contratto hanno esclusiva natura privatistica e che, quindi, le relative controversie giudiziarie sono di esclusiva competenza del Giudice ordinario.

ALLEGATO A

Tabelle Salario Integrativo Regionale

Liv.	Par.	Qualifica	Salario integrativo al 31.12.1997	Salario integrativo dal 1.1.1998	Salario integrativo dal 1.1.1999
4	165	Specializzato Sup.	33.000	80.000	125.000
3	145	Specializzato	29.000	70.000	109.000
2	125	Qualificato	25.000	60.000	94.000
1	100	Comune	20.000	48.000	75.000

ALLEGATO B

REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE
Contributo Assistenza Contrattuale Regionale
Contributo per la gestione del Contratto

Art. 1

Il Contributo di assistenza contrattuale che gli operai intendono versare alle organizzazioni sindacali regionali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, sarà corrisposto a tali organizzazioni unitariamente tramite ritenuta sulla retribuzione giornaliera, da effettuarsi dall'AFOR e dagli Enti, nella misura e con le modalità indicate nei successivi articoli del presente regolamento.

Art. 2

La ritenuta sarà effettuata dall'AFOR e dagli Enti, salva sempre la volontà contraria dei singoli lavoratori da manifestare, in ogni momento, attraverso l'inoltro al datore di lavoro dal quale dipendono, di espressa dichiarazione conforme all'allegato fac-simile che sarà, a cura del datore di lavoro medesimo, consegnato a ciascun lavoratore che ne faccia espressa richiesta, a seguito di apposita comunicazione scritta da consegnarsi nel mese antecedente a quello in cui si inizia ad effettuare la prima ritenuta.
Resta, comunque salva, per il lavoratore la possibilità di manifestare la volontà contraria alla ritenuta in una forma equipollente a quella indicata nel comma precedente.

Art. 3

L'importo della ritenuta, da effettuarsi sull'ammontare netto delle retribuzioni giornaliere o mensili viene fissato in lire 200 giornaliere.
La ritenuta sarà effettuata dall'AFOR e dagli Enti in coincidenza col pagamento della retribuzione ai singoli lavoratori.

Art. 4

Mensilmente l'AFOR e gli Enti dispone il versamento delle relative somme a favore delle Organizzazioni Sindacali FLAI - CGIL, FISBA - CISL e UILA - UIL CALABRIA, mediante accredito sull'apposito c/c intestato unitariamente alle Organizzazioni medesime.

Art. 5

L'AFOR e gli Enti verseranno a loro carico un contributo fissato in lire 100 a giornata lavorativa sull'apposito fondo che sarà appositamente costituito dalle parti firmatarie il presente Cirl mediante versamento sul c/c che sarà comunicato a cura delle parti.
Tale contributo è destinato oltre che ai costi di funzionamento della commissione paritetica di cui

all'art. 37, anche per il funzionamento dell'osservatorio e del comitato paritetico di cui al presente Cirl, ricerca e iniziative di formazione e quant'altro necessario per le spese di gestione del Contratto.

Il fondo per la gestione del contratto è gestito dalle parti stipulanti il presente contratto.

Finito di stampare nel mese di Settembre 1998
presso la Tipografia **ALFA GI**
Stradella Giuffrè, 24/C - Reggio Calabria

Tipografia ALFAGI (RC) tel. 0965•42662-42762