FAI - CISL FLAI - CGIL UILA – UIL

CALABRIA

UNCEM - CALABRIA

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE

PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA SISTEMAZIONE IDRAULICO – FORESTALE ED IDRAULICO AGRARIA

1° Gennaio 2004 – 31 Dicembre 2007

FAI - CISL FLAI - CGIL UILA – UIL

CALABRIA

UNCEM - CALABRIA

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE

PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA SISTEMAZIONE

IDRAULICO – FORESTALE ED IDRAULICO AGRARIA

1° Gennaio 2004 – 31 Dicembre 2007

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 9 gennaio 2006, presso la sede dell'Assessorato regionale alla Forestazione, sita a Catanzaro, in Via Lucrezia della Valle,

Tra

UNCEM Regionale della Calabria, rappresentata dal Presidente Prof. Vincenzo Mazzei, assistito dal Segretario della Delegazione Attilio Armone

e

FAI – CISL: rappresentata da:

Giuseppe	Gualtieri	Segretario Regionale
Paolo	Sansalone	Coordinatore regionale
Luigi	Gualtieri	Segretario territoriale
Antonio	Russo	" "
Giuseppe	Cristofalo	" "
Vincenzo	Musolino	" "
Bruno	La Fortuna	" "
Francesco	Mamone	
Francesco	Fortunato	
Mario	Ammerata	
Francesco	Ferraro	
Giacinto	Spagnolo	

FLAI – CGIL: rappresentata da

Antonio Spataro e Santino Aiello		Segretari regionali
Cosima	Pacifici	Segretario territoriale
Giovanni	Donato	" "
Michele	Tempo	" "
Vincenzo	Scalese	" "
Antonino	Calogero	" "
Bruno	Costa	" "
Raffaele	Falbo	" "
Sebastiano	Marando	" "
Antonio	Scigliano	" "
Vincenzo	Laurito	" "
Adriano	Savaia	" "

UILA – UIL: rappresentata da

Antonino	Merlino	Segretario regionale
Vito	Giorgio	Segretario provinciale
Tonino	De Gregorio	" "
Pasquale	Barbalaco	" "
Massimo	Comberiati	" "
Angelo	Di Masi	" "
Giuseppe	Talia	
Gianfranco	La Cava	
Giuseppe	Longo	

Si è rinnovato il Contratto Integrativo Regionale di lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico – forestale ed idraulico – agraria scaduto *il* 31/12/03 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 di sviluppo economico ed il riscatto sociale di popolazioni che vivono condizioni di grande disagio nelle aree interne, che sono le 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 legate alle attività forestali ed idraulico – agrarie al fine di collocarle nel quadro complessivo delle moderne politiche di sviluppo, in quanto ormai costituiscono obbiettivo 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 FAI – CISL la FLAI – CGIL 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 obbiettivi 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.
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* 2006, sia predisposta con il concorso di tutti i soggetti interessati ed approvata, *una legge*, 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.
Al fine di tutelare ed incrementare il patrimonio boschivo della Calabria, la Regione si impegna con interventi mirati sul territorio, a combattere il fenomeno degli attacchi parassitari, che in questi ultimi anni si stanno notevolmente espandendo, provocando seri danni all'intero patrimonio forestale.
Una riforma del settore, da tutti auspicata, deve vedere protagonisti i diversi soggetti operanti sul territorio, a partire dalle Comunità Montane, che dovranno essere necessariamente coinvolte, nelle attività di forestazione.
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.*2002* per gli istituti indicati nell'art. 2, rinnova il CIRL del 01.01.*2000* e annulla e sostituisce tutti i CIRL precedenti. Esso disciplina i rapporti di lavoro fra i lavoratori dipendenti e l'Afor, gli enti locali (comuni, comunità montane e province), gli enti pubblici, i consorzi di bonifica e/o forestali, le aziende speciali che con finanziamento pubblico ed in amministrazione diretta, o in affidamento e/o in convenzione, se cooperative o enti di imprese di altra natura, svolgono attività di:
sistemazione e manutenzione idraulico – forestale e idraulico – agraria;
imboschimento e rimboschimento;
miglioramento dei boschi esistenti ed attività connesse;
difesa del suolo;
valorizzazione ambientale e paesaggistica;
attività vivaistica forestale.

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 dalla legge 626 del 19 settembre 1994 e sulle successive modificazioni ed integrazioni.
Viene inoltre concordato tra le parti, un ulteriore livello di confronto regionale, differenziato, tra le rappresentanze delle OO.SS. Regionali stipulanti e quelle degli enti di gestione della forestazione con l'intento di esaminare congiuntamente il livello di omogeneità gestionale sul territorio regionale.

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; 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; attribuzioni di qualifiche, assegnazioni di mansioni di Capo Squadra, Capo Operaio e coordinatori.
La corretta applicazione del livello Regionale e Provinciale e/o territoriale per tutte le questioni previste, sarà 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, ha il compito di esaminare:

- piani e programmi promossi dalle parti datoriali, dagli enti delegati, nonché il loro stato di attuazione;
- valutare i flussi occupazionali e le dinamiche delle assunzioni;
- verificare l'applicazione, gestione e dinamica delle retribuzioni sulla situazione della contrattazione di 2° livello;
- valutare i fabbisogni, le proposte e/o le domande di formazione professionale;
- monitorare le condizioni di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro per superare eventuali stati di criticità;
- monitorare le tipologie degli infortuni anche in rapporto alle mansioni svolte dai lavoratori;
- valutare l'impatto e la portata di eventuali rapporti di lavoro atipici, eventualmente presenti nel settore, sulle disponibilità finanziarie destinate alla forestazione;
- conoscere il livello di utilizzo di macchine complesse e/o tecnologie elevate, nonché eventuali piani e programmi sull'utilizzazione delle stesse;
- promuovere, atteso anche l'auspicabile implementazione di manodopera femminile nel settore, tutte le azioni e/o iniziative intese a favorire la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro, in particolare quelle atte a superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo.

Oltre ai suddetti compiti, l'Osservatorio Regionale avrà quello di valutare gli effetti della Legge 442/84, per un esame dei riflessi occupazionali e le evoluzioni innovative necessarie al settore, nell'ottica di pervenire alla modifica o sospensione della stessa.
Inoltre le parti firmatarie il presente CIRL, si impegnano a definire con la Regione Calabria un sistema di informazione permanente, con lo scopo di concorrere all'elaborazione di adeguate strategie di riconversione e diversificazione degli interventi nel settore.
L'osservatorio si compone in modo paritetico dai rappresentanti delle Organizzazione Datoriali e delle OO. SS. stipulanti il presente contratto e sarà presieduto dall'Assessore Regionale alla Forestazione o da un suo delegato.

Nota a verbale

Le OO.SS. demandano alla valutazione delle Segreterie Nazionali FAI – FLAI - UILA la eventuale possibilità della costituzione di un Ente Bilaterale.

Art. 4 Formazione Professionale

In attuazione dell'art. 21 del CCNL 1.1.*2002*, per una nuova riorganizzazione e riconversione del settore, le parti convengono sulla necessità di promuovere, con carattere di assoluta priorità, un'intensa e qualificata attività di formazione professionale finalizzata, soprattutto, alla partecipazione degli operai forestali, al progetto regionale di protezione civile, previsto dalle linee guida per l'implementazione del Piano/Programma autosostenibile di sviluppo nel settore forestale regionale, che impegna tutti i lavoratori del settore sia nella formazione che nella esecuzione quale attività prevista dal presente contratto. 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. A tale scopo, le parti concordano di impegnare la Regione e gli Enti/Uffici, per la stipula di apposite convenzioni con società 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 con carattere di

prevalenza nel corso della 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 di alberi di alto fusto effettuata all'altezza di almeno tre metri; - uso della motosega e del decespugliatore con carattere di prevalenza nel corso della giornata; lavori su terreni la cui eccessiva pendenza richiede il ricorso a particolari sistemi protettivi.
- lavori eseguiti in prossimità di elettrodotti (ad alta tensione) distanti meno di 200 metri dal luogo di lavoro;
- lavori eseguiti su tratte ferroviarie o nelle sue immediate vicinanze;
- trasporto con carriola avente carattere di prevalenza nel corso della giornata;
- lavori eseguiti in prossimità di discariche di r.s.u. autorizzate.

Per dette attività, l'operaio ha diritto a due ore di riposo al giorno, da fruire, con soste di 15 minuti, durante l'esecuzione dei lavori. Rimane inalterata la retribuzione giornaliera ed il riposo è comunque da calcolare, proporzionalmente alle ore effettivamente svolte.
Sono considerati lavori nocivi quelli richiedenti prestazioni, per il cui espletamento, è previsto l'utilizzo di sostanze nocive per l'uomo (presidi sanitari di I, II,III E IV classe), nonchè quelli attigui ad acque nere.
Sono altresì considerati lavori nocivi, quelli eseguiti in presenza di processionaria. In tale ipotesi, il diritto alla riduzione dell'orario di lavoro, resta subordinato all'effettuazione di un sopralluogo da parte del Direttore dei lavori o suo incaricato, unitamente alle OO.SS. sindacali, per accertare le condizioni di nocività.
I riposi previsti, avranno luogo, dopo l'avvenuta verifica di cui sopra.

Art. 6 Orario di lavoro.

L'orario di lavoro, fissato in 39 ore settimanali dall'art. 9 del CCNL dall' 1.1.*2002,* 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, che sarà comunque 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, 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 quelle di cui al I° comma del presente articolo, potrà essere concordata 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 Lavoro a tempo parziale Part - time

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale, per gli operai a tempo indeterminato, deve avvenire con atto scritto, contenente l'articolazione dell'orario di lavoro e le mansioni da svolgere, nel rispetto della normativa vigente e del Contratto Nazionale.

Art. 8 Classificazione del personale

A seguito delle modifiche e/o integrazioni del CCNL le parti concordano di ridefinire, la seguente classificazione dei lavoratori:

5° 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 esemplificati:

- 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 elevata, manovratori di teleferiche e gru a cavo;
- falegnami dotati di autonomia professionale e capaci di eseguire lavori su disegno, carpentieri, idraulici ed elettricisti impiantisti;
- autisti di mezzi semoventi speciali;
- autista autobotte semplice con capacità operativa e di gestione del mezzo;
- addetto allo spegnimento di 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.

4° livello/ specializzato

Per operai specializzati si intendono quegli 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:

- Addetti alle squadre antincendio;
- Addetti a compiti di vedetta;
- Autista di automezzi per il trasporto di persone, con idonea abilitazione alla guida;
- Addetto a compiti di vigilanza, guardiania e/o custodia;
- Addetti all'uso della motosega e del decespugliatore;
- 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;
- autista meccanico specializzato;
- addetti centri radio strutture di servizio;
- 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;
- conduttori di macchine ed attrezzature agricole o forestali semoventi e/o semplici;
- addetti agli impianti telefonici e ricetrasmittenti;

3° livello/qualificati super

Per operai qualificati super si intendono quegli operai in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali, siano in grado di svolgere mansioni polivalenti e tali da permettere loro di gestire singoli processi produttivi e/o di lavorazione.

Profili esemplificativi:

- Addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni e recinzioni);
- Addetti alla collocazione e alla cucitura dei gabbioni e alla posa definitiva delle pietre; ;
- Addetti alla lavorazione di tronchi con uso di attrezzi semplici;
- Autista semplice addetto alla guida di automezzi diversi da quelli indicati nel precedente profilo;
- Addetti a lavori di falegnameria in aiuto ai lavoratori di cui al precedente profilo;
- Addetti alla lavorazione del ferro per cemento armato in aiuto ai lavoratori di cui al precedente profilo;
- Addetti a macchine pneumatiche;
- Addetti agli impianti d'irrigazione nei vivai;

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:

- selezionatori preparatori ed imballatori di piantine forestali;
- addetti alle utilizzazioni forestali (taglio, allestimento, riceppature, esbosco di piante forestali);
- trapiantatori di piantine nei vivai;
- aiuto muratore;
- addetti alla manutenzione strade;
- conduttore di veicoli a trazioni animali;
- addetti alla realizzazione di semenzai e piantonai;
- addetti alla semina e messa a dimora delle piantine;
- addetti all'esecuzione di modeste opere sussidiarie;
- addetti all'estirpazione delle vegetazioni infestanti;
- addetto alla misura e conta del legname;

- collaboratore addetto alla costruzione di aree pic – nic;
- addetti alla 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 ed alla vangatura;
- addetti ai lavori di manovalanza per semplici opere di presidio (ciglionate – graticciate - cordonate);
- addetti al carico e scarico di automezzi;
- addetti alla riceppatura.

Art. 9 Addetti a compiti di guardiania e vigilanza

L'attribuzione di incarichi fiduciari connessi a compiti di guardiania, custodia e/o vigilanza e magazzino, dovrà essere attuata scegliendo tra i lavoratori a tempo indeterminato già in forza presso gli Enti/ufficio, nel rispetto delle leggi vigenti, e dovrà 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 di immobili regionali o in utilizzo della Regione, dei beni e del patrimonio forestale, deve avvenire individuando le reali necessità e dopo un confronto tra le OO.SS. firmatarie e gli Enti.
Le parti si impegnano ad individuare i lavoratori utilizzati in tali compiti nel corso degli anni, al fine di valutare le competenze tecnico organizzative acquisite e definire un più proficuo utilizzo di tale personale.

Art. 10 Prevenzione ed attività di spegnimento incendi e calamità naturali - 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 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 spegnimento incendi, nel rispetto della Legge n. 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. 57 del CCNL 1.1.2002.
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%.
Al lavoratore a cui viene dato, in mancanza nella squadra antincendio di uno già incaricato come capo squadra, l'incarico di coordinamento della squadra AIB, viene riconosciuta una indennità pari a €.30,00 mensili, per la durata del servizio AIB.

Art. 11 Reperibilità

In relazione alle attività antincendio, può essere chiesta al lavoratore la reperibilità, nel rispetto dei seguenti vincoli:

a) al termine dell'attività lavorativa pomeridiana, alle ore 22,00, e dalle ore 8,00 all'inizio del lavoro antimeridiano;
b) per un n numero massimo di cinque operai addetti alla lotta antincendio, più l'autobottista, l'addetto, il capo cantiere o il capo squadra e non per un singolo cantiere, ma per un bacino geografico più ampio;
c) compatibilmente con la disponibilità dei soggetti che devono costituire la squadra tipo, a turno fra i lavoratori e i diversi cantieri del bacino di riferimento;
d) va di norma limitato all'arco temporale di cui alla lett. a) del presente articolo, per una durata non inferiore a 3 ore e non superiore a 12 ore;
e) non può superare la durata di 7 giorni al mese, ove vi sia la possibilità di turnazione;
f) il lavoratore inserito nei turni di reperibilità, deve comunicare all'amministrazione il proprio recapito telefonico ed assicurare la presenza nel punto di raccolta, entro il termine di 15 minuti dalla chiamata.

Le parti potranno concordare la programmazione di turni di reperibilità, anche per altri particolari settori di attività, per i quali sia necessario garantire la possibilità di un pronto intervento.

Il lavoratore 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. 12 Indennità chilometrica e mezzi di trasporto

L'Ente datoriale è tenuto a provvedere ai mezzi di trasporto per il raggiungimento del posto di lavoro.
Qualora gli Enti, siano impossibilitati a fornire adeguati mezzi di trasporto, al lavoratore che utilizza il mezzo proprio, 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.
Il punto di partenza è il centro di raccolta, la cui ubicazione è stabilita dagli Enti datoriali 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 o frazioni, si terrà conto del centro del perimetro urbano della frazione o borgata medesima. Ove ricorrano controversie sulla quantità di tempo occorrente per raggiungere 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, che riguarderanno anche percorrenze fortemente accidentate.
Le percorrenze vanno misurate sulla strada rotabile di più breve collegamento.
Sono inoltre demandati, territorialmente, accordi tra gli enti e le OO.SS. stipulanti, relativamente a singoli casi e/o a gruppi di lavoratori, per i quali esistono particolari condizioni come il comando, il trasferimento ad altro cantiere, l'incarico fiduciario, residenza diversa dal comune dove sono ubicati i lavori ed altre esigenze aziendali.

Impegno a verbale

Le parti, nel ribadire che l'indennità chilometrica non è da considerarsi in alcun modo né fissa né continuativa, ma soltanto un rimborso delle spese sostenute dai lavoratori per l'utilizzo del mezzo proprio, si impegnano a definire, entro sei mesi dalla stipula del presente contratto, adeguati criteri di verifica e utili proposte, per impedire abusi e consentire il recupero di risorse da impiegare proficuamente, nella gestione del settore.

Art. 13 Indennità per lavori disagiati

Al lavoratore nel caso in cui si configurano le condizioni di cui all'art. 53 del CCNL saranno corrisposte le indennità previste dallo stesso articolo.
Tali indennità non producono effetti sulle mensilità aggiuntive fatto salvo il computo sul TFR.

Art. 14 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 ed in caso di sostituzione dello stesso, deve restituire il 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 €. 0.30 giornaliere.
Tale indennità non produce effetto sulle mensilità aggiuntive e sul TFR ed è esclusa dal cumulo dei redditi soggetti a tassazione.

Art. 15 Indennità di mensa

Viene riconfermata, per i lavoratori idraulico – forestali di cui al presente C.I.R.L., l'indennità di mensa.
Tale indennità, avente la natura di rimborso spese forfetario, è fissata nella misura giornaliera di €. 3.50 e viene corrisposta ai lavoratori, per l'effettiva presenza sul posto di lavoro, indipendentemente dall'orario effettuato.
La stessa, avendo natura forfetaria, non produce effetti sulle mensilità aggiuntive, fatto salvo il computo ai fini del trattamento di fine rapporto ed ai sensi dell'art. 48, comma 2, lettera D, del testo unico dell'imposta sui redditi, è esclusa dal cumulo dei redditi soggetti a tassazione.

Art. 16 Permessi straordinari

a) sono concessi permessi straordinari settimanali di 6 ore, cumulabili e/o frazionabili, ai lavoratori che con documentazione clinica, rilasciata da strutture pubbliche o private convenzionate con il S.S.N., dimostrino che loro stessi, la moglie e/o la convivente, se inserita nello stato di famiglia, i figli, i genitori conviventi e i parenti di terzo grado, sono affetti da malattie per le quali sono prescritte cure ambulatoriali o terapie e/o comunque periodiche e necessarie; esami di laboratorio e/o indagini strumentali..
   Nel caso trattasi di emodializzati sono concesse ulteriori 4 ore settimanali, cumulabili con permessi previsti da altre leggi.

b) l'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di decesso del coniuge, genitore, suocero/a, figlio, fratello, sorella, (parente entro il secondo grado o del convivente) così come previsto dall'art.51 del CCNL, ha diritto ad un permesso straordinario pari a 3 giornate lavorative. Nel caso in cui il decesso si verifica durante il periodo di ferie, queste si sospendono, per il godimento del permesso di cui sopra. 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.
I lavoratori a tempo Indeterminato hanno diritto, inoltre, ad un monte ore aggiuntivo di premessi retribuiti di 16 ore , così come previsto dall'art. 9 del CCNL.

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. 17 Congedo matrimoniale

Il congedo straordinario retribuito di cui all'art. 17 del CCNL 1.1.*2002*, 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. 18 Infortunio sul lavoro e Malattia

Agli operai rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto, verrà corrisposta dal datore di lavoro in caso di infortunio sul lavoro, nella mensilità di competenza, l'intera retribuzione del giorno in cui si è verificato l'evento (cfr. art. 213 D.P.R. 20.06.1965 n. 1124) nonchè il pagamento dei primi tre giorni successivi a quello in cui si è verificato l'infortunio .
Agli operai di cui al precedente comma, in caso di malattia di durata non inferiore a 7 giorni, l'Azienda dovrà provvedere al pagamento dei primi tre giorni di assenza da erogare nella mensilità di competenza.

Art. 19 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 più ulteriori 180 giorni non indennizzati, tale periodo va considerato come periodo continuativo o come cumulativo dell'anno solare.
Ove trattasi di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto di lavoro deve 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. 20 Rimborso spese per rinnovo Permesso Prefettizio

L'eventuale costo annuale per il rinnovo del porto d'armi, per il personale addetto a compiti di guardiania e vigilanza, nel caso nel caso in cui tale prestazione preveda l'uso delle armi, è a carico del datore di lavoro.

Art. 21 Anticipazione Prestazioni C.I.G. – Malattia

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 al 100/% della retribuzione. L'80% delle anticipazione erogate dall'AFOR e dagli Enti, saranno recuperate con le Mensilità di ottobre, novembre e dicembre dell'anno in corso, se la Cassa Integrazione è stata effettuata nel I° Semestre; se la Cassa Integrazione ricade nel 2° Semestre, le somme anticipate saranno recuperate con le Mensilità di Maggio e Giugno dell'anno successivo. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'Ente datoriale è autorizzato ad effettuare una trattenuta dell'importo pari al residuo debito, dal T.F.R.;

Art. 22 Ferie

Fermo restante quanto previsto dall'art. 12 del CCNL 1.1.*2002* 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 sopravvenute 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, per malattia o infortunio.
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.
Resta inteso che eventuali periodi di ferie collettive, decise dagli enti, devono essere obbligatoriamente concordati con le OO.SS. stipulanti entro il mese di marzo di ogni anno.

Per gli addetti al servizio AIB, gli enti dovranno concordare con i diretti interessati, il 50% delle ferie spettanti, al di fuori della durata di tale servizio ed eventuali ferie non godute, potranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Art. 23 Mensilità aggiuntive (13° e 14°)

Fermo restante quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 1.1.*2002* 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 13° e la 14° mensilità dovranno essere erogate, rispettivamente, entro il 10 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. 24 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 che:

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 al 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 le festività nazionali (4 novembre), le cui celebrazioni sono state spostate, rispettivamente,

alla 1° domenica di novembre, o coincidenti con il sabato o con la domenica o con una o più festività infrasettimanali, 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.

Dichiarazione a Verbale

Tenuto conto delle difficoltà per l'erogazione dei salari ai lavoratori entro il 27 di ogni mese, così come previsto da precedenti accordi fra le OO.SS. stipulanti e la Regione Calabria, le parti convengono sulla formulazione dell'articolo successivo ed impegnano il Dipartimento Forestazione a compiere gli sforzi più opportuni, per mantenere gli impegni già assunti.

Art. 25 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;

Gli emolumenti agli operai a tempo indeterminato e a tempo determinato, saranno corrisposti entro il decimo giorno successivo al mese di competenza. Scaduto tale termine, competeranno al lavoratore gli interessi legali.

Art. 26 Salario Integrativo Regionale

A decorrere dall'1.1.*2006* 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. 27.

Art. 27 Aumenti Contrattuali Integrativi

Si concorda un aumento pari a €. 30,00 per l'operaio comune (parametro 100), indicizzato ai parametri superiori, come da apposita tabella:

Decorrenza

Liv	Par.	CLASSIFICAZIONE		01.01.2006
5	123	Specializzato Super	€	36,90
4	116	Specializzato	€	34,80
3	111	Qualificato Super	€	33.30
2	108	Qualificato	€	32,40
1	100	Comune	€	30,00

Una tantum:

A copertura del biennio 01.01.2004 – 31.12.2005 di vacazio contrattuale, ai lavoratori a tempo indeterminato, saranno corrisposte una tantum, le seguenti somme:

- livello I € 430,00
- livello II € 450,00
- livello III € 480,00
- livello IV € 500,00
- livello V € 520,00

ai lavoratori a tempo determinato, le indennità una tantum di cui sopra, vanno rapportate agli effettivi mesi di lavoro.
Tali indennità, una tantum, dovranno essere corrisposte con la retribuzione del mese di giugno 2006.

Art. 28 Scatti di anzianità

Il lavoratore ha diritto agli scatti di anzianità, nella misura del 3% della retribuzione lorda, con decorrenza 1° luglio 2007 e maturerà ogni 3 anni , per un massimo di 5 scatti. Per i nuovi assunti tale diritto maturerà ogni tre anni di attività lavorativa.

Art. 29 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. 30 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. 31 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. 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 per lavori disagiati
5) Indennità di mensa
6) Indennità di capo o di funzione

Per gli OTD va computato nel calcolo anche il 3° elemento.
Per quanto riguarda le anticipazioni del TFR si rimanda all'Art. 24 del C.C.N.L.

Il rapporto di lavoro cessa il giorno 30 del mese nel corso del quale l'operaio a tempo determinato o indeterminato, matura il diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità, secondo quanto stabilito dalle leggi vigenti.

Art. 32 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, né decorre, a tutti 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 al 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 triennio non può essere concesso, allo stesso lavoratore, un periodo di aspettativa superiore a 6 mesi.

Art. 33 Locali ad uso ricoveri e servizi

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

Art. 34 Cassette di 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., che potrà essere affidata ad un operaio, che frequenterà corsi di aggiornamento presso le locali ASL, per prestare le prime cure per eventuali infortuni che potranno verificarsi sui cantieri.

Art. 35 Equipaggiamento protettivo

E' fatto obbligo all'AFOR e agli Enti, ai sensi del D.Lgs. 19.09.1994 n. 626, di consegnare ai lavoratori i mezzi protettivi e antinfortunistici di uso personale, da

affidati in dotazione per tutta la durata del lavoro, che dovranno essere tenuti in stato di efficienza.
Gli Enti gestori, dovranno garantire due forniture di vestiario all'anno, secondo le seguenti modalità:

- un vestiario estivo, da consegnare entro il mese di aprile;
- un vestiario invernale, da consegnare entro settembre;

Inoltre, la visita medica, deve essere effettuata entro il mese di marzo di ogni anno.

Art. 36 Incarichi Capi Operai e Capi Squadra e indennità

I capi operai e capi squadra in possesso di tale incarico alla data di stipula del presente contratto, sono inquadrati rispettivamente, nel 5° e nel 4° livello.
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 e di Capo Squadra, possono essere conferiti, secondo le procedure e le modalità stabilite dalla Commissione Paritetica di cui al successivo art. 39, agli operai a tempo indeterminato, rispettivamente in possesso del 5° e del 4° livello, che abbiano svolto almeno tre anni di lavoro in tali qualifiche, tenendo conto, esclusivamente:

- del titolo di studio;
- di eventuali attestati di qualifica, rilasciati da soggetti riconosciuti dalla Regione ed inerenti il settore;
- degli eventuali servizi prestati con incarico di Capo Operaio o di Capo Squadra, regolarmente documentati dall'Ente datoriale con attestato favorevole;
- dell'anzianità di servizio nella qualifica prevista per l'incarico;
- dell'attitudine all'espletamento dell'incarico.

Al Capo Operaio, per la durata dell'incarico, viene corrisposta un'indennità pari al 10% del minimo contrattuale nazionale conglobato di livello e del salario integrativo regionale per l'intero periodo lavorativo nell'anno e per 14 mensilità.
Al Capo squadra, per la durata dell'incarico, viene corrisposta un'indennità mensile pari a 30,00 Euro.
Gli incarichi di Capo operaio e di Capo squadra sono conferiti dagli enti gestori, solo in seguito al parere favorevole della Commissione paritetica, in assenza del quale sono da ritenersi nulli.
Le revoche di tali incarichi, dovranno essere comunicate ai lavoratori ed alla Commissione paritetica con le motivazione che le hanno determinate.

Art. 37 Mansioni e cambiamento di qualifica

Nel caso in cui ricorrano tutte le condizioni previste dall'art. 8 del CCNL, gli Enti datoriali, hanno 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 nella qualifica superiore, il relativo livello di inquadramento.
L'utilizzazione di lavoratori in compiti e mansioni superiori, deve essere disposta, sentite le OO.SS. firmatarie del presente CIRL, all'inizio dell'anno lavorativo o comunque all'inizio dei lavori previsti nei progetti.

Art. 38 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% (l'uno per cento) 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 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. 39 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 3 lavoratori a tempo indeterminato, mediante comunicazione scritta, da inviare alla Regione ed al competente Ente datoriale;
- Le ore annue di cui al CIRL 01/01/2004, riferite ai cantieri e agli operai esistenti nella Regione, saranno complessivamente 75.000;
- Delle complessive 75.000 ore, quelle destinate alle istituende RSU, alle quali saranno trasferiti diritti, libertà sindacali e tutele già attribuite alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA), sono stabilite in 40.000;
- Le rimanenti 35.000 ore, saranno utilizzate nei cantieri, senza limiti di cumulabilità, previo accordo, dalle OO.SS. firmatarie del CIRL;
- Le ore di permesso, saranno formalmente assegnate alle OO.SS. firmatarie del CIRL, all'inizio di ogni anno, dal Dipartimento della Regione Calabria, competente in materia di forestazione.

NORMA TRANSITORIA

nelle more della costituzione delle RSU il monte ore complessivo, sarà utilizzato dalla FLAI – FAI e UILA Regionali.

Art. 40 Commissione Paritetica Regionale

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.
Per ogni membro effettivo è nominato anche il rispettivo supplente.
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.
La Commissione, non potrà assumere alcuna decisione, in assenza di una delle parti che la costituiscono.
La Commissione, per lo svolgimento dei propri lavori, potrà dotarsi di apposito regolamento e 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.
La Commissione di volta in volta procede alla nomina di un Segretario, che provvede alla redazione ed alla firma del verbale di ogni seduta.
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) la definizione delle procedure, delle modalità ed i pareri obbligatori, per la nomina dei Capi Operai e dei Capi Squadra, nonché, stabilire i punteggi da assegnare ai titoli previsti dal precedente art. 35;
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.

Per le controversie individuali, di cui alla precedente lettera b), le parti a livello locale o aziendale, dovranno esprimere il tentativo di conciliazione, entro 15 giorni dell'avvenuta denuncia con le modalità stabilite dall'art. 28 del C.C.N.L. 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 tentativi di conciliazione sia in sede locale che regionale, le parti hanno la più ampia libertà di azione.

Art. 41 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, 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.

Art. 42
Impiegati

Agli impiegati forestali si applicano le norme di cui al CCNL del settore e le parti e le norme di valore comune del presente contratto.

Impegno a Verbale

Le parti si impegnano a disciplinare entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto, quanto di propria competenza demandato dal CCNL relativa agli impiegati.
Le parti impegnano altresì il Dipartimento Forestazione, a fornire entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, dopo apposita ricognizione, l'elenco del personale le cui mansioni siano riconducibili alle declaratorie impiegatizie del CCNL del settore.

Art. 43
Disposizioni Finali

Il presente contratto integrativo decorre dal 01.01.2004, scadrà il 31.12.2007 e sarà efficace fino al suo successivo rinnovo.

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 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 del 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 €. 0,20 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 FAI – CISL FLAI – CGIL — UILA - UIL CALABRIA, mediante accredito sull'apposito c/c intestato unitariamente alle Organizzazioni medesime.

Art. 5

L'A.Fo.R., i Consorzi di Bonifica, le Comunità Montane ed altri Enti, verseranno un contributo fissato *nella* misura di €. 0,08 a giornata lavorativa (contributiva), 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. 39;
- le spese sostenute dalla parte datoriale per la stipula del CIRL, la sua gestione e divulgazione;
- le spese sostenute dalla parte datoriale per la stipula del CIRL, la sua corretta e puntuale interpretazione, e quelle, per sviluppare iniziative atte a promuovere e qualificare la forestazione ed a salvaguardare e valorizzare i territori collinari e montani calabresi.

Il Fondo è gestito da una Commissione di rappresentanti delle parti datoriali stipulanti.

Stampa:
Grafiche Trapasso - Catanzaro
Tel. 0961.752039