FAI-CISL

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE ED IDRAULICO-AGRARIA

CALABRIA



1° Gennaio 2000 - 31 Dicembre 2003

FAI-CISL REGIONI

Contratto integrativo regionale per i lavoratori addetti alla sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria

CALABRIA

1° Gennaio 2000 – 31 Dicembre 2003

Agrilavoro
Edizioni Srl
Roma - Via Tevere, 20

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 25 febbraio 2002, presso la sede dell'UNCEM, sita a Catanzaro, in Via Poerio, 66,

Tra

UNCEM Regionale della Calabria, rappresentata dal Presidente Prof. Vincenzo Mazzei

e

FAI – CISL: rappresentata da Gorini Albino – Orsomando Francesco – Gualtieri Giuseppe – Russo Antonio – Musolino Vincenzo – Cristofalo Giuseppe – La Fortuna Bruno – Ammerata Mario – Grillo Salvatore – Fortunato Francesco – Scalise Saverio

FLAI – CGIL: rappresentata da Granata Antonio – Aiello Santino – Savaia Adriano Costa Bruno – Scigliano Antonio – Pacifici Mimma – Marando Sebastiano – Donato Giovanni – Sodano Gianfranco – Laurito Vincenzo – Calogero Antonino

UILA – UIL: rappresentata da Merlino Antonio – Cannataro Giuseppe – De Gregori Antonio Biondi Ciriaco – La Cava Gianfranco – Civale Pietro Vito Giorgio – Doria Vito – Mastropaolo Renata – Comberiati Massimo – Abussi Vincenzo – Santoro Romeo – Talia Giuseppe – Longo Giuseppe – Di Masi Angelo

Si è rinnovato il Contratto Integrativo Regionale di lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico – forestale ed idraulico – agraria scaduto il 31/12/99 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 un'occasione importante di sviluppo economico e di riscatto sociale di popolazioni che vivono condizioni di grande disagio nelle aree più svantaggiate e marginali della Regione.

E' importante che si pervenga ad una reale rivalutazione, anche culturale, delle molteplici funzioni del bosco (protettiva - produttiva – ricreativa) e degli aspetti socio-economici legati 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' UNCEM, la FLAI – CGIL, la FAI – 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 condiziona-

mento 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.
Bisogna puntare con forza e determinazione ad un credibile progetto di rilancio e riqualificazione delle aree più interne e svantaggiate della montagna calabrese e costruire un nuovo e più efficiente sistema forestale.
Le parti auspicano che nel corso del 2002, Anno Internazionale delle Montagne, sia predisposta con il concorso di tutti i soggetti interessati ed approvata, un'organica legge sulla montagna, all'interno della quale, le attività di sistemazione idraulico – forestali e di manutenzione ambientale, siano finalizzate ad effettivi processi di sviluppo compatibile, idonei a creare nuova occupazione.
Occorre inoltre attivare una seria programmazione per la produzione di legname, e, più in particolare, di essenze pregiate (noce, frassino, ciliegio, ecc.) utili sia a fini commerciali, sia per la difesa idro – geologica del territorio.

Una politica di forte rinnovamento dei 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.

Art. 1
Oggetto e sfera di applicazione

Il presente contratto integra il CCNL per gli addetti ai lavori di manutenzione idraulico – forestale e idraulico – agraria del 01.01.1998 per gli istituti indicati nell'art. 2, rinnova il CIRL del 01.01.1996 e annulla e sostituisce tutti i CIRL precedenti.

Art. 2
Relazioni sindacali e sistema di informazione

Nell'intento di instaurare corrette e sistematiche relazioni sindacali e allo scopo di realizzare un efficace sistema di informazione e conoscenza del settore forestale, le parti stipulanti, riconoscendo la complessità delle politiche e della gestione, convengono di articolare l'intera materia su due livelli di confronto: Regionale, Provinciale e/o territoriale.

LIVELLO REGIONALE: A tale livello, basato sul criterio del confronto preventivo, è demandato il comune esame su: Formazione del bilancio di settore; Piani Forestali; Programmi attuativi; Piani di manutenzione del territorio e su quant'altro, di competenza della Regione Calabria, in materia di tutela, conservazione, valorizzazione e sviluppo delle politiche del settore Forestale e ambientale, nonché sulla formazione professionale e sull'utilizzo delle risorse umane a vario titolo operanti nel settore, ivi compreso l'avviamento dei lavoratori OTD, mobilità e impiego di persone, avvio servizio AIB, etc.

A tale livello è inoltre demandato il comune esame di ipotesi legate ad eventuali diverse articolazioni in tema di rapporto di lavoro.

E' demandata, altresì, su segnalazione di una delle parti stipulanti, anche di livello provinciale e/o territoriale, la valutazione sulla qualità, quantità ed utilità di talune attrezzature e/o indumenti di lavoro nonché quella sulle misure di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. del 19 settembre 1994 e sulle successive modificazioni ed integrazioni.

LIVELLO PROVINCIALE E/O TERRITORIALE: Fermo restando la comune prerogativa di incontrarsi a tale livello ogni qualvolta se ne ravvede la obiettiva necessità, le parti, sulla base anche dell'applicazione degli accordi scaturiti sul livello relazionale (regionale), si incontrano per la preventiva informazione su: gestione e applicazione del CCNL e del CIRL; informazione sull'avvio del servizio AIB sul territorio provinciale e/o territoriale; progettazione e piani attuativi sul territorio e relative ricadute sulla manodopera, mobilità ed utilizzo del personale sul territorio provinciale e/o territoriale.

La corretta applicazione del livello Regionale e Provinciale e/o territoriale per tutte le questioni previste, saranno sottoposte a comune verifica non meno di due volte l'anno e comunque su richiesta di una delle parti firmatarie il presente CIRL.

Art. 3
Osservatorio Regionale

Al fine di creare tra le parti stipulanti il CIRL un sistema di informazione che abbia precise conoscenze degli andamenti territoriali sulle materie previste dall'art. 3 del CCNL, è costituito entro sei mesi dalla stipula del presente, l'Osservatorio Regionale. Tale organismo, oltre ai compiti previsti dal citato 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 con proiezioni in aiuto alla possibile ed auspicata modifica della stessa.

Inoltre le parti firmatarie il presente CIRL, gli Enti/Uffici e la regione Calabria concordano di instaurare un sistema di informazione permanente con lo scopo di elaborare strategie di riconversione e diversificazione degli interventi nel settore.

L'osservatorio si compone in modo paritetico dai rappresentanti delle Organizzazioni Datoriali, e delle OO. SS. stipulanti il presente contratto e sarà presieduto dall'Assessore Regionale alla Forestazione o un suo delegato.

Art. 4
Formazione Professionale

In attuazione dell'art. 21 del CCNL 1.1.98, per una nuova riorganizzazione e riconversione del settore, le parti convengono sulla necessità di istituire un'attività di formazione professionale qualificata quale obiettivo prioritario. A tal fine, utilizzando tutte le possibilità previste dalla contrattazione e dalla vigente legislazione, la Regione, e tutti gli Enti/Uffici istituzionalmente preposti, presenteranno entro il 30 novembre di ogni anno un piano particolareggiato dei fabbisogni formativi e di aggiornamento professionale al fine di rapportare i suddetti bisogni alle esigenze dei progetti e delle opere da eseguire allargando, di fatto, le potenziali sfere di intervento per le maestranze, anche attraverso iniziative di formazione continua e aggiornata. Le parti concordano di impegnare la Regione gli Enti/Uffici, affinché stipulino apposite convenzioni con società appositamente specializzate.

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 uno o più riposi da fruire durante l'esecuzione dei lavori, pari a due ore 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, 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, in quest'ultimo caso le due ore di riposo previste possono essere cumulabili.

Art. 6
Orario di lavoro

L'orario di lavoro, fissato in 39 ore settimanali dall'art. 9 del CCNL, dell'1.1.98 è ripartito in 5 giorni nella misura di 8 ore giornaliere da lunedì a giovedì e di 7 ore giornaliere il venerdì.

E' escluso il lavoro nella giornata di sabato la quale però sarà considerata lavorativa ai fini previdenziali secondo quanto disposto dell'art. 5 della legge 16/02/1977, n. 37.

L'inizio e il termine 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 I° 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

Al fine di una più coerente classificazione, le parti concordano di incontrarsi immediatamente dopo la stipula del CCNL per ridefinire le eventuali proposte di modifica e/o integrazioni.

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 conoscenze 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 auto articolati;
- 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 tecnologie elevate, 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 quegli operai che, in possesso o no di titoli rilasciati da scuole professionali, svolgono, con conoscenze 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 armature 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 antincendio;
- 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, diserbanti 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 no 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 ed esbosco di piante forestali);
- addetti agli impianti di irrigazione nei vivai e aiuto vivaista;
- 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.

Protocollo aggiuntivo per OTI e OTD ufficio

Premesso che si rende ormai improcrastinabile, anche alla luce degli effetti delle Leggi regionali 25 e 34, definire e normare la materia relativa agli OTI e OTD ufficio.

Considerato che l'intera questione si basa su dati di assoluta incertezza e scarsissima conoscenza complessiva, sia sulla portata numerica che sulle diverse tipologie delle mansioni espletate; la parte datoriale, la Regione, gli Enti – uffici si impegnano a realizzare e presentare alle OO.SS. stipulanti, entro e non oltre tre mesi dall'entrata in vigore del presente CIRL, un accurato censimento degli OTI e OTD adibiti a mansioni d'ufficio, avendo cura particolare nell'evidenziare il luogo di lavoro e le mansioni effettivamente svolte.

Sulla base delle effettive mansioni risultanti dal censimento di cui sopra la parte datoriale si impegna a valutare congiuntamente le opportune soluzioni di inquadramento, anche alla luce degli effetti derivanti dalla stipula del prossimo CCNL, tale valutazione dovrà avvenire entro tre mesi dalla stipula dello stesso.

Art. 8
Addetti a compiti di guardiania e vigilanza

L'attribuzione di incarichi fiduciari connessi a compiti di guardiania, custodia e/o vigilanza e magazzino dovrà comunque essere attuata scegliendo tra i lavoratori a tempo indeterminato già in forza presso gli Enti/uffici nel rispetto delle leggi vigenti e comunque rispondere ad effettive e comprovate esigenze tecnico – organizzative.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono, 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 si impegnano di definire con appositi incontri i profili di tali figure utilizzate nel corso degli anni in modo da valutare le competenze tecnico – organizzative acquisite, ed individuare un migliore utilizzo di tale personale.

Art. 9
Prevenzione ed attività di spegnimento incendi e indennità

Fermo restando quanto previsto dall'art. 3 del presente CIRL 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/o 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 spegnimento incendi e comunque nel rispetto della L. 626/94 e successive modifiche.

Agli operai che saranno impegnati nell'attività di spegnimento incendi e per calamità naturali, saranno corrisposte le indennità previste dall'art. 57 del CCNL 1.1.1998.

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 assumeranno responsabilità in prima linea, l'indennità di cui sopra, da calcolarsi per come previsto dall'art. 55 del CCNL, è maggiorata del 5%.

Art. 10
Reperibilità

In relazione alle attività antincendio, può essere chiesta al lavoratore la reperibilità, nel rispetto dei 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 chiesta per non di più di cinque operai addetti alla lotta antincendio più l'autobottista, l'addetto, il capo cantiere o il capo squadra;
c) la reperibilità deve essere chiesta, per la 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 chiesta, 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 e per una durata non inferiore a 3 ore e non superiore a 12 ore;

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 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, 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 prendendo come 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. Ove ricorrano controversie sulla quantità di tempo occorrente per rag-

giungere il posto di lavoro e solo nel caso esso superi i 90 minuti tra andata e ritorno, le parti concorderanno a livello locale le opportune soluzioni, questo anche per quanto riguarda percorrenze fortemente accidentate.

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, l'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 privilegino l'utilizzo dei mezzi di trasporto ed a rendere trasparente l'istituto dell'indennità chilometrica, affinchè sia rispondente a reali necessità tecnico – organizzative, tenuto conto dell'impatto economico della stessa sull'intera spesa del settore.

A tale scopo, l'Assessorato alla Forestazione assume l'impegno che, a decorrere dall' 1.3.2002, verrà effettuata una valutazione trimestrale e poi annuale, sulla spesa sostenuta per Provincia, per Enti e per cantieri.

L'Assessorato alla Forestazione si impegna inoltre a sollecitare l'AFOR e gli Enti ad acquisire agli atti della progettazione, certificazione dei Comuni attestante l'esatta distanza per le percorrenze di competenza. Attraverso momenti di verifica poi, che si terranno tra le parti a livello territoriale, con la predisposizione di appositi verbali, saranno censiti tutti i cantieri ed adeguatamente rilevate le distanze degli stessi dai centri di raccolta.

Infine le parti, tenuto conto della complessità della normativa fiscale, si impegnano a compiere le più opportune verifiche per evitare che le somme erogate a titolo di indennità chilometrica ai lavoratori, siano sottoposte a tassazione IRPEF.

Nel caso ciò non fosse possibile, poichè tali indennità rivestono carattere fisso e continuativo, dovranno essere computate nel calcolo della 13ª e 14ª mensilità, del TFR 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.

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 (euro 0,21) 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 forfetario, è di L. 3.000 (euro 1,55) e viene corrisposta ai lavoratori esclusivamente nei casi di effettiva presenza sul posto di lavoro indipendentemente dall'orario effettuato.

L'indennità, avendo natura forfetaria, 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 loro stessi, la moglie e/o convivente se inserita nello stato di famiglia, i figli, i genitori conviventi e parenti di terzo grado, sono affetti da malattie per le quali sono prescritte cure ambulatoriali o terapie e/o comunque periodiche e necessarie.

Nel caso trattasi di emodializzati sono concesse ulteriori 4 ore settimanali.

b) L'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) Le tre ore di permesso retribuito, in occasione della paga, non spettano a quei lavoratori, che al momento del percepimento del salario risulteranno in ferie continuative. Tali ore non sono comunque cumulabili.

Le modalità di concessione di tale permesso, saranno concordate con le OO.SS territoriali 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. 17 del CCNL 1.1.1998, 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 retribuzione 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 del giorno in cui si è verificato l'evento (cfr. art. 213 D.P.R. 20.06.1965 n. 1124) e mediante integrazione delle somme corrisposte dall'INAIL, nei primi tre giorni successivi a quelli in cui si è verificato l'infortunio.

Agli operai di cui al precedente 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 mantenuta 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 agli operai posti in cassa integrazione per un periodo superiore a giorni 30 nell'arco dell'anno, 1° gennaio – 31 dicembre, 16 ore di permessi. 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, 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 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 effettiva 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.

Dichiarazione a verbale

Le parti, relativamente al punto b) dell'art. 19, 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 più opportune soluzioni tecnico-contabili, che consentano tali anticipazioni e rendano esigibile in maniera definitiva lo stesso articolo. In caso contrario, l'articolo medesimo, inerente alla malattia, non può avere efficacia, in mancanza di una definizione concordata tra le parti, dopo avere sentito l'AFOR e gli Enti.

Art. 20
Ferie

Fermo restante quanto previsto dall'art. 12 del CCNL 1.1.1998 ai fini del diritto alle ferie, le frazioni di mese vengono arrotondate per difetto se

inferiori a 15 giorni e vengono arrotondate per eccesso se pari o superiori a 15 giorni.

La malattia o l'infortunio sopravvenuti durante il periodo di ferie, interrompono le stesse fino alla 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 utilizzo delle ferie, delle esigenze aziendali e delle necessità dei lavoratori.

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

Fermo restante quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 1.1.1998 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 arrotondate per eccesso se pari o superiori a 15 giorni.

La 13ª e la 14ª mensilità dovranno essere erogate, 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. 11 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. 50 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. 50 del CCNL;

d) per le festività di cui la punto b) del presente articolo, coincidenti 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 la festività nazionale 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata, alla 1° domenica di novembre, se coincidente con il sabato o con la domenica o con una festività infrasettimanale, compete 1/26 della retribuzione; pertanto il 4 novembre è considerato giornata lavorativa 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 assieme alle stesse;

f) fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, in caso di assenza del lavoratore in uno dei giorni di cui ai commi precedenti, per malattia o infortunio, verrà riconosciuto il diritto all'integrazione del salario erogato dagli Enti datoriali.

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 la 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. 52 del CCNL.

Art. 24
Salario Integrativo Regionale

A decorrere dall'1.1.2001 il nuovo salario integrativo regionale da applicare ai lavoratori di cui al presente CIRL, distinti per livello e comprensivi degli aumenti di cui al successivo art. 25, è quello riportato nell'allegato A.

Art. 25
Aumenti Contrattuali Integrativi

Liv.	Par.	Qualifica	1.1.2002	1.1.2003
4	165	Specializzato Sup.	€ 20,66	€ 18,08
3	145	Specializzato	€ 18,08	€ 16,01
2	125	Qualificato	€ 15,49	€ 13,43
1	100	Comune	€ 12,39	€ 10,85

Una Tantum: a copertura del biennio 1.1.2000 – 31.12.2001 di vacatio ai lavoratori a Tempo Indeterminato, sarà riconosciuta, una tantum, la

somma di € 242,73, mentre per i lavoratori a Tempo Determinato, sarà riconosciuta, una tantum, la somma di € 165,27.

Tale indennità, una tantum, dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di maggio 2002.

Art. 26
Trattenute

Nei casi di assenza per malattia, infortunio, cassa integrazione, sciopero, al lavoratore è trattenuta per ogni giorno di assenza, una somma pari ad 1/26 della retribuzione.

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 autocertificazione da presentare al datore di lavoro.

Le ulteriori assenze, vanno giustificate come per legge.

Le giornate di assenza, vanno recuperate nel corso dell'anno lavorativo.

Art. 28
Trattamento di fine rapporto

Fatto salvo quanto stabilito dal CCNL, dalla legge 297/82 e da eventuali modifiche contrattuali e legislative, le parti concordano che:

a) le richieste di anticipazioni del TFR, fermo restando le percentuali annuali di legge, potranno essere inoltrate durante tutto l'arco dell'anno per motivi di malattia;
b) i lavoratori su richiesta dell'interessato o dell'Organizzazione di appartenenza, saranno informati del fondo maturato fino all'atto della richiesta;

c) gli Enti dovranno 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 degli Enti per essere visionati dalle parti stipulanti il presente Contratto;

d) 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 alta 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

Nel mese di riferimento della messa in quiescenza del lavoratore, le parti concordano di garantire allo stesso il completamento dell'attività lavorativa per tutto il mese di riferimento.

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 fino ad un massimo di 6 mesi.

Durante tale periodo non è dovuta alcuna retribuzione, nè decorre, a tutte gli effetti, l'anzianità di servizio.

Nello stesso ufficio o cantiere può beneficiare dell'aspettativa un solo operaio, qualora il numero degli operai 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 ricoveri e servizi

L'AFOR e gli Enti sono tenuti a garantire presso gli impianti boschivi, locali idonei di ricovero dal maltempo e comunque destinati a 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 e le modalità di attuazione del presente articolo.

Art. 31
Cassette pronto soccorso

L'AFOR e gli Enti, dovranno fornire ad ogni squadra una cassetta di pronto soccorso, contenente i necessari medicinali, in particolare quelli 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

E' fatto obbligo all'AFOR e gli Enti, ai sensi del D.Lgs. 19.09.1994 n. 626, di consegnare ai lavoratori i mezzi protettivi e antinfortunistici di uso personale, 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 di applicazione in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, secondo quanto disposto dal decreto legislativo 626/94 e successive modifiche.

Art. 33
Incarichi Capi Operai e Capi Squadra e indennità

Gli incarichi di Capo Operaio e Capo Squadra, dovranno essere assegnati tenendo conto delle reali esigenze organizzative ed operative dei cantieri.

I nuovi incarichi di Capo Operaio, possono essere conferiti agli operai a tempo indeterminato in possesso del 3° livello, che abbiano svolto almeno tre anni di lavoro con la qualifica di specializzato e che sono in possesso del diploma di scuola media superiore o di adeguata e comprovata esperienza e competenza. Il Capo Operaio coordina più squadre di operai ed assume la responsabilità del sito dove vengono svolte le attività previste dai progetti. Per la nomina, fermo restando il possesso dei titoli indicati, occorre dare la precedenza a coloro che svolgono le funzioni di Capo Squadra.

I nuovi incarichi di Capo Squadra, possono essere conferiti agli operai che abbiano svolto almeno tre anni di lavoro come qualificati e per coordinare una squadra di norma composta da un numero di operai non inferiore a 15 unità. Si può derogare da tale numero, soltanto in casi eccezionali e per specifiche esigenze organizzative.

La nomina a capo Operaio e a Capo Squadra deve essere effettuata

dagli Enti datoriali, soltanto dopo l'acquisizione del parere favorevole espresso dalla commissione Paritetica Regionale di cui al successivo articolo 37. Eventuali incarichi, affidati senza il prescritto e vincolante parere della commissione Paritetica, sono da ritenersi inefficaci. In caso di revoca dell'incarico di Capo Operaio o di Capo Squadra, l'Ente datoriale è tenuto a comunicare all'interessato ed alla Commissione Paritetica i motivi della decisione.

Al Capo Operaio, per la durata dell'incarico, viene corrisposta un'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 (euro 20,66) mensili, per l'intero periodo lavorativo e per 14 mensilità.

Dichiarazione a verbale

Nell'intento di realizzare "una armonizzazione organizzativa in ordine agli incarichi di capo operaio e di capo squadra" di cui all'articolo 33 ed anche in linea con i contenuti della piattaforma per il rinnovo del CCNL, le parti, al fine di accelerare il conseguimento di tali obiettivi, procederanno ad una immediata rilevazione della situazione di fatto attualmente esistente sul territorio, con particolare riguardo al numero degli addetti con incarico formale, addetti "facenti funzione" formalmente e sostanzialmente operativi, altri addetti "facenti funzione" a qualsiasi titolo indennizzati. Non di meno assume particolare rilievo il definitivo e necessario chiarimento sull'utilizzo della figura di capo operaio o di capo cantiere.

La nuova impostazione, che dovrebbe consentire il conseguimento di una migliore razionalizzazione e legittimazione della materia, nel caso dovesse determinare l'applicazione dell'istituto della mobilità territoriale prevederà, comunque, la garanzia dei diritti acquisiti dai lavoratori ed il rispetto dei criteri in termini di maggiore o minore anzianità nell'incarico.

Per un completo raggiungimento degli obiettivi di fondo, è comunque necessario conoscere le scelte politico – programmatiche della Regione, soprattutto in termini di progettazione (se di tipo tradizionale o per bacino idrografico).

Art. 34
Mansioni e cambiamento di qualifica

Nel caso in cui ricorrono tutte le condizioni previste dall'art. 8 del CCNL, l'Ente o l'Ufficio ha l'obbligo di dare luogo senza preventiva comunicazione e/o autorizzazione da parte dell'Assessorato regionale alla Forestazione, all'applicazione del medesimo articolo, riconoscendo al lavoratore che ha prestato attività lavorativa superiore per necessarie ed improcrastinabili necessità organizzative, il relativo livello di inquadramento.

L'utilizzazione di lavoratori in compiti e mansioni superiori, per le quali è dovuto il riconoscimento del cambio di qualifica, sarà effettuata sentite le OO.SS. firmatarie del presente CIRL, all'inizio dell'anno lavorativo o comunque all'inizio dei lavori di progettazione, in relazione alle opere da realizzare ed alla conseguente forza lavoro 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% (un percento) della retribuzione complessiva e per 14 mensilità per gli OTI e della retribuzione complessiva e 3° elemento per gli OTD, 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 ritenuta.

Art. 36
Diritti sindacali

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

- ciascuna OO.SS. firmataria del presente CIRL può richiedere il distacco retribuito a tutti gli effetti di 2 lavoratori a tempo indeterminato comunicandolo per iscritto alla Regione e all'Ente/Ufficio di competenza;
- le parti in riferimento alla lettera A dell'art. 23 della legge 300 del 20.05.70 concordano che il computo di cui al CIRL 01/01/1998 delle ore riferite ai cantieri ed agli operai esistenti nella Regione sia di 50.000 ore annue;
- tenuto conto degli accordi interconfederali esistenti in materia, le OO.SS. stipulanti, allo scopo di realizzare le armonizzazioni di utilizzo dei permessi trasferendo alle istituende RSU diritti, libertà sindacali e tutele già attribuite alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA), stabiliscono di destinare alle stesse 28.000 ore annue;
- le parti si danno atto che le rimanenti 22.000 ore di permesso sindacale retribuite, saranno utilizzate senza limiti di cumulabilità nei cantieri dalle OO.SS. firmatarie del presente CIRL con ripartizioni da stabilirsi tra le stesse;
- le parti contraenti convengono inoltre, che i permessi sindacali di cui sopra saranno dati, esclusivamente, in dotazione all'inizio di ogni anno alle OO.SS. firmatarie del presente CIRL, sotto forma di certificazione da parte dell'assessorato competente.

NORMA TRANSITORIA

Nelle more della costituzione delle RSU il monte ore complessivo sarà utilizzato dalla FLAI, FAI e UILA Regionale.

Art. 37
Commissione Paritetica Regionale

1. Ai sensi dell'art. 26 della Legge Regionale 19.10.1992, n. 20 e del vigente CCNL, si riconferma la Commissione Paritetica Regionale.
2. La Commissione Paritetica, presieduta dall' UNCEM, è composta da un numero pari di componenti, per metà designati dalle OO.SS. firmatarie del Contratto e la rimante metà in rappresentanza della parte datoriale.
3. Per ogni membro effettivo è nominato anche il rispettivo supplente.
4. Per la validità delle riunioni, in prima convocazione, è necessaria la

presenza della maggioranza assoluta dei componenti, mentre, per la seconda convocazione, da tenersi almeno un'ora dopo la prima, è sufficiente la presenza di tre componenti.

5. La Commissione, per lo svolgimento dei propri lavori potrà dotarsi di apposito regolamento, delibera con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei componenti presenti. La Commissione deve essere inoltre convocata entro il termine di 15 giorni dalla richiesta di uno dei suoi membri.
6. La Commissione di volta in volta procede alla nomina di un Segretario, che provvede alla redazione ed alla firma del verbale di ogni seduta.
7. Rientrano nei compiti della Commissione Paritetica Regionale:
   a) l'interpretazione autentica del presente CIRL;
   b) il tentativo di conciliazione delle controversie collettive ed individuali;
   c) l'esame dei ricorsi proposti dagli operai forestali ed i provvedimenti disciplinari applicati dai datori di lavoro;
   d) il parere vincolante sulle procedure e sul possesso dei requisiti per gli incarichi di Capo Operaio e Capo Squadra, per i quali occorre fornire alla Commissione il certificato penale, quello dei carichi pendenti, l'autocertificazione attestante la non iscrizione in elenchi di diffidati di P.S. e una dettagliata relazione sulla forza lavoro esistente e quella effettiva e documentata necessità del conferimento dell'incarico;
   e) l'attività di divulgazione e di chiarificazione delle norme contrattuali, anche al fine di prevenire l'insorgere del contenzioso e di vertenze, che potrebbero turbare il necessario clima di collaborazione nei cantieri di lavoro.
8. Le parti ribadiscono, ai fini della lettera a) del precedente comma, che l'unico organismo abilitato - fatte salve le norme di legge - ad esprimere interpretazioni contrattuali, è la Commissione Paritetica di cui al presente articolo.
9. Per le controversie individuali, di cui alla lettera b) del comma 7, le parti a livello locale o aziendale, dovranno esprimere il tentativo di conciliazione, entro 15 giorni dell'avvenuta denuncia e, nel caso di mancata conciliazione, la parte che ha interesse potrà richiedere, tramite la propria organizzazione sindacale o l'organizzazione cui ha conferito mandato, la convocazione della Commissione Paritetica, che dovrà riunirsi entro 10 giorni dalla richiesta. Esperiti infruttuosamente i ten-

tativi di conciliazione sia in sede locale che regionale, le parti hanno la più ampia libertà di azione.

10. Per quanto attiene ai costi per il regolare funzionamento della Commissione Paritetica Regionale, si provvederà con il fondo di cui al successivo articolo 38 ed all'allegato regolamento (Allegato B).

Dichiarazione a verbale

Con riferimento alla presidenza della Commissione paritetica, le parti, si impegnano ad incontrarsi in tempi ragionevoli, per stabilire modalità e criteri su una possibile rotazione della stessa.

Art. 38
Contributo per l'Assistenza Contrattuale
Contributo per la gestione del CIRL

In relazione a quanto previsto dal presente CIRL, sono riconfermati i contributi per l'assistenza contrattuale e 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

L'AFOR, i Consorzi di Bonifica, le Comunità Montane ed altri Enti, verseranno al già costituito fondo unico, un contributo la cui entità e destinazione sono indicate nell'art. 5, dell'allegato regolamento (Allegato B) del presente Contratto, di cui è parte integrante e sostanziale.

Tale contributo, previsto dall'art. 25 del CIRL 01.04.1988 sarà ampliato e destinato per come recita il regolamento allegato.

DISPOSIZIONE FINALE

Decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo decorre dall'1.1.2000 e scadrà il 31.12.2003 e sarà efficace fino al rinnovo del successivo CIRL.

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

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

Le parti, tenendo 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 regolati 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 31.12.2001	Salario integrativo dal 1.1.2002	Salario integrativo dal 1.1.2003
4	165	Specializzato Sup.	125.000	€ 85,22	€ 103,29
3	145	Specializzato	109.000	€ 74,37	€ 90,38
2	125	Qualificato	94.000	€ 64,04	€ 77,47
1	100	Comune	75.000	€ 51,13	€ 61,98

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, FAI – CISL, UILA - UIL CALABRIA, mediante accredito sull'apposito c/c intestato unitariamente alle Organizzazioni medesime.

Art. 5

L'AFOR, i Consorzi di Bonifica, le Comunità Montane ed altri Enti, verseranno un contributo fissato nella misura di lire 100 a giornata lavorativa, sull'apposito conto corrente del già costituito fondo per la gestione del contratto.

Il fondo è destinato a finanziare:

- i costi per la gestione del fondo e per il funzionamento e le attività della Commissione Paritetica Regionale di cui all'art. 37;
- le spese sostenute dalla parte datoriale e sindacale per prevenire alla stipula del CIRL; sviluppare iniziative relative all'applicazione e divulgazione dello stesso e per valorizzare la montagna calabrese, le foreste e la forestazione;
- le attività che la parte datoriale e quella sindacale porranno in essere nel 2002, anno internazionale delle montagne, per la valorizzazione delle aree interne calabresi e per affermare la fondamentale funzione delle foreste e della forestazione per lo sviluppo della Regione;
- ogni altra spesa inerente la gestione del contratto.

Il fondo di cui al presente articolo è gestito da una commissione di rappresentanti delle parti datoriali stipulanti.

Impegno a Verbale

Il rapporto di lavoro cessa con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello nel corso del quale l'operaio a tempo determinato o indeterminato matura i limiti di età previsti per il conseguimento del diritto a pensione di vecchiaia secondo quanto stabilito dalle leggi vigenti.

INDICE

Costituzione delle parti pag. 3

Premessa pag. 5

Art. 1 - Oggetto e sfera di applicazione " 6
Art. 2 - Relazioni sindacali e sistema di informazione " 7
Art. 3 - Osservatorio Regionale " 8
Art. 4 - Formazione Professionale " 8
Art. 5 - Lavori pesanti e nocivi " 9
Art. 6 - Orario di lavoro " 10
Art. 7 - Classificazione del personale " 10
Art. 8 - Addetti a compiti di guardiania e vigilanza " 14
Art. 9 - Prevenzione ed attività di spegnimento incendi e indennità " 15
Art. 10 - Reperibilità " 15
Art. 11 - Indennità chilometrica e mezzi di trasporto " 16
Art. 12 - Indennità attrezzi " 18
Art. 13 - Indennità di mensa " 18
Art. 14 - Permessi straordinari " 18
Art. 15 - Congedo matrimoniale " 19
Art. 16 - Infortunio sul lavoro e Malattia " 19
Art. 17 - Conservazione del posto in caso di malattia o infortunio " 20
Art. 18 - Permessi compensativi delle minori prestazioni della Cassa Integrazione Guadagni " 20
Art. 19 - Anticipazione Prestazioni C.I.G. - Malattia " 21

Art. 20 - Ferie " 21
Art. 21 - Mensilità aggiuntive (13ª e 14ª) " 22
Art. 22 - Trattamento economico per i giorni festivi, festività nazionali e infrasettimanali " 22
Art. 23 - Norme di trattamento economico. Retribuzione " 23
Art. 24 - Salario Integrativo Regionale " 24
Art. 25 - Aumenti Contrattuali Integrativi " 24
Art. 26 - Trattenute " 25
Art. 27 - Assenze OTD " 25
Art. 28 - Trattamento di fine rapporto " 25
Art. 29 - Aspettativa " 26
Art. 30 - Locali ad uso ricoveri e servizi " 27
Art. 31 - Cassette pronto soccorso " 27
Art. 32 - Equipaggiamento protettivo " 28
Art. 33 - Incarichi Capi Operai e Capi Squadra e indennità " 28
Art. 34 - Mansioni e cambiamento di qualifica " 30
Art. 35 - Quote Sindacali pel delega " 30
Art. 36 - Diritti sindacali " 30
Art. 37 - Commissione Paritetica Regionale " 31
Art. 38 - Contributo per l'Assistenza Contrattuale Contributo per la gestione del CIRL " 33

ALLEGATO A
- Tabelle Salario Integrativo Regionale " 34

ALLEGATO B
- Regolamento delle trattenute Contributo Assistenza Contrattuale Regionale Contributo per la gestione del Contratto " 35

Finito di stampare settembre 2002
Stampa: Tipografica La Piramide Srl Roma
Fotocomposizione: All Press Roma

Euro 5,00
IVA compresa
ISBN 88-85272-98-3