
FAI CISL
CGIL
FLAI
CALABRIA
UILA
UNCEM
CALABRIA
CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE
PER GLI ADDETTI ALLA SISTEMAZIONE
IDRAULICO – FORESTALE ED IDRAULICO -AGRARIA
1° Gennaio 2008 – 31 Dicembre 2011

FAI-CISL FLAI–CGIL UILA-UIL

CALABRIA

E

UNCEM CALABRIA

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE

PER GLI ADDETTI ALLA SISTEMAZIONE

IDRAULICO – FORESTALE ED IDRAULICO - AGRARIA

1° Gennaio 2008 – 31 Dicembre 2011

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 28 Dicembre 2010, presso la sede dell'UNCEM, sita a Catanzaro, in Via Lungomare, n°53,

Tra

UNCEM Regionale della Calabria, rappresentata dal Presidente Vincenzo Mazzei

e

FAI – CISL: rappresentata dal Segretario Regionale Giuseppe Gualtieri e da Annunziata Condello, Michele Sapia, Michele Altieri, Mario Ammerata, Francesco Fortunato, Luigi Gualtieri, Bruno La Fortuna, Vincenzo Pacifico Musolino

FLAI – CGIL: rappresentata dal Segretario Regionale Santino Aiello e da Adriano Savaia, Domenico Mandarano, Michele Tempo, Caterina Vaiti, Bruno Costa, Raffaele Falbo, Renato Fida, Battista Platì

UILA – UIL: rappresentata dal Segretario Regionale Antonino Merlino e da Vito Giorgio, Tonino De Gregorio, Massimo Comberiati, Pasquale Barbalaco, Angelo Di Masi, Maria De Luca, Antonio Vito Modafferi, Gianfranco La Cava

Si è sottoscritto il seguente Contratto Integrativo Regionale di lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico – forestale ed idraulico – agraria scaduto *il* 31/12/07.

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 patrimonio boschivo calabrese costituisce una risorsa preziosa di riequilibrio ambientale e fattore importante di sviluppo economico e sociale per le 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.

Gli obiettivi fondamentali di una nuova politica forestale devono 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 sussidiarietà.

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, Enti gestori ed Autonomie locali.

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 obiettivi di stabilità e sviluppo dell'occupazione e della connessa valorizzazione della professionalità degli addetti.

La politica forestale in Calabria dovrà essere liberata da ogni condizionamento ed essere allineata alle scelte nazionali e comunitarie, al fine di affermare una nuova qualità dello sviluppo e della vita, con la valorizzazione delle rilevanti risorse ambientali e per un effettivo sostegno al sistema dei parchi, che può costituire un importante volano per lo sviluppo della Regione.
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 2010 sia attuata con il concorso di tutti i soggetti interessati *una riforma del settore*, finalizzata a determinare effettivi processi di sviluppo compatibile, un più attivo coinvolgimento dei lavoratori ed a creare nuova occupazione.

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.

PARTE COMUNE

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 01.01.*2006 – 31.12.2009* per gli istituti indicati nell'art. 2, rinnova il CIRL 01.01.2004 – 31.12.2007, annulla e sostituisce tutti i CIRL precedenti. Esso disciplina i rapporti di lavoro fra i lavoratori dipendenti ed i Soggetti Gestori, che 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;
verde Pubblico.

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, sono demandati i seguenti compiti: Programmazione degli interventi e progetti operativi; attività della Regione in materia di tutela, conservazione, valorizzazione e sviluppo delle politiche del settore Forestale e ambientale; formazione professionale ed utilizzo delle risorse umane (avviamento dei lavoratori, mobilità, 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 s.m.i.

LIVELLO PROVINCIALE E/O TERRITORIALE:

A tale livello, sono demandati i seguenti compiti:
gestione e applicazione del CCNL e del CIRL; organizzazione del servizio AIB; attuazione degli interventi sul territorio e relative ricadute sulla manodopera; utilizzo delle risorse umane (mobilità, attribuzioni di qualifiche, assegnazioni incarichi di Capo Squadra, Capo Operaio e coordinatori).

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, dovrà essere costituito ed insediato entro e non oltre 1 Mese dalla stipula del presente contratto l'Osservatorio Regionale. Tale organismo, ha i seguenti compiti:

- Esaminare i piani ed i programmi proposti dalle parti datoriali e dagli enti delegati e verificare la loro attuazione;

- valutare i flussi occupazionali e le dinamiche delle assunzioni;
- verificare l'applicazione del contratto integrativo regionale;
- 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;
- verificare il livello di utilizzo di macchine complesse e/o tecnologie elevate, nonché eventuali piani e programmi sull'utilizzazione delle stesse;
- promuovere la parità uomo-donna nel lavoro.

Oltre ai suddetti compiti, l'Osservatorio avrà anche quello di individuare nuove risorse: europee, nazionali e regionali, per creare nuova occupazione nelle zone montane.
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 avrà sede all'interno del competente Dipartimento regionale che ne curerà il coordinamento e sarà composto in modo paritetico dai rappresentanti delle Organizzazioni Datoriali e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.
Le parti si impegnano a costituire entro tre mesi dalla stipula del presente contratto un Organismo Bilaterale, da utilizzare a sostegno delle attività del settore.

Art. 4 *Formazione Professionale*

In attuazione dell'art. 21 del CCNL 1.1.*2006*, per una nuova riorganizzazione e riconversione del settore, le parti convengono sulla necessità di promuovere, con carattere di assoluta priorità, una intensa e qualificata attività di formazione professionale, utilizzando il costituendo Organismo Bilaterale.

Art. 5 *Orario di lavoro.*

L'orario di lavoro, fissato in 39 ore settimanali dall'art. 9 del CCNL 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 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 quello di cui al I° comma del presente articolo, potrà essere concordata a livello territoriale con gli Enti gestori per particolari esigenze durante i periodi del servizio antincendio, fermo restando quanto previsto dalle leggi vigenti e dal CCNL.

Art. 6 *Lavoro a tempo parziale Part - Time*

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

Art. 7 Indennità chilometrica e mezzi di trasporto

Il Soggetto gestore, di norma, provvede ai mezzi di trasporto per il raggiungimento del posto di lavoro.
Qualora i lavoratori (compresi i capi operai e capi squadra) utilizzino il mezzo proprio per il raggiungimento del posto di lavoro, hanno diritto ad un rimborso forfettario giornaliero secondo le sotto elencate fasce di percorrenza, cosi come previsto, dall'accordo sottoscritto in data **30 Marzo 2011**, nella seguente misura:

- da km 4 a km 10	€ 3,25
- da km 11 a km 20	€ 4.50
- da km 21 a km 30	€ 6,00
- da km 31 a km 40	€ 7,00
- da km 41 a km 50	€ 8,00
- da km 51 a km 60	€ 9,00
- da km 61 a km 90	€ 10,50
- da km 91 a km 120	€ 13,00
- per percorsi superiori a km 120	€ 18,50

Tale rimborso forfettario viene corrisposto ai lavoratori per l'effettiva presenza sul posto di lavoro, indipendentemente dall'orario effettuato, 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, non è soggetto a tassazione.

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 e 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, questo anche per quanto riguarda percorrenze fortemente accidentate.
Nella composizione delle squadre, ferme restando le esigenze aziendali, i soggetti datoriali dovranno seguire il criterio della residenzialità degli operai.
Sono inoltre demandati territorialmente, accordi tra i Soggetti gestori e le 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'incarico fiduciario, la residenza diversa dal comune dove sono ubicati i lavori e per esigenze aziendali.
Per gli impiegati si rimanda all'art.15 del C.C.N.L. vigente.

Art. 8 Congedo matrimoniale

Il congedo straordinario retribuito di cui all'art. 17 del CCNL 1.1.*2006*, spetta ai lavoratori 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.
I lavoratori a Tempo Determinato possono usufruire di un permesso di pari durata, con il diritto alla retribuzione di 10 giorni di calendario, con possibilità di recupero delle giornate non retribuite.

Art. 9 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 e/o private, convenzionate con il S. S. N.., 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

Nel caso trattasi di emodializzati sono concesse ulteriori 4 ore settimanali, cumulabili con permessi previsti da altre leggi.

b) ai lavoratori, 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 Ai lavoratori a Tempo Determinato, con recupero delle giornate.

c) i lavoratori hanno diritto ad un giorno permesso retribuito in occasione della nascita di un figlio.

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

e) 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.

f) Alle lavoratrici e/o lavoratori possono essere concessi permessi, previa richiesta documentata, per un massimo di 2 (due) ore giornaliere non retribuite, in presenza nel nucleo familiare di figli inferiori a cinque anni di età.

I permessi di cui alle lett. a), b), c), d), e) sono considerati di effettivo lavoro e quindi retribuiti a tutti gli effetti.

Le modalità di concessione del permesso della lettera (f) dovranno essere concordate con le OO.SS. Categoriali Territoriali e/o con le R.S.A. – R.S.U. per cantiere.

Art. 10 *Ferie*

Fermo restante quanto previsto dall'art. 12 del CCNL 1.1.*2006* 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.

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato competono per intero le ferie anche nei casi di fruizione della Cassa Integrazione Guadagni, 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, decisi dagli enti, debbono essere obbligatoriamente concordati con le OO.SS. stipulanti entro il mese di Marzo di ogni anno.
Per gli addetti all' A.I.B, gli enti si impegnano a 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. 11 Mensilità aggiuntive (13° e 14°)

Fermo restante quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 1.1.*2006* 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 7 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. 12 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. 13. 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, in aggiunta, 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, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31/03/1954, n° 90 per il caso di festività nazionale coincidente con la domenica e compete , in aggiunta , 1/26 della retribuzione. Pertanto il 4 novembre è considerata 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. 13 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 Conglobata;
b) 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 Conglobata;
b) Salario Integrativo Regionale;
c) 3° Elemento nella misura e percentuale stabilita all'art. 52 del CCNL;

Gli emolumenti, da corrispondere ogni 20 del mese, saranno riferiti al lavoro prestato nel mese precedente.

Art. 14 *Mansioni e cambiamento di qualifica*

Nel caso in cui ricorrono tutte le condizioni previste dall'art. 8 del CCNL per il cambiamento della qualifica, il Soggetto gestore ha l'obbligo procedere senza preventiva comunicazione e/o autorizzazione da parte dell'Assessorato Regionale alla Forestazione, riconoscendo al lavoratore che ha svolto mansioni superiori, per improcrastinabili necessità organizzative, il relativo livello di inquadramento.

L'utilizzo di lavoratori nello svolgimento di mansioni che implicano l'assegnazione del livello superiore, deve essere concordato con le OO.SS. stipulanti il presente Contratto, all'inizio dell'anno e comunque prima dell'avvio dei lavori relativi all'attuazione dei progetti per i quali si rende necessario impiegare tale forza lavoro.

Art. 15 *Costituzione FIMIF CALABRIA*

Viene costituito il FIMIF CALABRIA, per integrare l'indennità di Malattia erogata dall'INPS e l'indennità di infortunio dall'INAIL, tenendo conto delle effettive disponibilità del fondo. Il Fondo sarà gestito da un organismo paritetico composto dalla parte datoriale e da quella sindacale stipulante il presente contratto, sulla base di un apposito Regolamento redatto nel rispetto della normativa vigente.

I Soggetti gestori verseranno al fondo mensilmente un importo pari allo 0,34% del minimo contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo regionale, maggiorando l'importo lordo della retribuzione giornaliera. Tale importo graverà per il 50% sui Soggetti gestori e per il restante 50% sui lavoratori.

Art. 16 *Quote Sindacali per delega*

Le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CIRL hanno titolo a percepire tramite ritenuta sulla retribuzione, i contributi sindacali che i lavoratori intendono versare mediante apposita delega.

I Soggetti gestori dovranno operare la trattenuta dell'1% (uno per cento) sulla retribuzione complessiva degli OTI, per 14 mensilità, compresi i periodi di CISOA. Per gli OTD la trattenuta deve essere operata sulla retribuzione complessiva compreso il terzo elemento. Tali somme devono essere versate mensilmente alle Organizzazioni di appartenenza del lavoratore, sull'apposito C/C postale o bancario comunicato.

Contestualmente all'effettuazione dei versamenti alle rispettive Organizzazioni Sindacali, va comunicato l'elenco dei lavoratori a cui è stata operata la trattenuta.

Art. 17 *Diritti sindacali*

Fermo restando i diritti sindacali previsti dalla Legge 300 del 20 Maggio1970 e s.m.i., nonchè 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 da inviare alla Regione ed al competente Ente Datoriale;
- Le ore annue di permesso riferite ai cantieri e agli operai esistenti nella Regione sono stabilite nel numero complessivo di 75.000 e saranno utilizzate senza limite di cumulabilità dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Delle 75.000 ore di permesso, 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;
- Le complessive 75.000 ore di permesso, in attesa delle istituende RSU, saranno utilizzate nei cantieri senza limiti di cumulabilità dalle OO.SS. firmatarie il presente contratto, previo accordo fra le stesse.

Art. 18 *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 presente 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, 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 dall'art. 44;
e) i pareri di cui agli articoli 26 e 28;
f) 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 lettera b) del presente articolo, le parti a livello locale o aziendale, dovranno esprimere il tentativo di conciliazione entro 15 giorni dell'avvenuta denuncia, secondo 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 quella a 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.

Per quanto attiene ai costi per il regolare funzionamento della Commissione Paritetica Regionale, si provvederà con il fondo di cui al successivo articolo 19 ed all'allegato regolamento (Allegato B).

Art. 19 *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

I Soggetti gestori 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

I Soggetti gestori verseranno mensilmente al già costituito fondo unico, una somma 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. 20 Condizioni di miglior favore

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL e dalla contrattazione integrativa, il presente C.I.R. non modifica le condizioni di lavoro ed il trattamento economico normativo complessivo di miglior favore eventualmente in atto.

PARTE IMPIEGATI

Art. 21 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Gli impiegati forestali si classificano in 6 livelli, comprendenti gli impiegati di concetto e d'ordine più la Categoria "Quadri".

Gli impiegati di concetto e quelli appartenenti al livello quadri, nello svolgimento rispettivamente delle mansioni e delle funzioni loro affidate hanno, in misura maggiore o minore, margini di autonomia e di concezione nonché potere di iniziativa. Gli impiegati d'ordine non hanno alcuna autonomia né potere di iniziativa.

6° Livello - par. 152 profili area tecnica e amministrativa

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, in possesso di titolo di studio non inferiore a quello relativo alla scuola media superiore, non investiti dei poteri e delle incombenze proprie del dirigente, collaborano direttamente con il dirigente o con il datore di lavoro o con chi dallo stesso preposto all'organizzazione e gestione generale, tecnica e amministrativa dell'azienda o di settori operativi della stessa, con autonomia e potere di iniziativa.

- Direttori tecnici e amministrativi, Direttore dei lavori idraulico-forestali e idraulico-agrari;
- Analista CED;
- Responsabile servizio CED;

5° Livello - par. 133 profili area tecnica e amministrativa

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, in possesso del titolo di studio di scuola media superiore, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o Amministrativa dell'Azienda o di parte di essa, con corrispondente responsabilità;

- Responsabile Ufficio Tecnico;
- Responsabile tecnico di cantiere;
- Responsabile amministrativo di cantiere
- Tecnici addetti alla progettazione
- Responsabile ufficio amministrativo,;
- Programmatore CED;

4° Livello - par. 122 profili area tecnica

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, con relativo potere di iniziativa, in esecuzione delle disposizioni loro impartite, espletano mansioni tecniche o amministrative in relazione alla loro specifica competenza professionale, rispondendo al personale sovraordinato, da cui dipendono, della esatta esecuzione qualitativa e quantitativa dei compiti loro affidati;

- Disegnatore tecnico, ;
- Assistente di progetto o di cantiere;
- Specialista interventi tecnici e manutentori rete radio;
- Impiegati amministrativi;
- Operatore CED;

3° Livello - par. 115 profili area tecnica e amministrativi

Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine che esplicano mansioni esecutive non richiedenti una particolare preparazione tecnica – amministrativa;

- Autista.
- Magazziniere che provvede alla ricezione, conservazione, spedizione o consegna dei materiali e dei beni affidatigli, alle relative registrazioni contabili e attività amministrative connesse

2° Livello - par. 108

Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica o amministrativa.

- Addetto a semplici mansioni di segreteria, ;
- Addetti alle spedizioni;
- Centralinista;

1° Livello - par. 100

- Fattorini;
- Commessi.

Art. 22 - Quadri

Ai quadri, si applica quanto previsto dall'art. 36 del C.C.N.L.

Art. 23 – Aumenti contrattuali integrativi

A decorrere dall'1 gennaio 2011 il salario integrativo regionale già previsto nella parte operai dal precedente Contratto, sarà incrementato di € 25,00 (Euro venticinque/00) mensili per l'impiegato di 1° livello (parametro 100), indicizzato ai parametri superiori. Relativamente al periodo 01/01/2008 - 31/12/2010, sarà corrisposta un indennità una tantum di € 240,00 (Duecentoquaranta/00) per il parametro 100, indicizzata ai parametri superiori, comprensiva sia del salario integrativo regionale,sia di tutte le altre indennità previste dal presente contratto (mensa attrezzi, alta montagna, ecc.). tale indennità sarà erogata con il salario del mese di Luglio 2011, secondo la seguente tabella:

Parametro	*Salario Integrativo attuale*	*Aumento contr.le*	*una tantum*
152	**€ 139,81**	**€ 38,00**	**€ 363,80**
133	**€ 122,33**	**€ 33,25**	**€ 319,80**
122	**€ 111,22**	**€ 30,50**	**€ 292,80**
115	**€ 105,78**	**€ 28,75**	**€ 276,00**
108	**€ 99,34**	**€ 27,00**	**€ 259,20**
100	**€ 91,98**	**€ 25,00**	**€ 240,00**

Art. 24 - Indennità di mensa

L'impiegato ha diritto all'indennità di mensa e/o buoni pasto. Tale indennità giornaliera, avente la natura di rimborso forfettario, è fissata in €. 5,00 e viene corrisposta per l'effettiva presenza in ufficio, indipendentemente dall'orario di lavoro.

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 del redditi soggetti a tassazione.

PARTE OPERAI

Art. 25 Classificazione del personale

Le parti concordano sulla 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 conoscenza tecnico – pratiche e competenza professionale acquisita anche con esperienza aziendale, attività complesse e di rilevante specializzazione.

Profili esemplificativi:

- responsabile di vivaio;
- autisti di autotreni ed auto articolati;
- 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, 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 formazioni, 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 rilasciati da Enti riconosciuti dallo Stato o dalla Regione.
- 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 de 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 del servizio A.I.B.

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 e (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 e 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, 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. 26 *Addetti a compiti di guardiania, custodia e vigilanza*

L'attribuzione di incarichi fiduciari connessi a compiti di guardiania, custodia e vigilanza, saranno possibili solo per gli immobili ricadenti nel demanio boschivo pubblico (Regione ed Enti locali), nel rispetto della normativa vigente e previo parere favorevole della Commissione paritetica di cui all'art. 18 del presente Contratto.

Art. 27 *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, spicconatura di zone rocciose prevalentemente nella giornata; 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;
- trasporto con carriola avente carattere di prevalenza nel corso della giornata.

Per dette attività l'operaio ha diritto a due ore di riposo al giorno, da fruire con soste di quindici 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 nocivi i lavori eseguiti in presenza di processionaria, discariche, attigui ad acque nere, quelli eseguiti su tratte ferroviarie o nelle loro immediate vicinanze o in prossimità di elettrodotti ad alta tensione distanti meno di 200 metri dal luogo di lavoro, nonché quelli richiedenti prestazioni per il cui espletamento occorre l'utilizzo di sostanze nocive per l'uomo a partire dai diserbanti (presidi sanitari di I, II, III e IV Classe).
Per tali lavori, fermo restando la retribuzione giornaliera, il lavoratore ha diritto alla riduzione di due ore dell'orario di lavoro.
Nel caso di processionaria tale diritto, resta subordinato all'effettuazione di un sopraluogo da parte del direttore dei lavori o suo incaricato e delle OO.SS., atto ad accertare le condizioni di nocività.

Art. 28 *Prevenzione ed attività di spegnimento incendi e calamità naturali*

I Soggetti gestori 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 deve essere concordata a livello territoriale e comunque di bacino con le OO.SS., 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 nel rispetto della L. 626 e successive modifiche.
Agli operai che saranno impegnati nell'attività di spegnimento incendi e per calamità naturali, saranno corrisposte le indennità previste dall'art. 57 del CCNL vigente.
Limitatamente alle ore di effettivo servizio prestato per le attività di spegnimento incendi, per i lavoratori che fanno 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 così come previsto dall'art. 57 del CCNL, è maggiorata del 5%.
Al lavoratore a cui viene dato, in mancanza nella squadra antincendio di un incaricato come capo squadra, l'incarico di coordinamento della squadra AIB, viene riconosciuta un'indennità pari a € 35,00 mensili, per la durata del servizio AIB.
L'utilizzo di lavoratori per compiti di protezione civile potrà avvenire solo in seguito a regolare richiesta avanzata dalla competente struttura regionale, nella quale siano specificati i compiti e la durata del distacco e dopo il parere favorevole della Commissione paritetica di cui all'art. 18, che provvederà a stabilire criteri e modalità.

Art. 29 *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 salve il computo sul TFR.

Art. 30 *Indennità attrezzi*

I Soggetti gestori 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 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, a decorrere dalla data di stipula del presente Contratto, un' indennità pari a € 0,40 giornaliere.
Tale indennità non produce effetto sulle mensilità aggiuntive e sul TFR ed è escluso dal cumulo dei redditi soggetti a tassazione.

Art. 31 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 forfettario è fissata, a decorrere dalla data di stipula del presente Contratto, nella misura giornaliera di € 5,00 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 del redditi soggetti a tassazione.

Art. 32 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, di calendario, il Soggetto gestore dovrà corrispondere il pagamento dell'intera retribuzione dei primi tre giorni da erogare nella mensilità di competenza.

Art. 33 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 mantenuto fino a guarigione clinica e comunque fino a quando l'INAIL eroga l'indennità temporanea.
Agli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato, che a causa di malattia o infortunio non hanno potuto completare il numero delle giornate per le quali sono stati assunti, entro il periodo presumibile di durata del rapporto di lavoro, sarà garantito per l'anno successivo il livello occupazionale dell'anno precedente più favorevole.

Art. 34 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 in cui tale prestazione preveda l'uso delle armi, è a carico del datore di lavoro.

Art. 35 Anticipazione ANF - C.I.G. – Infortunio - Malattia

Al lavoratore è riconosciuto, in busta paga, in aggiunta alla retribuzione, l'anticipazione dell'assegno familiare per il nucleo familiare, la cassa integrazione, l'infortunio e la malattia, cosi come previsto dalla legge 81/2006.
Nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per le cause indicate nella legge 09.08.1972 n. 457, art. 3 comma 2, il Soggetto gestore erogherà agli operai forestali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni per operai agricoli, il 100/% della retribuzione lorda.

Art. 36 Aumenti Contrattuali Integrativi

A decorrere dall'1 gennaio 2011 il salario integrativo regionale sarà incrementato di € 25,00 (euro venticinque/00) mensili per l'operaio comune (parametro 100), indicizzato ai parametri superiori. Relativamente al periodo 01.01.2008 – 31.12.2010, sarà corrisposta un'indennità una tantum di € 240,00 (euro duecentoquaranta/00) per l'operaio comune (parametro 100) indicizzata ai parametri superiori, comprensiva sia del salario integrativo regionale, sia di tutte le altre indennità previste dal presente contratto (mensa, attrezzi, alta montagna, ecc.). Tale indennità sarà erogata con il salario del mese di luglio 2011.
La seguente tabella, riporta il quadro riassuntivo di tali aumenti contrattuali:

LIV	Par.	CLASSIFICAZIONE	Aumento 01/01/2011	UNA TANTUM
5°	123	Specializzato Sup.	€ 30,75	€ 295,20
4°	116	Specializzato	€ 29,00	€ 278,40
3°	111	Qualificato Super	€ 27,75	€ 266,40
2°	108	Qualificato	€ 27,00	€ 259,20
1°	100	Comune	€ 25,00	€ 240,00

Art. 37 - Scatti di anzianità

I lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto a cinque scatti di anzianità, nella misura del 3% della retribuzione lorda. La decorrenza del primo scatto è dall'1 luglio 2007, gli altri matureranno ogni tre anni dalla data citata.

Art. 38 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. 39 Trattamento di fine rapporto

Gli elementi da considerare nel computo del TFR per gli OTI sono i seguenti:

1) Paga Base Conglobata;
2) Salario Integrativo Regionale;
3) Indennità per lavori disagiati e indennità di alta montagna;
4) Indennità di mensa;
5) Rimborso forfettario per l'utilizzo del mezzo proprio;
6) Indennità di Capo Operaio e Capo Squadra.

Per gli OTD va computato nel calcolo anche il 3° elemento.
Le richieste di anticipazioni del TFR, fermo restando le percentuali annuali di legge, potranno essere inoltrate durante tutto l'arco dell'anno.
I lavoratori direttamente o tramite le OO.SS. di appartenenza, potranno essere informati del fondo maturato fino all'atto della richiesta.
I Soggetti gestori dovranno redigere annualmente apposito tabulato, che può essere visionato in qualsiasi momento dalle parti stipulanti il presente contratto, riportante i dati anagrafici dei lavoratori e gli importi maturati quale fondo per il TFR.

Sono utili ai fini del computo del TFR tutti gli emolumenti corrisposti a titolo non eccezionale ovvero di retribuzione utile in dipendenza dal rapporto di lavoro.
Per quanto riguarda le anticipazioni del TFR si rimanda all'art. 24 del C.C.N.L.
Il rapporto di lavoro, previo riconoscimento degli enti competenti secondo la normativa vigente, cessa a decorrere dal giorno immediatamente precedente all'apertura della finestra mobile stabilita dalla legislazione vigente per il conseguimento della pensione di vecchiaia o di anzianità.

Art. 40 *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 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.
I Soggetti gestori, 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. 41 *Locali ad uso ricoveri e servizi*

I Soggetti gestori 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 Soggetto gestore e/o per cantiere, soluzioni atte a garantire la salvaguardia della salute del lavoratore.

Art. 42 *Cassette pronto soccorso*

I Soggetti gestori, 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 nei cantieri.

Art. 43 *Equipaggiamento protettivo*

I Soggetti gestori, ai sensi del D.Lgs. 19.09.1994 n. 626, dovranno consegnare ai lavoratori i mezzi protettivi e antinfortunistici di uso personale, da affidati in dotazione per tutta la durata del lavoro, che devono essere tenuti in stato di efficienza e 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;

La visita medica, deve essere effettuata entro il mese di marzo di ogni anno ed il lavoratore che effettua la visita ha diritto al permesso retribuito per l'intera giornata.
Nel caso in cui i Soggetti gestori non provvedono alle forniture, il lavoratore è tenuto a provvedere in proprio, salvo poi richiedere la liquidazione delle spese documentate sostenute, che il Soggetto gestore è tenuto a rimborsare.

Art. 44 *Capo Operaio e Capo Squadra – Incarico e relative indennità*

Gli incarichi di Capo Operaio e Capo Squadra, che sono fiduciari, dovranno essere assegnati tenendo conto delle reali esigenze organizzative ed operative dei cantieri.
I nuovi incarichi possono essere conferiti, secondo le procedure e le modalità stabilite dalla Commissione Paritetica di cui all'art. 18, 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 certificati dagli Enti datoriali, attestanti l'attitudine allo svolgimento delle funzioni;
- 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, a decorrere dalla data di stipula del presente Contratto, un'indennità pari al 5% 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, oltre al livello di appartenenza e per la durata dell'incarico viene corrisposta, a decorrere dalla data di stipula del presente Contratto, un'indennità mensile aggiuntiva pari a € 35,00 per 14 mensilità.
Tali indennità non potranno essere in nessun caso erogate prima della formalizzazione dell'incarico di Capo Operaio e di Capo Squadra, che sono conferiti dai soggetti 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 motivazioni che le hanno determinate.

Art. 45 Disposizione Finale

Il presente Contratto integrativo decorrerà dal 01.01.2008, scadrà il 31.12.2011 e sarà efficace fino al rinnovo del successivo CIRL.

Dichiarazioni a verbale:

Le OO.SS. per tutto quanto non specificato nel presente contratto si rifaranno al CCNL e 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, danno atto che tutti i rapporti di lavoro regolati dal presente contratto hanno esclusiva natura privatistica e di conseguenza, le relative controversie giudiziarie, sono di esclusiva competenza del Giudice ordinario.

Le parti inoltre auspicano che si dia avvio alla razionalizzazione dei cantieri forestali attraverso la unicità di gestione dei cantieri stessi presenti nei Comuni del territorio regionale, questo anche al fine di una puntuale razionalizzazione della spesa.

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 dai Soggetti gestori, nella misura e con le modalità indicate nei successivi articoli del presente regolamento.

Art. 2

La ritenuta sarà effettuata dai Soggetti gestori, 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, viene fissato in €. 0,35 giornaliere sull'ammontare di 22 giornate mensili, per 12 mensilità.
La ritenuta sarà effettuata dai Soggetti gestori in coincidenza col pagamento della retribuzione ai singoli lavoratori.

Art. 4

Mensilmente i Soggetti gestori disporranno il versamento delle relative somme a favore delle Organizzazioni Sindacali FAI – CISL FLAI – CGIL UILA - UIL CALABRIA, mediante accredito sull'apposito c/c intestato alle Organizzazioni medesime.

Art. 5

I Soggetti gestori verseranno mensilmente la somma di €. 0,10 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. 18;

- le spese sostenute dalla parte datoriale per la stipula del CIRL, la sua gestione, 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.