

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE  
E IDRAULICO-AGRARIA

Il giorno 2 agosto 2006 in Roma,

tra

- Unione Nazionale Comuni Comunità Enti Montani (UNCEM), rappresentata dal suo presidente Enrico Borghi, dal suo segretario generale Bruno Cavini, da una delegazione composta dal prof. Vincenzo Luciano e da Nada Bronzi;
- Federazione Italiana Comunità Forestali (FEDERFORESTE), rappresentata dal suo presidente Pier Luigi Ferrari, con la collaborazione del dr. Carlantonio Zanzucchi;
- LEGACOOP/AGROALIMENTARE, rappresentata dal presidente Luciano Sita, da Sergio Caselli, responsabile della contrattazione collettiva LEGACOOP/AGROALIMENTARE, assistiti da Carlo Marignani, responsabile dell'Ufficio Relazioni industriali di LEGACOOP e da una delegazione composta da Teodoro Bolognini, Adriano Cardogna, Michele D'Errico, Marco Scaltritti, Giuseppe Piscopo;
- FEDAGRI/CONFCOOPERATIVE e FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE, rappresentate dai rispettivi presidenti Paolo Bruni e Massimo Stronati e dalle delegazioni composte da Gasper Rino Talucci, Andrea Tolomini, Fabiola Di Loreto, Guido Maccaferri, Alessandro Boldreghini e da Mario Troisi, Marco Mingrone, Michele Pellicori, assistite dal responsabile del Servizio Relazioni sindacali di CONFCOOPERATIVE Sabina Valentini;
- AGRITAL/AGCI, rappresentata dal presidente Giampaolo Buonfiglio e da una delegazione composta da Sandro Grande e Randolpho Natali, assistita dal responsabile delle Relazioni industriali AGCI Filippo Turi

e

- FLAI/CGIL rappresentata dal segretario generale Francesco Chiriaco, dai segretari nazionali Stefania Crogi, Idilio Galeotti, Ivana Galli e Antonio Mattioli, dai componenti la delegazione trattante Denis Vayr, Oriella Savoldi, Pietro Locatelli, Ugo Costantini, Stefano Mazzotti, Alessandro Lunghi, Massimo Venturini, Giuseppe Brancaccio, Anselmo Botte, Vito Vinci, Antonio Di Bari, Santino Aiello, Salvatore Lo Balbo, Antonino Russo e Salvatore Mallocci. Dipartimento agricoltura Gianni Mininni, Salvatore Arnesano e Gino Rotella;
- FAI/CISL, rappresentata dal segretario generale Albino Gorini, e dai segretari nazionali Augusto Cianfoni, Stefano Faiotto, Carmelo Mazzotta, Giovanni Pastrello, Sergio Retini e Armando Zanotti; assistiti da Giovanni Mattocchia e dai segretari regionali: Claudio Riso, Paolo Carozzino, Mauro Filippi, Giorgio Galbusera, Salvatore Gioacchino, Tiziano Faes, Paul Mulser, Onofrio Rota, Maurizio Ori, Giampiero Giampieri, Silvano Giangiacomi, Angelo Manzotti, Alvaro Pedemonti, Aurelio Di Salvo, Vincenzo Niro, Paolo Frascella, Carlo Colarusso, Antonio Lapadula, Giuseppe Gualtieri, Fabrizio Scatà, Graziano Meloni, nonché dai componenti la delegazione trattante sigg. Riccardo Bernard, Francesco Nuccio, Jose Coppi e Vincenzo Musolino;
- UILA/UIL, rappresentata dal segretario generale Stefano Mantegazza e dai segretari nazionali Tiziana Bocchi, Pasquale Papiccio, Pietro Pellegrini, Giampiero Sambucini, Enrico Tonghini e dai componenti della delegazione

trattante Oronzo Bufano, Raimondo Cavallaro, Felice Danielli, Pasquale Deiana, Antonio Di Gregorio, Giacomantonio Forte, Giuliano Grossi, Pier Paolo Guerra, Antonio Merlino, Sergio Modanesi, Gerardo Nardiello, Gaetano Pensabene, Ugo Ragone, Gaetano Rivetti, Emilio Saggese, Enzo Savarino, Nicola Storti, Pierluigi Talamo, Francesco Vendola, Vito Giorgio

si è rinnovato il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria 1° agosto 2002 con le modifiche e le integrazioni di seguito riportate.

#### PROTOCOLLO D'INTESA PRELIMINARE SOTTOSCRITTO DALLE PARTI STIPULANTI

Le sottoscritte Parti stipulanti il CCNL 6.3.95, che si accingono al negoziato per il suo rinnovo, convengono quanto appresso:

- il CCNL è per definizione un accordo pattizio ed è pertanto patrimonio esclusivo di tutte le Parti;
- in forza di quanto sopra, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al CCNL o qualsiasi estensione pattuita ad altre Parti diverse da quelle stipulanti non può avvenire se non con il consenso espresso di ciascuna delle parti medesime. Ciascuna delle Parti si impegna altresì a non negoziare altro CCNL per le stesse attività;
- tale accordo ha validità per la vigenza contrattuale e si considererà automaticamente rinnovato qualora non intervenga richiesta di revisione da una delle Parti;
- in caso di inosservanza di quanto sopra pattuito il presente accordo si considera immediatamente decaduto.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 10 dicembre 1997

Nota:

approvato dalla Giunta Esecutiva dell'UNCEM nella riunione del 3.7.98.

#### PREMESSA

#### STATO E PROSPETTIVE DEL SISTEMA FORESTALE NAZIONALE

Il bosco costituisce una preziosa risorsa di riequilibrio ambientale e un fattore importante di sviluppo economico-sociale.

Gli scarsi risultati sinora ottenuti dalle politiche settoriali impongono la necessità di superare la logica di interventi sporadici e disarticolati, dimostratisi incapaci di promuovere un reale sviluppo.

E' anzitutto necessaria una reale rivalutazione, anche culturale, delle molteplici funzioni del bosco (protettiva, produttiva, ricreativa) e degli aspetti sociali ed economici legati alle attività forestali e idraulico-agrarie in grado di collocarle nel quadro delle politiche economiche e produttive.

Salvaguardia del territorio e dell'ambiente, uso plurimo e produttivo del patrimonio boschivo, stabilità dell'occupazione e valorizzazione della

professionalità degli addetti devono rappresentare gli obiettivi fondamentali di una nuova politica forestale, che deve adottare la programmazione degli interventi e l'attivazione di tutte le sinergie possibili come vincoli determinanti per la produttività sociale ed economica del settore.

Gli operai forestali che operano prevalentemente in zone montane, anche se non concorrenziali sul piano numerico, sono fondamentali sul piano dell'equilibrio territoriale perché contribuiscono a custodire vaste zone che assicurano un ruolo vitale per la sicurezza delle città e delle campagne di pianura attraverso i complessi sistemi idrogeologici ed ecologici del nostro Paese.

Fondamentale, quindi, è l'impiego di tali maestranze nella sistemazione della difesa del suolo, come l'attività di prevenzione e presidio territoriale. Il ripristino delle condizioni di agibilità del territorio montano in dipendenza di particolari eventi meteorici o altre calamità naturali.

E' in atto un sostanziale ripensamento di natura organizzativa che rivaluti i lavoratori al fine di favorire il controllo e il mantenimento degli equilibri idrogeologici del territorio nella sua componente più fragile e delicata: quella montana, appunto.

In questo contesto non si può prescindere dall'esame delle politiche di settore, sia comunitarie che nazionali.

Il Regolamento CE n. 1698/05 del 20.9.05 - che determina i lineamenti operativi e le risorse finanziarie per il periodo 2007/2013 - prevede il sostegno a metodi di gestione del territorio incoraggiando i detentori di aree forestali ad adottare criteri di utilizzazione del suolo compatibili con le esigenze di salvaguardia dell'ambiente naturale, del paesaggio e di protezione delle risorse naturali.

In questa ottica le foreste offrono molteplici vantaggi che vanno dalla fornitura di materie prime (legname) rinnovabili ed eco-compatibili alla conservazione della biodiversità, al ciclo globale del carbonio, dall'equilibrio idrogeologico, alla difesa dall'erosione oltre a rendere un servizio sociale e ricreativo alla popolazione urbana. In questa prospettiva, i selvicoltori e detentori di aree boschive non appaiono solo come prodotto di beni materiali fondamentali, ma come custodi del territorio, nella sua identità fisica e nel suo spessore culturale, e il territorio non può sopravvivere alle sue funzioni di utilità senza chi lo lavora. E' una consapevolezza che fa vedere le cose in termini di efficacia e interdipendenza.

L'aggancio della selvicoltura al più ampio comparto ambientale e il suo inserimento a pieno titolo nella politica di sviluppo rurale presuppone che al piano strategico comunitario messo in atto con il nuovo Regolamento n. 1698/05 si affianchi il piano strategico nazionale, così come previsto dall'art. 11 del detto regolamento, con il coinvolgimento degli enti territoriali pubblici (Regioni, Province, Comunità Montane, Comuni) e delle parti economico-sociali con impiego di mezzi finanziari in un contesto di partenariato.

La politica europea è infatti rivolta al raggiungimento di determinati obiettivi quali:

- l'importanza del settore forestale quale elemento strategico per lo sviluppo rurale;
- la tutela dell'ambiente attraverso la messa in opera di interventi di forestazione;
- il ruolo socio economico della foresta;

- l'impegno della Unione Europea in ambito internazionale per contrastare il degrado forestale;
- l'importanza dell'utilizzo delle biomasse forestali, non solo a fini energetici, per il controllo dell'inquinamento da anidride carbonica;
- l'incentivazione all'utilizzo dei prodotti legnosi e alla loro certificazione e il sostegno alla competitività delle industrie operanti del settore del legno.

Anche il DL n. 227/01, riconoscendo le fondamentali necessità di legare la politica forestale da attuarsi in ambiti nazionali agli impegni sottoscritti a livello internazionale e riconducibili al principio della gestione forestale sostenibile, individua delle linee guida che hanno per riferimento i seguenti obiettivi:

- tutela dell'ambiente
- rafforzamento delle competitività delle filiere foresta-legno
- miglioramento delle condizioni socio-economiche degli addetti
- rafforzamento della ricerca scientifica

In questo quadro, la programmazione regionale in materia di forestazione assume un valore di assoluta rilevanza anche ai fini degli obiettivi di qualificazione e tutela ambientale perseguiti dalla riforma della Politica agricola comunitaria, in particolare per quanto riguarda il cosiddetto "II Pilastro". Inoltre, anche le carenze della politica forestale nazionale potranno essere finalmente superate attraverso la piena attuazione della legge sulla montagna e dalla rivisitazione di un piano forestale nazionale oltretutto da tempo disatteso, capace invece di divenire uno strumento multifunzionale in grado di valorizzare gli aspetti culturali-economici e paesaggistici del patrimonio forestale.

In questo contesto le attività di rimboschimento dovranno orientarsi all'insediamento di pregiate essenze forestali sfruttabili industrialmente e alla riconversione del bosco ceduo per incrementare l'utilizzo da parte della industria cartaria e l'utilizzo delle biomasse al fine di incrementare le fonti energetiche alternative.

Il nostro Paese ha estremo bisogno di un aumento della superficie boscata e di un piano ben coordinato tra Stato e Regioni per nuovi rimboschimenti, che potrebbero assicurare oltre al consolidamento degli attuali livelli occupazionali, anche un ulteriore incremento degli stessi.

Per questo le parti firmatarie del CCNL lavoratori forestali ritengono necessaria la realizzazione di modifiche significative all'attuale sistema di presenza istituzionale, di intervento gestionale e di uso delle risorse finanziarie, che favorisca il superamento della disarticolazione e della frammentarietà della politica di settore.

Fermo restando il ruolo del Governo centrale, in raccordo con le politiche comunitarie, di coordinatore della programmazione di concerto con le Regioni, tali modifiche dovrebbero riguardare:

- (1) l'istituzione di un Osservatorio nazionale con compiti di monitoraggio e di indirizzo costituito da rappresentanti istituzionali, scientifici, imprenditoriali e sindacali;
- (2) la competenza delle Regioni alla elaborazione delle politiche forestali nel quadro degli indirizzi nazionali e comunitari, anche in riferimento alle misure e interventi che hanno addentellati alla valorizzazione dell'ambiente e del territorio, riconoscendo altresì lo specifico ruolo delle Comunità montane;
- (3) l'individuazione dei bacini forestali quali unità di gestione e la costituzione di strutture operative, anche a partecipazione mista, previste dalla legislazione vigente (imprese forestali, consorzi, etc.), vale a dire la vera impresa agro-ambientale che opera e vive

anche nelle aree marginali e contribuisce alla creazione di ricchezza e opportunità economiche;

- (4) il consolidamento e lo sviluppo delle imprese esistenti e la promozione di nuova imprenditorialità anche associata capace di cogliere e valorizzare le opportunità produttive anche ai fini di un incremento della occupazione;
- (5) la sollecitazione degli Organi preposti regionali a ricomprendere, nell'ambito della revisione di medio termine dei POR (piani operativi regionali) e PSR (piani di sviluppo rurale) misure che sostengono le attività di particolare interesse per la gestione associata;
- (6) la costituzione dei fondi forestali regionali, nei quali fare confluire tutte le risorse finanziarie disponibili, prevedendo tra l'altro forme di finanziamento finalizzato alla manutenzione del bosco e aventi carattere di continuità.

Solo in tale quadro è possibile e attuabile una politica attiva del lavoro basata sulla stabilità e sulla valorizzazione della professionalità degli addetti.

Professionalità sicuramente da migliorare attraverso percorsi formativi da promuovere e che non potranno che giovare della introduzione di tecnologie non più rinviabili per una moderna gestione delle aree boscate.

In questo contesto i percorsi formativi devono tendere anche a realizzare, in linea con le disposizioni comunitarie e gli obiettivi della programmazione PSR 2007/2013, interventi innovativi in tema di difesa del territorio e valorizzazione, economico-produttiva, delle risorse paesaggistiche e naturalistiche e quelle della produzione di biomasse forestali.

Il perseguimento della stabilizzazione occupazionale deve altresì legarsi ai processi di avanzamento e di crescita dell'intervento e strutturarsi in modo flessibile, conquistando un arco annuo lavorativo complessivo nel settore che utilizzi le diverse opportunità che si offrono.

Opportunità sempre maggiori dovute tanto alla attuazione delle norme sulla modernizzazione della agricoltura che alla sempre più diffusa consapevolezza della importanza del settore forestale quale fattore di presidio e tutela del territorio, valorizzazione delle risorse turistico-ambientali, anello fondamentale delle politiche della sostenibilità. Ciò richiede uno sforzo da parte di tutti affinché stabilizzazione occupazionale e valorizzazione delle professionalità possano essere coniugate con sicurezza sul lavoro e garanzia di legalità del lavoro.

Su queste basi le parti firmatarie del CCNL Forestali intendono avviare un serrato e approfondito confronto con la Conferenza Stato-Regioni per individuare nuove linee di politica forestale in grado di rilanciare le attività legate al sistema foresta-legno e foresta-albero, nell'interesse dei soggetti interessati e, più in generale, del Paese.

## PARTE COMUNE

### Art. 1 - Sfera di applicazione.

Il presente CCNL, di natura privatistica, disciplina i rapporti di lavoro fra i lavoratori dipendenti e le Comunità montane, gli Enti pubblici, i Consorzi forestali, le Aziende speciali e altri Enti che, con finanziamento pubblico e in amministrazione diretta, o in affidamento se cooperative o enti di imprese di altra natura, svolgano attività di:

- sistemazione e manutenzione idraulico-forestale e idraulico-agraria

- imboscamento e rimboscamento
- miglioramento dei boschi esistenti e attività connesse
- difesa del suolo
- valorizzazione ambientale e paesaggistica

Dichiarazione a verbale di Centrali Cooperative FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL.

Per il socio lavoratore di cooperative si fa riferimento al Protocollo di intesa interconfederale del 5.4.90.

Art. 2 - Struttura della contrattazione.

La contrattazione collettiva è strutturata su 2 livelli: nazionale e regionale.

Il CCNL ha la funzione di unificante centralità per definire le condizioni, sia economiche che normative, delle prestazioni di lavoro rientranti nelle attività di cui all'art. 1.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL è coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi.

Nel determinare tali effetti, si tiene conto dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica e del mercato del lavoro del settore.

In sede del rinnovo biennale dei minimi retributivi contrattuali si terrà inoltre conto della comparazione tra inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, fermi restando i riferimenti economici di cui al precedente comma.

Il CCNL stabilisce anche in modo chiaro le materie negoziabili a livello integrativo regionale e i criteri economici sui quali il rinnovo dei CIRL si fonda.

Nel determinare a livello regionale gli effetti economici della contrattazione integrativa si terrà conto della previsione di investimenti, della programmazione regionale e dell'andamento della occupazione del settore nel territorio.

In alternativa al salario integrativo di competenza del CIRL, previa opzione concordata in azienda tra datore di lavoro e Organizzazioni sindacali, unitamente alla RSA dei lavoratori, potranno essere sottoscritti accordi per l'erogazione di remunerazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Tali erogazioni, pertanto, avranno per loro natura carattere di variabilità e non determinabilità a priori e avranno i connotati utili al particolare regime contributivo previsto dall'art. 2, legge 23.5.97, n. 135.

I criteri generali e le modalità per la corresponsione di tali erogazioni per ogni singolo progetto territoriale e/o di azienda potranno essere definiti dai CIRL, fermo restando che l'analisi dei risultati e la

conseguente erogazione dei premi compete in via esclusiva al livello aziendale.

L'intesa tra le Parti in azienda per l'esercizio, anche successivo, delle opzioni concordate di cui al comma 8) del presente articolo dovrà essere definita antecedentemente alla data di decorrenza del CIRL.

Nell'ambito dell'autonomia dei cicli negoziali, il rinnovo della contrattazione di 2° livello si colloca in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL. Al fine di consentire la stipula del CIRL nel tempo indicato al comma precedente, la relativa piattaforma dovrà essere presentata almeno 3 mesi prima della scadenza in modo da dare inizio alle trattative 2 mesi prima della stessa.

Per quanto riguarda l'arco di vigenza del presente CCNL i contratti integrativi non potranno decorrere prima dell'1.1.04.

Il CIRL ha durata quadriennale.

Resta esclusa dalla competenza del 2° livello la contrattazione di materie definite nel CCNL.

Le materie rinviate alla competenza del CIRL sono pertanto esclusivamente le seguenti:

- (a)aggiunta di figure professionali esistenti nelle realtà territoriali ove non contemplate nella classificazione del CCNL (artt. 35 e 49);
- (b)norme riguardanti la gestione di informazioni secondo quanto previsto dall'art. 3;
- (c)individuazione dei fabbisogni di formazione professionale (artt. 3 e 21) e individuazione dei percorsi formativi anche avvalendosi del Fondo per la formazione continua (FON.COOP), in alternativa occorrerà rinvenire di concerto con le Istituzioni competenti risorse e strumenti nell'ambito delle misure previste dai documenti di programmazione adottati;
- (d)equipaggiamento protettivo personale relativo ad attività specifiche svolte dai lavoratori ed altre materie espressamente rinviate dall'art. 22;
- (e)definizione delle condizioni e delle modalità di reperibilità (art. 56);
- (f)trattamento missioni e trasferte alternativo a quello previsto dal CCNL e diverse modalità di rimborso spese (art. 16);
- (g)mensa, nonché l'eventuale concessione di buoni pasto (art. 58);
- (h)diritti sindacali e distacchi di competenza regionale (artt. 4 e 5);
- (i)Commissioni regionali pari opportunità (art. 19);
- (l)salario integrativo (artt. 39 e 52);
- (m)criteri di precedenza per le riassunzioni (art. 48);
- (n)ogni altra materia espressamente rinviata al 2° livello di contrattazione dal testo del CCNL;
- (o)il trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale e organico l'attività antincendio, tenendo conto della disciplina legislativa stabilita a livello regionale.

Le materie inerenti l'organizzazione del lavoro, la gestione dell'orario di lavoro, le modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio (art. 18), i criteri di rotazione per gli operai addetti ai lavori nocivi (art. 22), il turnover, le garanzie occupazionali (art. 48) potranno essere oggetto di confronto a livello territoriale o aziendale su specifica indicazione dei CIRL.

L'individuazione dei Centri di raccolta avviene con le modalità previste dall'art. 54.

Norma transitoria.

Nelle Regioni ove non sia stato stipulato accordo di armonizzazione tra la contrattazione territoriale esistente e il CCNL le parti territoriali si incontreranno a tal fine entro il 30.6.99.

Si dovrà tener presente che sono da considerarsi salario integrativo a tutti gli effetti:

- (a) le quote eccedenti la misura delle indennità fissate nel CCNL;
- (b) il premio di produzione o analoghi premi di natura collettiva che, ove ragguagliati ad anno, saranno mensilizzati per impiegati e OTI e riportati a paga oraria per gli OTD;
- (c) i minimi di stipendio integrativo in vigore per gli impiegati che saranno corrisposti in aggiunta ai minimi del CCNL. Tali minimi integrativi costituiscono la base per la definizione del salario integrativo regionale di cui all'art. 2 del CCNL.

Impegno tra le Parti.

In caso di modifica degli Assetti contrattuali definiti dal Protocollo 23.7.93 le parti firmatarie il presente CCNL procederanno alle conseguenti armonizzazioni entro e non oltre 60 giorni dall'intesa interconfederale sulla modifica.

Art. 3 - Relazioni sindacali e sistema di informazioni.

Al fine di realizzare tra le parti stipulanti il CCNL un sistema organico di informazioni e di conoscenze dell'andamento del settore con particolare riferimento alle problematiche del suo sviluppo in termini produttivi, del lavoro, della occupazione, del sistema retributivo e delle esigenze di formazione professionale è costituito il Comitato Paritetico Nazionale composto di 6 rappresentanti delle Associazioni datoriali e 6 delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il Comitato paritetico ha il compito di acquisire informazioni e dati su:

- le strutture promosse dalle Regioni in materia di forestazione;
- piani e programmi promossi dalle parti datoriali, dagli enti delegati, nonché il loro stato di attuazione;
- flussi occupazionali e dinamica delle assunzioni;
- dinamica delle retribuzioni e situazione della contrattazione di 2° livello;
- fabbisogni o domanda di formazione professionale e interventi di formazione continua;
- igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- andamento di particolari contratti (es. formazione e lavoro);
- evoluzione delle tecnologie di processo.

Per particolari indagini il Comitato paritetico ha facoltà di stipulare convenzioni con enti esterni, ivi compresi gli Enti bilaterali.

Il Comitato paritetico nazionale è presieduto a turni biennali da un rappresentante delle associazioni o enti datoriali stipulanti.

Analoghi Comitati paritetici sono istituiti anche a livello regionale tra le istanze che a tale livello rappresentano le parti stipulanti il CCNL con gli stessi compiti del Comitato Paritetico Nazionale.



Le Parti si impegnano ad intervenire congiuntamente nei confronti delle Regioni che investono significative risorse nella programmazione di attività rientranti nell'area di applicazione del presente CCNL, affinché il predetto Comitato sia trasformato in Osservatorio regionale relativamente al settore.

Del predetto Osservatorio, il cui coordinamento viene individuato nel competente Assessorato regionale, faranno parte in modo paritetico rappresentanti delle parti datoriali e rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Impegno a verbale.

Le parti firmatarie, in considerazione della oggettiva sussistenza di elementi che rendono il presente CCNL contiguo a quelli per le cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e per il settore delle cooperative e dei consorzi agricoli, di cui le stesse Parti sono, seppure non tutte firmatarie, e ritenendo opportuno promuovere un'azione di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti relazionali e bilaterali, di cui al presente articolo, con analoghe strumentazioni previste negli altri due citati CCNL, con l'obiettivo quindi di rendere maggiormente praticato il sistema di relazioni sindacali, si impegnano a proporre questa ipotesi di lavoro agli altri due tavoli contrattuali e alle Parti ivi presenti e, a seguito di analogo impegno contrattuale, a definire specifiche intese per dare seguito al presente impegno.

In attesa dell'attuazione di quanto sopra dichiarato, si conferma la vigenza dell'art. 3.

Considerato che all'atto del rinnovo del presente CCNL risultano presenti in Parlamento, ma non ancora approvati, disegni di legge per una organica riforma del mercato del lavoro, le Parti si impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dalla emanazione dei suddetti provvedimenti di legge per concordare gli aspetti demandati alla contrattazione collettiva e per apportare alle norme contrattuali le modifiche e/o integrazioni necessarie.

Impegno a verbale.

Le parti firmatarie ribadiscono l'impegno di cui al CCNL 1.8.02, e in sede di stesura del presente accordo di rinnovo armonizzeranno i testi con quelli definiti nei CCNL contigui.

Art. 4 - Diritti sindacali.

A) Riunioni in azienda.

Alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto anche nelle loro rappresentanze aziendali e territoriali viene riconosciuto il diritto di tenere riunioni e assemblee.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive ove prestano la loro attività fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 13 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto o, singolarmente o congiuntamente, dalle RSA con ordine

del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla Direzione aziendale, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSA.

In sede di contrattazione integrativa regionale saranno individuati i criteri per la più funzionale utilizzazione delle predette ore di permesso per la partecipazione alle assemblee di cui al comma 1).

#### B) Rappresentanze sindacali aziendali (RSA).

Ai fini della salvaguardia dei diritti derivanti da leggi e contratti e per la tutela della condizione dei dipendenti nell'unità produttiva possono essere costituite, ad iniziativa dei lavoratori, rappresentanze sindacali nell'ambito dei sindacati firmatari del presente contratto.

Al delegato sindacale viene attribuito il diritto di valutare, con le Direzioni aziendali interessate, i piani e i programmi di forestazione al fine di migliorare l'occupazione e lo sviluppo economico.

Le RSA/RSU riceveranno informazioni dagli enti e dalle imprese cooperative sui lavori da assegnare in appalto e sui relativi capitolati.

Il numero dei rappresentanti sindacali eleggibili è fissato in 1 per ciascuna Organizzazione sindacale nelle unità produttive che occupino fino a 50 lavoratori.

Qualora il numero dei lavoratori sia superiore a quello indicato nel precedente comma, potranno essere eletti 2 rappresentanti sindacali per ciascuna Organizzazione sindacale.

La designazione dei rappresentanti sindacali aziendali deve essere comunicata alla Direzione aziendale dalla relativa Organizzazione sindacale territoriale.

Il trasferimento dei dirigenti delle RSA di cui al precedente comma può essere disposto solo previo 'nulla osta' delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico.

#### C) Permessi sindacali.

Ciascun dirigente delle RSA ha diritto, per l'espletamento del mandato, a permessi retribuiti con le modalità di cui all'art. 23, legge n. 300/70, nella misura stabilita nello stesso articolo e maggiorata di 3 ore mensili.

Gli stessi dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente comma hanno diritto a permessi non retribuiti, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta alla Direzione aziendale di norma 3 giorni prima, tramite le RSA.

Ai lavoratori che ricoprono cariche direttive in seno agli Organi nazionali, regionali o provinciali delle Organizzazioni sindacali

firmatarie del presente contratto sono concessi permessi retribuiti per l'espletamento della relativa attività sindacale nella misura di 6 giorni lavorativi non consecutivi nell'arco di 6 mesi di lavoro per i dirigenti provinciali e di 12 giorni lavorativi, non superiori a 3 giorni consecutivi per i dirigenti nazionali e regionali.

Il diritto ai permessi si esercita previa idonea comunicazione scritta.

D) Contributi sindacali.

L'azienda provvederà a trattenere sulla retribuzione dei propri dipendenti la quota di contribuzione sindacale da versare alle Organizzazioni sindacali per conto dei lavoratori che lo richiedano mediante delega debitamente scritta.

La predetta delega dovrà riportare le generalità del lavoratore e indicare l'importo della trattenuta da effettuare al lavoratore stesso e l'Organizzazione sindacale cui è diretta. L'importo della trattenuta, sul mandato del lavoratore, potrà variare nei periodi successivi a seguito di comunicazione della Organizzazione sindacale prescelta.

Tale delega resterà valida e operante fino a quando il lavoratore non abbia a revocarla o a sostituirla con altra.

E' inteso che il possesso della predetta delega autorizza e impegna l'azienda a versare tempestivamente il contributo del lavoratore sul c/c che le Organizzazioni sindacali interessate indicheranno e a dare comunicazione alle Organizzazioni stesse dei versamenti effettuati.

Le trattenute di cui innanzi e le relative comunicazioni sono da intendersi con cadenza mensile, salvo diversi specifici accordi al riguardo.

Art. 5 - Distacchi sindacali nazionali.

Ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto può richiedere il distacco retribuito a tutti gli effetti di 3 lavoratori a tempo indeterminato con l'impegno che le designazioni non vengano effettuate in quelle Regioni presso le quali siano già in atto, per intese intervenute in sede territoriale, più distacchi sindacali per ogni Organizzazione sindacale.

Il distacco diventerà operativo a decorrere dal mese successivo alla data di comunicazione della designazione da parte delle Organizzazioni sindacali di cui al precedente comma.

Il dipendente, distaccato ai sensi dei precedenti commi, ha diritto, a carico del datore di lavoro, alla retribuzione annua di qualifica nella stessa misura spettantegli nella ipotesi di effettivo espletamento del servizio, escluse quelle erogazioni derivanti direttamente dalla effettiva prestazione dell'attività lavorativa.

Il distacco ha termine a seguito di specifica comunicazione della medesima Organizzazione sindacale nazionale che ne aveva effettuato la designazione e il dipendente dovrà riprendere regolare servizio, presso il datore di lavoro da cui dipende, dal mese successivo alla data della predetta comunicazione.

Dichiarazione a verbale delle parti datoriali.

Le parti datoriali ritengono che la materia in oggetto debba essere argomento di complessiva revisione nell'ambito della trattativa per il nuovo CCNL, stante la necessità di tendere alla razionalizzazione e al contenimento degli oneri derivanti dalla attuale applicazione di questo particolare istituto.

Dichiarazione a verbale delle Organizzazioni sindacali.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori dichiarano che i distacchi sindacali definiti nel presente contratto rientrano nell'ambito del complessivo costo del rinnovo e che, pertanto, essi non sono assimilabili, né in quantità né in qualità, a quelli esistenti in altri settori della Pubblica amministrazione.

Art. 6 - Lavoro a tempo parziale.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale per impiegati e operai a tempo indeterminato deve avvenire con atto scritto contenente l'articolazione dell'orario di lavoro e le mansioni.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, potrà avvenire soltanto per accordo tra le parti interessate.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno il lavoratore a tempo parziale ha diritto di precedenza, a parità di mansioni.

La prestazione di lavoro potrà svilupparsi in modo orizzontale, verticale o ciclico. Gli istituti economici e normativi previsti dal presente CCNL sono rapportati alla prestazione lavorativa ridotta rispetto a quella a tempo pieno.

In caso di lavoro a tempo parziale orizzontale i giorni di ferie saranno calcolati secondo i criteri stabiliti all'art. 12 del presente CCNL.

E' consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da eccezionali esigenze organizzative aziendali, dandone comunicazione alle RSU o RSA. In tal caso il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25% rispetto all'orario o ai periodi di lavoro concordati.

Le ore supplementari incidono su tutti gli istituti contrattuali. Per il computo del TFR si fa riferimento alle norme in materia del presente CCNL.

Il lavoro supplementare e il lavoro straordinario per i lavoratori con contratto a tempo parziale sono retribuiti ai sensi degli artt. 9, 37 e 50 del presente CCNL.

I rapporti di lavoro part-time degli operai non possono superare il 12% degli operai medesimi a tempo indeterminato e comunque con un minimo di 2.

Art. 7 - Apprendistato.

Per la disciplina dell'apprendistato, con particolare riferimento a quello professionalizzante, si fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto dal presente contratto in particolare per quanto riguarda il numero massimo di apprendisti da assumere, l'età minima e massima, forma del contratto, divieto di retribuzione a cottimo, possibilità di

recesso.

Il periodo di prova è di 2 mesi di lavoro effettivo per i lavoratori per i quali è previsto l'inquadramento finale dal livello 6 al 3 (sia degli impiegati che degli operai) e di 1 mese di effettivo lavoro per gli altri lavoratori.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli dal 2 al 6 (sia degli impiegati che degli operai).

La durata massima del periodo di apprendistato è così determinata:

livelli	durata complessiva mesi	1° periodo mesi	2° periodo mesi	3° periodo mesi
2	24	6	18	--
3	36	6	14	16
4	42	12	14	16
5	48	14	16	18
6	60	18	18	24

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel 1° periodo di apprendistato professionalizzante: 2 livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel 2° periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale;
- nel 3° e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello 2 (sia degli impiegati che degli operai) saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del 2° periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente a 1/3 della intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione normale nel 1° giorno e fino alla cessazione della indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Qualora la cooperativa aderisca a una cassa 'extra legem' le integrazioni spettanti saranno quelle previste dal relativo regolamento.

Le ferie di cui all'art. 12 matureranno 'pro quota' con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Formazione.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi contenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le Parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le Associazioni datoriali e sindacali. Per i territori dove questo non è ancora avvenuto si prenderanno a riferimento i profili formativi contenuti nell'allegato da definire.

Le Parti si danno atto che dalla data di entrata in vigore del presente contratto l'apprendistato professionalizzante sarà applicabile in tutte le Regioni.

Ulteriori modalità e articolazioni della formazione potranno essere definite dalla contrattazione di 2° livello, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative alla antinfortunistica e alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, 'on the job', in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità 'e-learning', è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna alla azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità 'e-learning', qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente da un amministratore.

Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni e comunque tenendo conto dei limiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Disposizioni transitorie.

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente

prima dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 276/03 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Fino a piena attuazione dell'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, i giovani di età fra 15 e 18 anni potranno essere assunti con contratto di apprendistato ai sensi della legge n. 196/97. Agli stessi saranno comunque riconosciuti i trattamenti economico-normativi di cui al presente articolo.

Salvo quanto previsto da specifici accordi per l'attuazione di percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le norme di cui al presente articolo si applicano anche a tale tipologia di apprendistato.

Dichiarazione a verbale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Art. 8 - Mansioni e cambiamenti di qualifica.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuito con il trattamento economico ad essa corrispondente.

Il lavoratore che per esigenze dell'azienda sia adibito temporaneamente ed eccezionalmente a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti e il trattamento economico della categoria cui appartiene.

Qualora sia adibito, invece, a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui si svolge detta mansione, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.

Il lavoratore acquisisce anche il diritto alla qualifica superiore dopo avere svolto con carattere continuativo le mansioni proprie di detta qualifica, per un periodo di 2 mesi, se impiegato, e di 25 giorni consecutivi o 40 discontinui nell'anno solare, se operaio.

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore, assente per malattia, infortunio, ferie, permesso e richiamo alle armi non fa acquisire al sostituto il passaggio alla qualifica superiore ma gli dà solo diritto, sin dall'inizio della sostituzione e per tutta la durata di essa, al trattamento economico corrispondente a detta qualifica superiore.

Art. 9 - Orario di lavoro.

L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali di norma distribuito su 5 giorni.

La gestione dell'orario di lavoro sarà definita secondo quanto previsto dall'art. 2.

Il confronto a livello territoriale o aziendale sulla gestione degli orari di lavoro sarà finalizzato alla introduzione di criteri di flessibilità quali: il calendario di lavoro annuale, l'utilizzo di un predeterminato

monte ore derivante da orario ridotto di determinati periodi per dar luogo a prestazioni di lavoro con orario settimanale superiore a quello contrattuale nella stagione più favorevole all'attività forestale.

Per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella approvata con RD 6.12.23 n. 2657 e successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, non trovano applicazione i limiti di orario di cui al comma 1), restando tale materia disciplinata dalle specifiche disposizioni di legge in vigore.

Per i fanciulli trovano applicazione le norme di cui alla legge 17.10.67 n. 977 e successive modifiche (35 ore settimanali).

Agli operai addetti per l'intero orario ordinario giornaliero a lavori considerati pesanti o nocivi, ai sensi del successivo art. 22 compete una riduzione dell'orario giornaliero ordinario di lavoro pari a 2 ore, fermo rimanendo l'importo della retribuzione giornaliera.

Gli operai possono essere addetti a lavori in acqua per un massimo di 5 ore giornaliere, dovendo essere adibiti per le ore residue ad altre diverse attività.

I lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto, inoltre, ad un monte ore aggiuntivo di permessi retribuiti di 16 ore.

Ai lavoratori a tempo determinato la predetta riduzione di orario non compete in quanto computata nel terzo elemento.

Il lavoratore ha facoltà di usufruire, compatibilmente con le esigenze aziendali, di riposi compensativi da attingere da un apposito monte-ore cumulativo individuale, rinunciando conseguentemente alle ulteriori retribuzioni e/o maggiorazioni retributive, ove contrattualmente previste, a fronte di prestazioni straordinarie, prestazioni lavorative effettuate nel giorno di riposo settimanale, prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi.

Il lavoratore dovrà segnalare l'intenzione di usufruire della facoltà di cui al comma precedente all'inizio di periodi lavorativi individuati in sede di contrattazione decentrata e dando comunicazione all'impresa della collocazione dei singoli riposi compensativi con congruo anticipo.

Comunque la possibilità di istituzione del monte ore individuale e di fruizione dei detti riposi compensativi sarà materia della contrattazione in sede decentrata così come le specifiche modalità di utilizzazione.

#### Art. 10 - Riposo settimanale.

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalle leggi sul riposo settimanale, i lavoratori siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, gli stessi devono inderogabilmente godere del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

#### Art. 11 - Festività.

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:



- (1) 1° giorno dell'anno
- (2) 6 gennaio (Epifania del Signore)
- (3) 25 aprile (anniversario della Liberazione)
- (4) lunedì dopo Pasqua
- (5) 1° maggio (festa del Lavoro)
- (6) 2 giugno (anniversario della Fondazione della Repubblica)
- (7) 15 agosto (Assunzione della B.V. Maria)
- (8) 1° novembre (Ognissanti)
- (9) 4 novembre (Unità nazionale) (\*)
- (10) 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- (11) 25 dicembre (Natale)
- (12) 26 dicembre (S. Stefano)
- (13) S. Patrono del luogo (\*\*)

(\*) La celebrazione di tale festività nazionale è spostata alla domenica successiva dalla legge 5.3.77 n. 54.

(\*\*) Per il Comune di Roma la festa del S. Patrono è il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

Quando la festa del S. Patrono del luogo cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per il trattamento da praticarsi ai lavoratori a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionali e infrasettimanali valgono le disposizioni di cui alle leggi 27.5.49, n. 260 e 31.3.54, n. 90 e pertanto, nella ricorrenza delle feste nazionali e infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

- (a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;
- (b) se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al precedente punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorate della percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate è dovuto ai lavoratori a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime 2 settimane della sospensione.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al terzo elemento prevista dall'art. 52 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 50.

A seguito della legge 5.3.77 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi, nonché a seguito del DPR 28.12.85 n. 792 e fermo restando per i lavoratori a tempo determinato il trattamento previsto al comma precedente, per i lavoratori a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

- (a) per la festività nazionale 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.54 n. 90 per il caso di festività nazionale coincidente con la domenica. Pertanto il 4 novembre è giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- (b) per le 4 festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta,

oltre alla retribuzione normalmente dovuta, 1 giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali possono altresì convenire:

- (a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività sopresse possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo il cui godimento sarà tra le stesse Parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;
- (b) che sia preventivamente concordata tra le stesse Parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività sopresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

Art. 12 - Ferie.

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spettano, per ogni anno di servizio prestato, 26 giornate di ferie retribuite.

Nel caso in cui l'orario settimanale di lavoro sia distribuito in 5 giorni, spettano 22 giornate di ferie retribuite (escluso il sabato).

Nella ipotesi di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno spetta il rateo di ferie proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno medesimo.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il diritto alle ferie matura normalmente durante i periodi di malattia o infortunio.

Le ferie sono irrinunciabili e devono essere godute nel periodo concordato col datore di lavoro, sentite le esigenze dei lavoratori. Comunque il lavoratore può scegliere il periodo in cui effettuarle fino a metà, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro. Ove per ragioni eccezionali la fruizione di 2 settimane delle ferie annuali spettanti non avvenga durante l'anno di maturazione, le stesse potranno essere fruiti entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di riferimento.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 52.

In caso di eccezionali esigenze che comportino il richiamo del lavoratore dalle ferie, l'azienda è tenuta al rimborso delle spese eventualmente sostenute a causa del ritorno in sede.

Nota a verbale.

Le Parti si danno atto che, al fine di realizzare la omogeneizzazione normativa tra il presente CCNL e trattamenti precedenti, per gli impiegati 4 giornate di ferie sono state trasformate in permessi retribuiti (vedi art. 38)

Impegno a verbale.

Le Parti sollecitano gli enti e le imprese cooperative a favorire la

fruizione di periodi continuativi di assenza dal lavoro da parte dei lavoratori extracomunitari mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati ai sensi del presente contratto, fatte salve le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e previa formale richiesta del lavoratore e successiva autorizzazione.

#### Art. 13 - Aspettativa.

Nelle aziende con oltre 5 dipendenti può essere concessa al lavoratore, non in periodo di prova, che ne faccia motivata richiesta e sempre che ciò non porti nocimento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di 30 giorni ad un massimo di 6 mesi.

Durante tale periodo non è dovuta la retribuzione, né decorre l'anzianità agli effetti degli scatti di anzianità e del TFR.

Il datore di lavoro darà comunicazione scritta al richiedente sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta entro 30 giorni dalla richiesta.

Il datore di lavoro può assumere con richiesta nominativa personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti dal lavoro nei periodi di aspettativa per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto (legge n. 300 del 20.5.70 e legge n. 230 del 18.4.62).

Nel contratto di assunzione devono essere indicati il motivo della sostituzione e il nome del lavoratore sostituito.

#### Art. 14 - Mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima).

I lavoratori con contratto a tempo indeterminato hanno diritto alla corresponsione della 13a e 14a mensilità, pari rispettivamente alla retribuzione percepita a dicembre e giugno.

Salvo diversa pattuizione collettiva in atto, la 13a mensilità deve essere corrisposta entro il 15 dicembre, mentre la 14a mensilità entro il 30 giugno; dette mensilità aggiuntive sono frazionabili in 12simi nella ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno.

In quest'ultimo caso il calcolo dei 12simi delle anzidette mensilità aggiuntive deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso.

La corresponsione dei 12simi di tale mensilità compete anche nel caso di recesso del rapporto di lavoro durante il periodo di prova.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata come un mese intero.

Per i lavoratori operai con contratto a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 52.

#### Art. 15 - Mezzi di trasporto.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore un efficiente mezzo

di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dal lavoratore stesso, questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, a una indennità pari alla tariffa ACI prevista per la fascia di percorrenza più bassa.

Una indennità pari a 1/5 del costo di 1 litro di benzina super per chilometro percorso compete anche agli impiegati qualora prestino la propria opera nei cantieri e usino mezzi di trasporto propri per raggiungere il posto di lavoro dal Centro di raccolta (v. art. 54 - parte Operai).

#### Art. 16 - Missioni e trasferte.

Le spese per viaggio, vitto e alloggio, e altre comunque sostenute dal lavoratore per ragioni inerenti al servizio devono essere rimborsate, previa documentazione, entro 1 mese.

I contratti integrativi potranno stabilire diverse modalità di rimborso delle spese anche non documentabili sostenute per la trasferta.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

L'eventuale tempo di lavoro eccedente il normale orario contrattuale sarà remunerato con il riconoscimento delle maggiorazioni per lavoro straordinario. Un diverso trattamento per missioni e trasferte di lunga durata potrà eventualmente essere concordato a livello regionale o aziendale.

#### Art. 17 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio il lavoratore con contratto a tempo indeterminato ha diritto a un permesso retribuito di 15 giorni di calendario.

A decorrere dall'1.8.06 al lavoratore con contratto a tempo determinato con giornate annuali oltre le 150 spetterà un permesso retribuito di 7 giorni di calendario.

#### Art. 18 - Diritto allo studio.

Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato e non in prova che partecipa presso istituti pubblici legalmente riconosciuti a corsi di studio ha diritto a un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

I lavoratori che in ogni unità produttiva possono beneficiare contemporaneamente dei permessi per partecipare a detti corsi non potranno superare il 10% per unità produttive fino a 30 dipendenti e il 5% per la quota di lavoratori eccedenti le 30 unità a tempo indeterminato.

Tale diritto è esteso ai lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi specifici istituiti da enti pubblici o legalmente riconosciuti, per la scolarizzazione e per l'apprendimento della lingua italiana.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con le esigenze produttive e con la natura del rapporto, saranno definite presso ogni ente o azienda esercenti l'attività produttiva.

#### Art. 19 - Pari opportunità.

Le Parti concordano sulla necessità di promuovere, in attuazione della Raccomandazione CEE 13.12.84 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna (leggi nn. 903/77 e 125/91), attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

A tal fine si impegnano a costituire una Commissione nazionale paritetica composta da 6 rappresentanti. Analoghe Commissioni potranno essere costituite a livello regionale in sede di contrattazione integrativa.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (testo unico D.lgs. n. 151/01 e sue successive modifiche).

Per la tutela della maternità valgono le disposizioni di legge in vigore.

Il datore di lavoro garantirà e anticiperà il 100% della retribuzione in caso di maternità per i 5 mesi di congedo parentale (ex astensione obbligatoria), nonché l'anticipazione del 30% della retribuzione per l'eventuale utilizzazione dei 6 mesi di congedo parentale dopo i 5 mesi obbligatori (ex astensione facoltativa).

#### Art. 20 - Lavoratori svantaggiati.

I lavoratori di cui viene accertato, con idonea documentazione, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso strutture del Servizio sanitario nazionale o presso strutture specialistiche riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla legge 26.6.90 n. 162, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni di lavoro è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 2 anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di tossicodipendente o etilista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo qualora il relativo servizio ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro per iscritto e corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

I lavoratori genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale (ove consentito dalla legge), hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Ai lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap bisognosi di assistenza, di cui sia documentata la necessità dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti, la cui richiesta dovrà essere avanzata con congruo anticipo.

Il datore di lavoro può assumere, con richiesta nominativa, personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori in aspettativa come previsto dal presente articolo, indicando nel contratto di assunzione il motivo della sostituzione e il nome del lavoratore sostituito (legge n. 230 del 18.4.62).

#### Art. 21 - Contratto formazione lavoro. Formazione professionale.

Le Parti condividono e riaffermano indirizzi, orientamenti e impegni contenuti in vari accordi interconfederali esistenti in materia tesi a far svolgere alla formazione professionale il ruolo di primo piano che le spetta nella modernizzazione del Paese, considerando la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori, condizioni necessarie da un lato al miglioramento della competitività delle imprese, dall'altro alla tutela e alla promozione del lavoro.

Sia per quanto concerne la formazione in alternanza che la formazione continua il Comitato paritetico nazionale e l'Osservatorio nazionale di cui all'art. 3 valuteranno e individueranno fabbisogni, indirizzi formativi e interventi di formazione continua.

Le indicazioni che emergono dalle predette commissioni saranno presentate per un approfondimento e per le conseguenti decisioni di iniziative formative ad enti bilaterali eventualmente costituiti a livello regionale o direttamente alle Regioni.

Ai fini di favorire il finanziamento dei progetti formativi le Parti si impegnano a promuovere l'adesione degli enti e delle imprese al Fondo per la formazione continua FON.COOP.

Le Parti convengono inoltre che il potenziamento e la qualificazione della attività di formazione professionale costituiscono un obiettivo prioritario da perseguire e realizzare in ogni realtà regionale.

Pertanto la definizione e la partecipazione a corsi di formazione e di qualificazione professionale per riqualificare e favorire, laddove la situazione occupazionale regionale lo consente, l'ingresso di forze valide nella categoria, deve diventare lo strumento fondamentale per l'ingresso e la permanenza nel settore.

Allo scopo di conseguire il consolidamento di una forza di lavoro qualificata le Regioni, nei limiti delle risorse finanziarie destinate alla istruzione professionale sulla base dei finanziamenti ordinari e di quelli previsti dal Fondo sociale europeo, si impegnano a promuovere l'istituzione di corsi di formazione professionale nel settore forestale in coerenza con la natura dei programmi annuali e pluriennali di intervento e con l'esigenza di innovare qualitativamente l'attuale struttura del mercato del lavoro, utilizzando a tal fine anche gli strumenti legislativi nazionali e regionali a sostegno dello sviluppo della occupazione giovanile.

#### Art. 22 - Ambiente, salute, sicurezza.

Le Parti concordano nel riconoscere il ruolo delle attività di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria nella tutela dell'ambiente e quale strumento di prevenzione dai rischi correlati alla fragilità del territorio e al pericolo di incendi boschivi.

I datori di lavoro garantiscono il pieno rispetto delle disposizioni nazionali di tutela, assicurando l'informazione e la partecipazione dei lavoratori, nonché promuovendo ove necessario specifiche attività formative.

Le Parti, in collaborazione con i soggetti istituzionali competenti, ed eventualmente coinvolgendo soggetti privati, si impegnano a promuovere ricerche su progetti obiettivo finalizzati a migliorare la professionalità dei lavoratori e a favorirne la sensibilizzazione in materia ambientale.

Modalità di intervento sui rischi.

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le Parti convengono quanto segue:

A) Esposizione ai fattori di rischio.

1)

I lavoratori esposti a fattori di rischio fisici, chimici e/o biologici sono sottoposti a sorveglianza sanitaria con le modalità previste dal D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni. In particolare si richiama il dispositivo previsto dal D.lgs. n. 25/02 applicativo della Direttiva europea CE/98/24 relativa al rischio chimico.

2)

Ove per esigenze legate a tale sorveglianza si prevedano forzate assenze dal lavoro a detti lavoratori è riconosciuta la regolare corresponsione del salario.

3)

I dati statistici relativi agli infortuni, alle malattie professionali e a quelli comuni, quelli relativi ai lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria, con specifica della natura o causa della sorveglianza stessa, e quelli relativi alle assenze totali dal lavoro per malattia o infortunio, distinguendo se per infortunio, per malattia professionale o per malattia comune, saranno presentati dal medico competente, con cadenza annuale, alla riunione periodica secondo le modalità previste dall'art. 17, D.lgs. n. 626/94, ovvero in forma di risultati anonimi e collettivi.

B) Dispositivi di protezione.

Il datore di lavoro, dopo la valutazione dei rischi e la riduzione di questi attraverso idonee procedure di lavoro, è tenuto a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore.

I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione possibilmente personale per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

L'equipaggiamento personale verrà definito dai CIRL.

Ogni squadra di operai dovrà disporre di una cassetta di pronto soccorso fornita di idonei presidi sanitari di emergenza.

C) Rischi per l'apparato muscolo-scheletrico.

1)

Fermo restando quanto disposto dal punto 4), art. 22, CCNL 1998-2001, per quanto compatibile, le Parti concordano di assumere il formale impegno di applicare nelle aziende del settore le modalità previste dal manuale europeo, pubblicato in Italia dall'ISPESL, in materia di procedure per la riduzione dei rischi per l'apparato muscolo-scheletrico.

2)

Il manuale sarà utilizzato ai fini formativi e distribuito a tutti i RLS, previa adeguata informazione sulle modalità d'uso dello strumento.

3)

Per le modalità di gestione dell'attività formativa e la produzione dei materiali informativi sul manuale le Parti possono avvalersi della collaborazione del COOPFORM.

D) Rischio chimico.

Per tutto quanto attiene l'uso di sostanze chimiche nel lavoro o l'eventualità di incorrere in attività di emergenza nelle quali si venga a contatto con tali sostanze, si applicano le modalità di cui alla precedente lett. a), sottopunto 1).

Art. 23 - Servizio di leva.

Per il servizio di leva si applicano le norme di legge vigenti in materia.

Per la chiamata e il richiamo in servizio militare dei lavoratori si applicano le norme di legge vigenti in materia.

Art. 24 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto (TFR).

A termine delle disposizioni di cui alla legge 29.5.82 n. 297, e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può richiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente nel limite del 10% degli aventi titolo di cui al precedente comma, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

- (a) spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
- (b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto idoneo;
- (c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge o titolare, congiuntamente con il proprio coniuge del diritto di superficie;
- (d) ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune col proprio coniuge;



(e) congedo per la formazione ai sensi degli artt. 5 e 6, legge n. 53/00.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal TFR.

La richiesta per le finalità di cui alla lett. a) del presente articolo deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e del pagamento della anticipazione dovranno essere presentati al datore di lavoro preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali.

La richiesta di anticipazione per l'acquisto della prima casa deve essere accompagnata da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il compratore o promittente compratore non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico-popolare, nonché dell'eventuale preliminare di vendita con firma autenticata.

L'importo della anticipazione verrà erogato all'atto della presentazione dell'atto notarile il quale dovrà essere perfezionato entro 6 mesi dalla accettazione della domanda.

La domanda di anticipazione per la costruzione della prima casa dovrà essere corredata:

- da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il richiedente non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico-popolare;
- da copia autenticata della licenza edilizia;
- dal progetto, comprensivo dei costi dell'opera, firmato da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale.

La domanda di anticipazione per la ristrutturazione della casa di abitazione, secondo la previsione di cui alla lett. d) del presente articolo dovrà essere corredata dagli stessi documenti di cui al comma precedente, esclusi quelli riferiti alla proprietà del suolo. Nei casi di richiesta di anticipazione previsti ai punti c) e d) di cui al presente articolo, agli aventi titolo, nei limiti massimi dall'accantonamento accertato all'atto della domanda, compete:

- (1) il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da impiegare entro 1 anno dalla erogazione stessa;
- (2) il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo e integrale impiego della somma anticipata per le finalità per cui la stessa è stata erogata;
- (3) l'ulteriore 30% entro il mese successivo alla presentazione di una perizia giurata redatta da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale, che attesti l'ultimazione dei lavori e la conformità dell'opera al progetto e i costi della stessa.

La perizia giurata, nei casi previsti dalla legge, può essere sostituita da un certificato di abitabilità.

Le opere di cui alle lett. c) e d) dovranno essere ultimate entro 2 anni dalla data della prima anticipazione.

Tutte le istanze di anticipazione devono essere presentate con

raccomandata a/r entro il mese di febbraio di ogni anno e l'eventuale graduatoria sarà redatta entro i 2 mesi successivi.

In tutti i casi di anticipazione, che comunque non potrà superare il costo della terapia, acquisto della casa od opera da costruire o ristrutturare, qualora non venga esibita entro i tempi necessari la documentazione definitiva, o la stessa non risulti conforme alle condizioni che hanno dato luogo a preferenza nella graduatoria o erogazione, ovvero non siano stati rispettati i tempi stabiliti, il dipendente beneficiario dovrà restituire integralmente le somme ricevute con la maggiorazione dell'interesse legale.

L'eventuale calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento al 1° gennaio di ogni anno.

Ai fini della formazione dell'eventuale graduatoria si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- interventi chirurgici di notevole onerosità e complessità;
- acquisto della casa di abitazione con priorità, nell'ordine, ai casi di sfratto non per morosità, al numero dei componenti il nucleo familiare con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti handicappati, acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare determinato ai fini IRPEF.

I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi alla ipotesi di ristrutturazione.

Qualora tutti i suesposti criteri non siano sufficienti a stabilire l'ordine di priorità, si terrà conto dell'ordine cronologico delle domande.

Nei casi più urgenti l'anticipazione per terapia e interventi straordinari potrà essere concessa in qualsiasi epoca senza la formazione di alcuna graduatoria.

Dichiarazione a verbale.

Le Parti si danno atto che la normativa di cui all'art. 7, legge n. 53/00, benché introduca una nuova causale al fine di richiedere l'anticipazione del TFR, non è coordinata con quanto stabilito dal Codice civile in materia di anzianità di servizio ai fini della ammissibilità della domanda di anticipazione.

Pertanto, in attesa di un coordinamento normativo da parte del legislatore, al fine di agevolare i lavoratori in congedo formativo, si ritiene di attenersi alle disposizioni emanate dal Ministero del lavoro con la Circolare n. 85/00, riferite alla causale lett. e), art. 24.

Art. 25 - Norme in materia disciplinare.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

- (a) ammonizione verbale;
- (b) ammonizione scritta;
- (c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- (d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non

superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;  
(e) licenziamento senza preavviso ma con TFR.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lett. a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7, legge 20.5.70 n. 300.

Ammonizione, multa, sospensione.

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidività; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei 6 mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

Incorre nei provvedimenti della ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- (1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- (2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- (3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- (4) che arrechi per disattenzione danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti o di evidenti irregolarità;
- (5) che sia trovato addormentato;
- (6) che si presti a diverbio litigioso, senza vie di fatto;
- (7) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
- (8) che occulti materiale o scarti di lavorazione;
- (9) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, o all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione alla entità o alla gravità o alla abituale recidività della infrazione;
- (10) che commetta infrazioni di analoga gravità.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alle Casse mutue integrative dei lavoratori.

Licenziamento per cause disciplinari.

Il licenziamento per giusta causa, con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita della indennità di preavviso potrà essere adottato per le mancanze più gravi quali, ad esempio, le seguenti:

- (1) rissa o vie di fatto nel luogo di lavoro;
- (2) assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi o per 3 volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- (3) gravi offese verso i compagni di lavoro;
- (4) lavorazione o costruzione nel luogo di lavoro, senza autorizzazione

della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o di costruzione di rilevante entità;

- (5) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a 2 sospensioni nei 12 mesi antecedenti;
- (6) furto;
- (7) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'Azienda;
- (8) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;
- (9) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- (10) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'Azienda;
- (11) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- (12) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
- (13) insubordinazione grave verso i superiori.

Art. 26 - Risoluzione del rapporto di lavoro.

Oltre ai motivi di giusta causa di licenziamento di cui al precedente art. 25 rappresentano giustificato motivo di licenziamento ai sensi dell'art. 3, legge 15.7.66 n. 604, i seguenti fatti:

- (1) maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia salvo che il lavoratore non si sia avvalso della facoltà di cui alla legge n. 54/82;
- (2) cessazione dell'attività aziendale;
- (3) sostanziale riduzione della superficie e/o attività aziendale che impedisca alla residua azienda e/o attività il mantenimento del precedente personale con rapporto a tempo indeterminato.

Gli eventuali licenziamenti di lavoratori a tempo indeterminato nei casi e con le procedure previste dalle leggi saranno comunicati e discussi preventivamente anche con le rappresentanze sindacali, prima della fase esecutiva.

In ogni caso le aziende sono tenute a ricercare le fonti di occupazione alternativa anche attraverso meccanismi di mobilità da ricercarsi con le Organizzazioni sindacali.

Possono rappresentare motivi di giusta causa di dimissioni senza preavviso i seguenti fatti:

- (a) violenza e vie di fatto;
- (b) riduzione arbitraria della retribuzione, mancata corresponsione della stessa per oltre 3 mesi;
- (c) modifica unilaterale di eventuali condizioni e trattamenti individuali pattuiti.

Art. 27 - Preavviso.

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata a/r.

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

-6 mesi in caso di licenziamento e 3 mesi in caso di dimissioni per gli

impiegati dei livelli 6 e 5;  
-4 mesi in caso di licenziamento e 2 mesi in caso di dimissioni per gli impiegati e per gli operai dei livelli 5 e 4;  
-2 mesi in caso di licenziamento e 1 mese in caso di dimissioni per tutti gli altri lavoratori.

Per gli impiegati con anzianità di servizio superiore a 10 anni i termini di preavviso, in caso di licenziamento, sono aumentati di 2 mesi.

In caso di mancato preavviso in tutto o in parte nei termini suddetti è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per la morte del lavoratore.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore potrà fruire di adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa al lavoratore è dovuta l'indennità di mancato preavviso.

Art. 28 - Controversie.

Individuali.

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dalla applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le Parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle Parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento della qualifica in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata ed erronea applicazione dell'art. 8 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di 2 esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono e abbiano conferito mandato il datore di lavoro e il lavoratore.

Collettive.

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle Parti le Organizzazioni contraenti devono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del CCNL e dei contratti integrativi.

Art. 29 - Contributi per gestione CCNL e assistenza contrattuale.

Anche in relazione a quanto previsto dal presente contratto in materia di sistema di informazioni, osservatorio e relazioni sindacali sono istituiti i contributi gestione CCNL e assistenza contrattuale nazionale.

a) Contributo assistenza contrattuale.

I datori di lavoro tratterranno dalla retribuzione spettante ai lavoratori

l'importo indicato nell'allegato regolamento e lo verseranno alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Le Cooperative, i Consorzi forestali e Aziende speciali sono altresì tenuti a versare, a loro carico, a favore delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente CCNL un contributo allo stesso titolo calcolato sull'ammontare delle retribuzioni lorde corrisposte ai prestatori di lavoro.

b) Contributo gestione CCNL.

I datori di lavori sono tenuti a versare a loro carico un contributo mensile per il Fondo di gestione del CCNL.

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

Art. 30 -Decorrenza, durata, procedure di rinnovo, indennità di vacanza contrattuale.

a) Decorrenza e durata.

Il presente contratto ha durata quadriennale, decorre pertanto dal 1° gennaio 2006 e scade il 31 dicembre 2009, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1° agosto 2006 e dal 1° gennaio 2007 e la scadenza del biennio economico il 31 dicembre 2007.

b) Procedure di rinnovo.

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno 8 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a/r;
- invio piattaforma: almeno 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a/r;
- inizio trattativa: almeno 3 mesi prima della scadenza.

Nel corso dei 3 mesi antecedenti la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente e per il mese successivo alla scadenza medesima, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al comma 3) del presente articolo, la norma di cui sopra avrà efficacia limitatamente ai 4 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

Ove tale condizione venga violata, la IVC di cui alla lett. c) del presente articolo verrà anticipata di 3 mesi se della violazione è responsabile la parte datoriale e posticipata di 3 mesi rispetto alla normale decorrenza se responsabili sono le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Per il rinnovo biennale intermedio della parte retributiva del CCNL la

trattativa avrà inizio almeno 30 giorni antecedenti la sua scadenza.

In caso di mancata o ritardata disdetta del CCNL, esso si intende prorogato di 1 anno e così di anno in anno.

c) Indennità di vacanza contrattuale (IVC).

A decorrere dal 1° giorno del 4° mese dopo la scadenza del CCNL, ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al comma 3), qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori dipendenti una IVC pari al 30% del tasso annuo programmato di inflazione, da calcolarsi sul minimo retributivo contrattuale nazionale conglobato vigente.

Dall'inizio del 7° mese di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% del tasso d'inflazione annuo programmato.

Nel caso in cui la piattaforma rivendicativa venga presentata in data successiva alla scadenza del CCNL, la IVC decorrerà dall'inizio del 4° mese successivo alla data di presentazione della piattaforma stessa.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL la IVC cessa di essere erogata. Le norme del presente articolo tengono conto dello spirito e della lettera dell'Accordo interconfederale 23.7.93.

Impegno delle Parti.

In caso di modifica della durata e delle articolazioni biennali del CCNL, così come definiti dal Protocollo 23.7.93, le parti firmatarie del presente CCNL procederanno alla conseguente armonizzazione entro e non oltre 60 giorni dalle intese interconfederali sulle modifiche.

Art. 31 - Condizioni di miglior favore.

Fatto salvo quanto previsto in materia di armonizzazione della contrattazione integrativa dal presente CCNL, esso non modifica le condizioni di lavoro e il trattamento economico normativo complessivo di miglior favore eventualmente in atto.

Art. 32 - Previdenza complementare - Assistenza complementare integrativa.

A)

E' istituita una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale mediante la costituzione di un Fondo Pensione Nazionale denominato FILCOOP.

Destinatari della forma pensionistica sono i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL 16.7.98 e sue successive modificazioni e integrazioni che siano stati assunti e abbiano superato - ove previsto - il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto individuale:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto part-time a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 51 giornate presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare;
- contratto di formazione e lavoro;

-contratto di apprendistato.

Destinatari della forma pensionistica sono altresì i lavoratori assunti in una delle tipologie di contratto sopra richiamate dei settori affini i cui CCNL siano sottoscritti da almeno 2 delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori che stipulano il CCNL 16.7.98.

Per settori affini si intendono pertanto quelli di seguito indicati:

- (1) dipendenti di cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici;
- (2) dipendenti di cooperative e consorzi agricoli;
- (3) dipendenti da cooperative della pesca marittima, acquacoltura e maricoltura.

L'associazione al Fondo di tali settori deve comunque essere disciplinata con apposito accordo tra le Organizzazioni sindacali stipulanti i CCNL dei settori affini e le rispettive Associazioni o Federazioni delle imprese cooperative di settore.

L'adesione dei lavoratori al Fondo è volontaria.

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati al 28.4.93;
- 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28.4.93 e per tutti i lavoratori a tempo determinato aventi i requisiti di iscrizione al Fondo.

Tale contribuzione avrà decorrenza dalla data di effettivo esercizio della attività del Fondo.

Per gli impiegati l'obbligo del versamento del TFR si intende assolto col versamento presso l'ENPAIA, ai sensi della legislazione vigente.

Detta contribuzione, sempre a condizione di pariteticità, sarà versata anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporto, infortunio e assenza obbligatoria per maternità.

E' fatta salva la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti volontari aggiuntivi fino al massimo di deduzione fiscale consentito dalla legge.

Le Parti convengono di destinare, a copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo, la somma di E 2,58 a carico dei datori di lavoro quale contributo 'una tantum' per ciascun dipendente assunto nel corso del 1998. Tali somme devono essere versate a decorrere dai 60 giorni dalla data di costituzione del Fondo.

Le Parti si impegnano ad individuare una serie di iniziative promozionali al fine di raggiungere un congruo numero di iscritti al Fondo pensione FILCOOP tali da garantire rendimenti veramente soddisfacenti.

Le Parti, inoltre, si impegnano a un rapido esame congiunto nella



eventualità di ulteriori interventi legislativi in tema di previdenza.

#### B) Fondi integrativi sanitari.

Le Parti concordano di istituire, a decorrere dall'1.1.03, una forma di assistenza sanitaria integrativa, da realizzare mediante il fondo "FILCOOP Sanitario", a favore degli impiegati e operai a tempo indeterminato.

Tali lavoratori, se già in forza, saranno iscritti al FILCOOP Sanitario qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31.12.02.

Per i lavoratori a tempo indeterminato assunti posteriormente al 31.12.02 l'iscrizione decorre dalla data di assunzione, salvo disdetta scritta da presentarsi nei termini di 15 giorni dalla stessa data di assunzione.

L'azienda invierà al FILCOOP Sanitario la copia della comunicazione di recesso del lavoratore.

La contribuzione al Fondo è determinata nella misura di E 52,00 annua di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore.

#### Parte IMPIEGATI

##### Art. 33 - Assunzione.

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno, e, ove non diversamente stabilito dalle Parti, si intende a tempo indeterminato.

L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, il livello di inquadramento, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente CCNL e dai contratti integrativi.

Il contratto a termine deve essere giustificato dalla specialità del rapporto che potrà aver luogo, ai sensi della legge n. 230/62 e successive nei seguenti casi:

- stagionalità o saltuarietà del lavoro;
- sostituzione di impiegati assenti con diritto al mantenimento del posto;
- assunzione per una opera definita;
- sostituzione di lavoratori in ferie o in aspettativa prevista dal presente CCNL;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate per motivi fisici certificati da idonea documentazione.

L'assunzione con contratto a termine deve effettuarsi a mezzo di atto scritto anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio e di scadenza del rapporto di impiego, il livello di inquadramento e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

L'assunzione dell'impiegato deve essere comunicata all'ENPAIA e all'INPS nelle forme di legge.

Le clausole concordate devono essere informate alle norme sancite nel presente contratto e non possono essere, nella loro portata complessiva,

ad esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto. L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di atto scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

#### Art. 34 - Periodo di prova.

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. In mancanza di questo, l'impiegato si intende assunto senza prova alle condizioni stabilite dal presente contratto e dai contratti integrativi per il livello in cui l'impiegato è inquadrato in base alle mansioni che è chiamato a svolgere.

Il periodo di prova è fissato in mesi 4 per gli impiegati dei livelli 6, 5 e 4 e in mesi 2 per gli impiegati dei livelli 3, 2 e 1.

Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti può recedere dal contratto senza l'obbligo del preavviso; superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma e il servizio prestato deve computarsi agli effetti dell'anzianità dell'impiegato.

In caso di recesso nel corso del periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese nel quale è avvenuto il recesso, nonché ai 12simi relativi alle ferie, alle mensilità aggiuntive e al TFR di cui agli artt. 12, 14, 42 del presente contratto.

#### Art. 35 - Classificazione.

Gli impiegati forestali si classificano in 6 livelli.

Nell'ambito di ciascun livello ai dipendenti sono attribuite le mansioni riportate nelle singole declaratorie.

##### Livello 6 - par. 152:

appartengono a questo livello gli impiegati che, 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, alla organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa della azienda o di settori operativi della stessa, con autonomia e potere di iniziativa.

##### Profili esemplificativi:

- direttori tecnici, amministrativi e altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni;
- analista CED o responsabile servizio CED
- responsabili di progetto e/o della realizzazione dei lavori.

##### Livello 5 - par. 133:

appartengono a questo livello gli impiegati che, in base alle direttive del datore di lavoro o di un superiore provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di parte di essa, con corrispondente responsabilità.

##### Profili esemplificativi:

- programmatore CED
- responsabile ufficio tecnico e/o amministrativo
- responsabile tecnico o amministrativo di cantiere
- addetto alla progettazione

Livello 4 - par. 122:

appartengono a questo livello gli impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite, con relativo potere di iniziativa operativa, esplicano mansioni del ramo tecnico o amministrativo in relazione alla loro specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- contabili
- impiegati amministrativi
- disegnatori tecnici
- assistenti di progetto o di cantiere
- operatore CED

Livello 3 - par. 115:

appartengono a questo livello gli impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o di impiegati del livello superiore eseguono, secondo le disposizioni ricevute, mansioni tecniche e/o amministrative.

Profili esemplificativi:

- addetti ai servizi amministrativi e tecnici;
- terminalisti CED addetti all'inserimento dati;
- magazzinieri con tenuta dei libri di carico e scarico e con responsabilità delle merci e degli attrezzi.

Livello 2 - par. 108:

appartengono a questo livello gli impiegati che esplicano mansioni esecutive non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa.

Profili esemplificativi:

- addetti a mansioni di segreteria
- stenografi
- dattilografi-terminalisti
- addetti alle spedizioni

Livello 1 - par. 100:

appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono mansioni esecutive proprie della qualifica.

Profili esemplificativi:

- fattorini
- commessi

Impegno delle Parti.

## COMMISSIONE SU CLASSIFICAZIONE

In relazione alla evoluzione della organizzazione del lavoro e delle professionalità dei lavoratori che il settore sta evidenziando, le Parti concordano sulla necessità di approfondire l'analisi delle esigenze connesse a tale stato di cose con l'intento di addivenire con il prossimo CCNL a soluzioni adeguate in materia.

A tale fine le Parti convengono di costituire entro 6 mesi dalla stipula del presente accordo di rinnovo contrattuale una Commissione paritetica con il compito di studiare un sistema di classificazione dei lavoratori idoneo a meglio rappresentare le esigenze di sviluppo della professionalità in rapporto alla domanda in tal senso espressa dalle imprese dei datori di lavoro del settore. Il sistema dovrà essere tale da assicurare un quadro di riferimento certo per le imprese e i datori di lavoro medesimi.

La Commissione potrà esaminare uno schema di inquadramento anche di carattere unificato fra operai e impiegati, tenendo conto delle evoluzioni del collocamento e della previdenza nel settore, e anche per aree professionali.

La Commissione si riunirà con cadenze periodiche da concordare, sarà presieduta a turno da un componente di parte datoriale o sindacale, si incontrerà 1 volta all'anno con le parti stipulanti il presente CCNL per riferire sull'attività svolta ed esaurirà il proprio compito 6 mesi prima della scadenza del CCNL, indicando alle parti stipulanti le proposte per lo schema di inquadramento.

Le Parti si impegnano a costituire la suddetta Commissione entro il 31.12.07 e a finire i lavori entro il 30.6.09.

Art. 36 - Quadri.

a) Definizione.

In applicazione della legge 13.5.85 n. 190 sono considerati Quadri quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti e operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono con carattere di continuità funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi generali della impresa, con discrezionalità d'iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento della attività aziendale o di significative unità organizzative della stessa.

Rientrano inoltre nella categoria dei Quadri quegli impiegati che esplicano funzioni specialistiche di particolare rilievo e valenza, di rappresentanza, progettualità e ricerca.

Ferma restando la non automaticità tra l'appartenenza al livello 6) e l'attribuzione della qualifica di Quadro, appartengono alla categoria Quadri quei lavoratori che, nell'ambito del predetto livello degli Impiegati, svolgono funzioni di coordinamento dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro, o funzioni specialistiche di particolare rilievo.

b) Indennità di funzione.

Alla categoria dei Quadri, come individuata nella precedente lett. a),

spetta una indennità mensile pari ad E 77,47 da corrispondersi per tutte le mensilità previste contrattualmente e da computarsi sul TFR.

A decorrere dall'1.8.02 alla categoria dei Quadri, come individuata nella precedente lett. a), spetta una indennità mensile pari ad E 103,00.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in atto.

c) Responsabilità civile verso terzi.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti nell'area Quadri contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle funzioni svolte.

Al Quadro viene riconosciuta la copertura delle spese di assistenza legale in procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

d) Aggiornamento professionale.

Ai Quadri potranno essere concessi permessi retribuiti per la partecipazione a corsi di aggiornamento professionale o ad iniziative aventi carattere formativo, inerenti le specifiche competenze.

e) Invenzioni, innovazioni e brevetti.

Fatti salvi i diritti per l'attestazione normativa di brevetti, le Parti direttamente interessate potranno definire le condizioni anche di carattere economico per l'utilizzazione da parte dell'impresa sia delle invenzioni che delle innovazioni di rilevante importanza per il processo produttivo fatte dai Quadri, nei casi in cui le stesse non costituiscono oggetto della prestazione di lavoro dedotta in contratto.

Art. 37 - Lavoro straordinario, festivo, notturno.

Si considera:

- (a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero di lavoro (ved. art. 9);
- (b) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 22 alle 6 del mattino successivo;
- (c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 11.

Il lavoro straordinario non può superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali.

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta e autorizzazione.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sugli elementi della retribuzione indicati al comma 3), art. 39, sono le seguenti:

- (a) lavoro straordinario : 30%
- (b) lavoro notturno : 50%
- (c) lavoro festivo : 50%

- (d) lavoro straordinario festivo : 60%
- (e) lavoro festivo notturno : 65%
- (f) lavoro supplementare : 10%

Fermo restando quanto disposto dai commi precedenti, per talune figure impiegatizie soggette a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in determinati periodi dell'anno, potranno essere superati i limiti di cui al comma 2) del presente articolo previo accordo a livello aziendale (art. 2).

#### Art. 38 - Permessi straordinari.

L'impiegato ha diritto annualmente a permessi retribuiti pari a giorni 7, per motivi familiari o personali.

Ai sensi dell'art. 4, legge n. 53/00, l'impiegato ha diritto a un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Durante tali permessi l'impiegato è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

#### Art. 39 - Retribuzione.

A decorrere dall'1.7.98 i seguenti elementi della retribuzione, previsti dal CCNL 6.3.95 per gli impiegati:

- minimo nazionale di stipendio base mensile;
- indennità di contingenza come da legge 26.2.86, n. 38 e leggi o accordi successivi

decadono e sono sostituiti dal nuovo elemento retributivo denominato "minimo contrattuale nazionale conglobato" rispettivamente mensile o giornaliero od orario.

Le entità di tale minimo contrattuale conglobato sono indicate nell'allegata tabella A).

La retribuzione degli impiegati è pertanto così composta:

- minimo contrattuale nazionale conglobato
- stipendio integrativo
- aumenti periodici di anzianità

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26 e quella oraria per 169.

Il calcolo degli istituti economici contrattuali quali, ad esempio, le mensilità aggiuntive, il lavoro straordinario etc., si dovrà effettuare sugli elementi della retribuzione indicati al comma 3) del presente articolo.

#### Art. 40 - Indennità di cassa.

Agli impiegati cui è affidata la mansione di cassiere, con relativa

responsabilità, è riconosciuta una indennità mensile nella misura di E 20,66. A decorrere dall'1.8.06 tale indennità è incrementata ad E 25,00.

Detta indennità compete sia agli impiegati che svolgono tale mansione in via esclusiva, sia a coloro che la svolgono congiuntamente ad altre purché, in questo caso, non si tratti di mansione occasionale ma continuativa.

L'indennità non frazionabile nella misura mensile è corrisposta per 12 mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese.

L'impiegato normalmente addetto a funzioni di portavalori di somme di denaro in contanti deve essere coperto da apposita garanzia assicurativa.

#### Art. 41 - Scatti di anzianità.

L'impiegato, per l'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, ha diritto, per ogni biennio di anzianità, a un aumento retributivo in cifra fissa.

A partire dall'1.1.91 l'importo degli aumenti periodici per anzianità è fissato per ogni livello di impiegati e valevole per tutto il territorio nazionale nelle seguenti misure:

liv. euro

6	33,05
5	29,44
4	26,86
3	24,79
2	23,76
1	22,21

Gli aumenti periodici per anzianità sono stabiliti nel numero massimo di 12 e decorreranno dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

L'impiegato, nel caso di passaggio a un livello superiore, conserverà il numero degli scatti di anzianità già maturati e avrà diritto alla loro rivalutazione.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

#### Art. 42 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

All'impiegato, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta il TFR, previsto dalla legge 29.5.82 n. 297.

L'anzidetta disciplina si applica a partire dall'1.6.82, data di entrata in vigore della legge 29.5.82 n. 297, le cui norme in materia di TFR si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente all'1.6.82 si applicano le disposizioni all'epoca previste in merito all'indennità di anzianità dalla contrattazione nazionale per gli impiegati agricoli.

Alla corresponsione del TFR provvede l'ENPAIA per le modalità e i limiti stabiliti dal Regolamento del Fondo per il TFR.

Impegno a verbale.

Le parti contraenti, al fine di favorire concretamente il diritto alle anticipazioni del TFR a favore degli impiegati agricoli aventi titolo, di cui all'art. 1, legge n. 297/82, si impegnano a definire con l'Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Impiegati Agricoli (ENPAIA) apposito Protocollo che stabilisca criteri e modalità operative per agevolare l'applicazione della disciplina sulle anticipazioni, secondo gli orientamenti concordati tra le Parti in sede di rinnovo del presente CCNL.

#### Art. 43 - Trasferimenti.

Nel caso di trasferimento dell'impiegato, in via definitiva, da una azienda all'altra dello stesso datore di lavoro, l'impiegato ha diritto al rimborso, previa documentazione, delle spese sostenute per il trasferimento della sua famiglia e del mobilio, maggiorato del 15%.

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato a mezzo di lettera raccomandata a/r con l'indicazione dei motivi che lo hanno determinato, almeno 3 mesi prima.

L'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto al riconoscimento della indennità sostitutiva del periodo di preavviso e del TFR.

#### Art. 44 - Malattia e infortunio.

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi.

Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae di altri 12 mesi.

Trascorso il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto. In tal caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso e al TFR, salvo restando tutti gli altri diritti acquisiti a norma del presente contratto.

Qualora all'impiegato sia derivata dall'infortunio una invalidità totale permanente al lavoro e tale da rendere impossibile lo svolgimento di qualsiasi altra mansione anche di livello inferiore allo stesso, non sarà conservato il posto.

L'impiegato avrà, però, diritto al trattamento economico per i periodi previsti dal presente articolo in relazione alla sua anzianità, nonché alla liquidazione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso e al TFR, nella misura prevista rispettivamente dagli artt. 27 e 42.

L'assenza per malattia o infortunio deve essere tempestivamente comunicata al datore di lavoro e documentata secondo le vigenti norme di legge. In mancanza di tale comunicazione, salvo giustificato impedimento, e di documentazione l'assenza sarà considerata ingiustificata.

#### A) Malattia.



L'impiegato in stato di malattia avrà diritto al seguente trattamento economico:

anni di anzianità presso l'azienda	corresponsione stipendio mensile fino a mesi	corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre 10 anni	6	6

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per malattia si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per malattia verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

B) Infortunio.

L'impiegato in stato di infortunio avrà diritto al seguente trattamento economico:

anni di anzianità presso l'azienda	corresponsione stipendio mensile fino a mesi	corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre 10 anni	6	6

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per infortunio si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per infortunio verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

A seguito di quanto stabilito dal nuovo regolamento ENPAIA delle prestazioni della assicurazione contro gli infortuni, a decorrere dall'1.1.85 il trattamento economico spettante all'impiegato in stato di infortunio previsto dal precedente punto B), è sostituito dal seguente:

- (1) dal 1° al 3° giorno di assenza l'onere della indennità giornaliera è interamente a carico del datore di lavoro;
- (2) dal 4° al 90° giorno di assenza l'indennità giornaliera è per l'80% a carico del Fondo ENPAIA e per il restante 20% a carico del datore di lavoro;
- (3) dal 91° giorno di assenza sino alla data di cessazione del diritto alla conservazione del posto l'indennità giornaliera è interamente a carico del Fondo ENPAIA.

In base all'art. 8 del nuovo Regolamento Infortuni ENPAIA, la misura della indennità giornaliera si determina in ragione di 1/26 della retribuzione del mese in cui si è verificato l'evento, con l'esclusione degli emolumenti corrisposti a titolo di straordinario e con l'aggiunta dei ratei della 13a e 14a mensilità, nonché di ogni aumento derivante dalla applicazione della contrattazione collettiva.

Nelle ipotesi di cui ai punti 2) e 3), il trattamento economico spettante all'impiegato, per la parte dovuta al Fondo ENPAIA, è anticipato dal datore di lavoro.

L'impiegato, però, non appena ottenuta l'indennità dal Fondo ENPAIA, è

obbligato a restituire tempestivamente al datore di lavoro l'importo da questi anticipato.

Art. 45 - Previdenza e assistenza, assegni familiari.

a) Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per gli Impiegati dell'Agricoltura (ENPAIA).

I datori di lavoro di cui all'art. 1 del presente contratto sono tenuti, ai sensi della legge 29.11.62 n. 1655, ad iscrivere gli impiegati dipendenti all'ENPAIA che ha sede in Roma, viale L.V. Beethoven 48, per le seguenti forme di assicurazione e di previdenza:

(1) assicurazione contro gli infortuni professionali ed extra-professionali;

(2) fondo di previdenza:

(a) rischio morte

(b) quote a risparmio

(3) fondo di accantonamento del TFR.

La denuncia di assunzione, anche nel caso di assunzione con periodo di prova, deve essere inviata all'ENPAIA entro 15 giorni dalla data di inizio del rapporto di lavoro e deve contenere le generalità complete dell'impiegato, la descrizione dettagliata delle mansioni affidate, il livello attribuito, nonché la retribuzione lorda di cui all'art. 39 del presente contratto.

Le variazioni che intervengono nell'inquadramento e nella retribuzione devono essere denunciate dal datore di lavoro entro 1 mese.

I datori di lavoro sono tenuti a versare all'ENPAIA i contributi stabiliti dalla legge sia per la parte a loro carico, sia per la parte a carico degli impiegati, da trattenersi sulla retribuzione degli stessi.

I contributi sono calcolati dall'Ente in base alla retribuzione lorda anzidetta e, comunque, in base ad una retribuzione non inferiore a quella minima contrattuale e devono essere versati all'Ente nei modi e nei termini di cui alla legge sopra menzionata.

b) Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

I datori di lavoro, in base alla legislazione vigente, devono altresì procedere all'iscrizione all'INPS degli impiegati dipendenti per le forme di assicurazione previste e con i conseguenti adempimenti.

Parte OPERAI

Art. 46 - Assunzione.

Gli operai devono essere assunti secondo le norme vigenti per il collocamento.

Gli operai addetti alle attività di cui all'art. 1 del presente contratto, per quanto riguarda la natura del rapporto di lavoro, sono classificati in operai a tempo determinato e operai a tempo indeterminato.

Sono operai a tempo determinato: quei lavoratori che sono assunti con contratto a termine per i lavori di carattere stagionale o per l'esecuzione di un'opera definita e predeterminata nel tempo, o per sostituire lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto.

L'apposizione del termine alla durata del rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto.

Ai rapporti di lavoro a tempo determinato si applicano le disposizioni contenute nella legge 18.4.62 n. 230 e successive modifiche e integrazioni, in quanto compatibili con la particolare natura delle prestazioni di lavoro disciplinate dal presente contratto.

Sono operai a tempo indeterminato:

(a) quei lavoratori assunti senza prefissione di termine;

(b) quei lavoratori che, essendo inquadrati ai fini assicurativi e previdenziali nel settore agricolo e avendo svolto nei 12 mesi precedenti almeno 180 giornate di lavoro effettivo presso lo stesso datore di lavoro, vengono assunti senza prefissione di termine con garanzia di una durata minima del rapporto pari a 181 giornate lavorative.

Art. 47 - Periodo di prova.

L'assunzione al lavoro di ogni operaio si intende effettuata per un periodo di prova, della durata massima di 6 giorni di effettivo lavoro, durante il quale ciascuna delle Parti può recedere dal rapporto senza l'obbligo di preavviso, né di diritto ad indennità.

Qualora prima della scadenza del periodo di prova non intervenga determinazione del datore di lavoro o dell'operaio per il recesso dal rapporto, l'assunzione diviene, alla scadenza della prova, definitiva e il servizio prestato deve essere computato, ad ogni effetto, nella anzianità di servizio.

Art. 48 - Riassunzione.

Per ciascun anno solare verrà confermato come minimo l'ammontare globale delle giornate lavorative assicurate nell'anno precedente, ove ciò sia consentito dai relativi finanziamenti pubblici e, nel caso di concessione di lavori in affidamento, siano almeno confermate le concessioni di lavori.

Per l'avviamento di detti lavoratori i CIRL definiranno i criteri di precedenza tenendo conto della professionalità, della disponibilità, della anzianità di iscrizione e delle condizioni familiari del lavoratore.

Le Parti impegneranno i propri rappresentanti nelle Commissioni regionali per l'impiego per fare adottare alle stesse i provvedimenti idonei a dare attuazione alle intese raggiunte in sede sindacale.

Anche in relazione a quanto previsto dall'art. 2 in materia di flussi occupazionali, su richiesta di una delle Parti potrà essere effettuato annualmente, a livello regionale e/o aziendale, un confronto al fine di convenire sulle effettive capacità di impiego degli operai a tempo determinato e sulla applicazione del 'turnover' per quelli a tempo

indeterminato.

#### Art. 49 - Classificazione degli operai.

Ai fini dell'applicazione del presente contratto gli operai vengono classificati nei seguenti livelli:

##### Livello 5/Specializzati super/parametro 123.

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

Profili esemplificativi:

- responsabili di vivaio;
- operatori di macchine complesse per il livellamento e il movimento-terra o di altre macchine a tecnologia elevata, manovratori di teleferiche e gru a cavo;
- falegnami, carpentieri, idraulici ed elettricisti impiantisti;
- autisti di autotreni e autoarticolati.

##### Livello 4/Operai specializzati/parametro 116.

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

Profili esemplificativi:

- operatori di attrezzature meccaniche specifiche per il miglioramento e l'utilizzazione del patrimonio forestale e per le sistemazioni idraulico-forestali;
- meccanici;
- innestatori, potatori;
- reparatori e irroratori di prodotti antiparassitari, diserbanti e fitopatologici;
- vivaisti specializzati;
- raccoglitori-selezionatori di semi forestali;
- muratori specializzati;
- addetti all'allevamento di bestiame e di selvaggina;
- motoseghisti addetti al taglio di selezione;
- addetti alla salvaguardia di patrimoni silvo-pastorali.

##### Livello 3/Operai qualificati super/parametro 111.

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:

- estrattori di sughero;
- vivaisti qualificati con comprovata esperienza professionale;
- conduttori di macchine per la prima lavorazione del legno (scorticatrici,

ceppatrici, biotrituratori, potatrici, etc.);  
-muratori, ferraioli e falegnami qualificati con comprovata esperienza professionale;  
-addetti alla costruzione di opere di sistemazione idraulico-forestale a tecnologie di bioingegneria;  
-allevatori e conduttori di animali da soma (cavalli, muli, etc. ).

Livello 2/Operai qualificati/parametro 108.

Per operai qualificati si intendono quegli operai che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali svolgono, con un certo grado di conoscenze tecnico-pratiche e di capacità professionali, compiti esecutivi variabili.

Profili esemplificativi:

-conduttori di macchine e attrezzature agricole o forestali semplici e/o semoventi;  
-addetti alle utilizzazioni forestali (taglio, allestimento, riceppatura ed esbosco di piante forestali);  
-selezionatori, preparatori e imballatori di piantine forestali;  
-addetti agli impianti di irrigazione nei vivai e aiuto-vivaisti;  
-muratori, ferraioli e falegnami qualificati;  
-conduttori di veicoli a trazione animale;  
-addetti alla realizzazione di semenzai e piantonai;  
-addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, recinzioni, manutenzione strade).

Livello 1/Operai comuni/parametro 100.

Per operai comuni si intendono quegli operai che, non in possesso di particolari conoscenze o requisiti tecnico-operativi, svolgono lavori generici e semplici, nonché tutte le altre attività che non possono essere ricomprese nei livelli superiori.

Profili esemplificativi:

-addetti alle zappature, vangature, spicconature per la preparazione e sistemazione del terreno, sarchiature, zappettature, modeste opere sussidiarie, estirpazioni delle vegetazioni infestanti, semina e messa a dimora delle piantine e lavori di manovalanza per semplici opere di presidio (ciglionate, graticciate, cordonate), carico e scarico da automezzi, riceppatura, sramatura ed esbosco senza uso di mezzi meccanici.

Capo operaio.

Incarico da attribuirsi esclusivamente all'operaio del livello 4 che coordina più squadre di operai ovvero, a livello esecutivo, unità operative specializzate. Per tale incarico viene corrisposta una 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.

Capo squadra.

Al fine di corrispondere alle esigenze territoriali, in sede di CIRL sarà individuato il livello nel quale verrà inquadrato il capo squadra.

Indennità di alta professionalità:

nei confronti degli operai di livello 5 con particolari caratteristiche di alta professionalità, da individuare nel 2° livello di contrattazione, che ricoprono funzioni di particolare rilevanza sul piano specialistico o di coordinamento e per i quali si richiedono specifiche conoscenze, autonomia e capacità a progredire nell'apprendimento professionale, in presenza di precisi incarichi organizzativi, potrà essere erogata una indennità di alta professionalità, da quantificare al 2° livello di contrattazione, fino ad un massimo di E 100,00, per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del TFR.

Impegno a verbale.

Per il capo operaio e il capo squadra sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti derivanti da accordi.

Norma transitoria.

Per gli operai qualificati super (livello 3) si concorda di effettuare il relativo inquadramento in occasione della definizione dei prossimi rinnovi contrattuali di 2° livello e, nel caso sussistano indennità di funzione o di livello o in altro modo denominate derivanti da contrattazione collettiva, queste verranno assorbite fino a concorrenza al momento della acquisizione della nuova qualifica.

Nel caso si verifichi che tale nuovo inquadramento coinvolga oltre il 10% degli operai qualificati, le parti titolari del 2° livello contrattuale individueranno le opportune fasi di applicazione graduale del nuovo livello contrattuale.

Dichiarazione a verbale.

Le Parti firmatarie del presente contratto, preso atto che il nuovo sistema classificatorio individuato risponde in modo più adeguato alle esigenze introdotte dalla evoluzione dei nuovi lavori nel settore, e considerando che allo stato attuale non risulta opportuno individuare ulteriori modifiche alla classificazione in riferimento alle alte professionalità, si impegnano a valutare soluzioni idonee a tale problema, da verificare all'atto del prossimo rinnovo quadriennale.

Impegno delle Parti.

#### COMMISSIONE SU CLASSIFICAZIONE

In relazione alla evoluzione della organizzazione del lavoro e delle professionalità dei lavoratori che il settore sta evidenziando, le Parti concordano sulla necessità di approfondire l'analisi delle esigenze connesse a tale stato di cose con l'intento di addivenire con il prossimo CCNL a soluzioni adeguate in materia.

A tale fine le Parti convengono di costituire entro 6 mesi dalla stipula del presente accordo di rinnovo contrattuale una Commissione paritetica con il compito di studiare un sistema di classificazione dei lavoratori idoneo a meglio rappresentare le esigenze di sviluppo della professionalità in rapporto alla domanda in tal senso espressa dalle imprese dei datori di lavoro del settore. Il sistema dovrà essere tale da assicurare un quadro di riferimento certo per le imprese e i datori di lavoro medesimi.

La Commissione potrà esaminare uno schema di inquadramento anche di carattere unificato fra operai e impiegati, tenendo conto delle evoluzioni del collocamento e della previdenza nel settore, e anche per aree professionali.

La Commissione si riunirà con cadenze periodiche da concordare, sarà presieduta a turno da un componente di parte datoriale o sindacale, si incontrerà una volta all'anno con le parti stipulanti il presente CCNL per riferire sull'attività svolta ed esaurirà il proprio compito 6 mesi prima della scadenza del CCNL, indicando alle parti stipulanti le proposte per lo schema di inquadramento.

Le Parti si impegnano a costituire la suddetta Commissione entro il 31.12.06 ed a finire i lavori entro il 30.6.09.

Art. 50 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoro eseguito oltre i limiti di cui al comma 1, art. 9, è considerato lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario può essere richiesto solo in casi eccezionali.

Per lavoro notturno si intende quello compiuto dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello compiuto nei giorni festivi di cui al precedente art. 11.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

(1)lavoro straordinario diurno	: 24%
(2)lavoro festivo diurno	: 39%
(3)lavoro festivo straordinario	: 50%
(4)lavoro notturno ordinario non compreso in turni periodici	: 27%
(5)lavoro notturno ordinario compreso in turni periodici	: 8%
(6)lavoro notturno straordinario	: 38%
(7)lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici	: 46%
(8)lavoro festivo notturno compreso in turni periodici	: 15%
(9)lavoro festivo notturno straordinario	: 66%
(10)lavoro supplementare	: 10%

Dette percentuali vanno calcolate su minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale.

Art. 51 - Permessi straordinari.

Ai sensi dell'art. 4, legge n. 53/00, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto a un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Art. 52 - Retribuzione.

A decorrere dall'1.7.98 i seguenti elementi della retribuzione degli

operai previsti dal CCNL 6.3.95:

-minimo nazionale di salario base;  
-indennità di contingenza come da legge 26.2.86 n. 38 e leggi o accordi successivi

decadono e sono sostituiti dal nuovo elemento retributivo denominato "minimo contrattuale nazionale conglobato" rispettivamente mensile, giornaliero o orario.

Le entità di tale minimo contrattuale conglobato sono indicate nella allegata tabella A).

Operai a tempo indeterminato.

La retribuzione degli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è costituita pertanto da:

- (a) minimo contrattuale nazionale conglobato
- (b) salario integrativo regionale (art. 2)

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26; quella oraria per 169.

Gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono retribuiti con paga mensile per tutta la durata del rapporto con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione per le quali è stato richiesto e ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salariale di cui alla legge 8.8.72, n. 457 e successive modifiche e integrazioni.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia e all'infortunio vale quanto disposto dall'art. 60.

Operai a tempo determinato.

La retribuzione degli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato è costituita da:

- (a) minimo contrattuale nazionale conglobato (v. comma 1 presente articolo);
- (b) salario integrativo regionale;
- (c) terzo elemento pari al corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato (ferie, 13a mensilità, 14a mensilità, festività nazionali e infrasettimanali di cui al comma 3), art. 11, riduzione di orario di lavoro), da applicarsi sul minimo contrattuale nazionale conglobato e su quello integrativo.

La percentuale di tale indennità è pari al 31,36%.

Detta percentuale viene convenzionalmente scomposta nel modo seguente:

- ferie	: 8,85%
- festività nazionali e infrasettimanali	: 4,81%
- tredicesima mensilità	: 8,85%
- quattordicesima mensilità	: 8,85%

Trattamento di fine rapporto (TFR).



All'operaio a tempo determinato compete il TFR per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari al 9,15% del minimo contrattuale nazionale conglobato, del salario integrativo regionale, nonché per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale. Tale misura deve essere evidenziata nelle buste paga e corrisposta al lavoratore insieme alla retribuzione dell'ultimo periodo di paga.

Il TFR non si calcolerà sul 3° elemento e la percentuale del 9,15% tiene conto della mancata suddivisione della retribuzione complessiva annua per 13,5, nonché del diritto alla maturazione di quote di TFR anche per frazione di mese inferiori a 15 giorni.

Struttura salariale.

Le due voci salariali, minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale, dovranno restare disgiunte, secondo lo schema delle tabelle salariali di seguito allegate, mentre il calcolo degli istituti economici contrattuali, quali ad esempio 13a e 14a mensilità, 3° elemento, lavoro straordinario etc., dovrà essere effettuato su entrambe le voci salariali.

Art. 53 - Indennità per lavori disagiati.

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio di seguito elencate competono, in aggiunta alla retribuzione composta da minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale, le seguenti indennità percentuali:

(a)alta montagna:

8% per lavori eseguiti da m. 1.000 a m. 1500; 10% per lavori eseguiti oltre m. 1.500;

(b)lavori in acqua:

10% oltre la fornitura dei necessari mezzi protettivi;

(c)zona malarica:

5% per lavori eseguiti nel periodo intercorrente dal 1° giugno al 30 settembre, nelle zone riconosciute malariche a termini delle vigenti disposizioni, nonché la somministrazione del chinino.

Nota a verbale.

L'indennità per prestazione di lavoro per spegnimento di incendi è regolata dall'art. 57.

Art. 54 - Centri di raccolta - mezzi di trasporto - rimborso chilometrico.

L'azienda è tenuta a provvedere ai mezzi di trasporto per il raggiungimento dei luoghi di lavoro, ove la distanza sia superiore a km. 2 dal Centro di raccolta la cui ubicazione è stabilita dall'azienda, d'intesa con le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Il Centro di raccolta è di norma individuato il più vicino possibile al posto di lavoro, tenendo conto della situazione della viabilità pubblica e della provenienza dei lavoratori.

L'individuazione del Centro raccolta deve essere comunque funzionale a ridurre al minimo il disagio dei lavoratori e a salvaguardare la economicità dell'azienda.

Qualora l'azienda non provveda a quanto previsto dal comma 1) del presente articolo, al lavoratore che usa mezzi di trasporto propri spetta un rimborso pari a 1/5 del costo della benzina super per chilometro percorso dal singolo Centro di raccolta al luogo di lavoro.

Ove la distanza dal Centro di raccolta non sia interamente percorribile con mezzi di trasporto, l'orario di lavoro ha inizio dalla fermata dei mezzi medesimi.

In virtù di quanto stabilito dal comma 1) del presente articolo le Parti si danno atto che il rimborso chilometrico di cui al comma 4) costituisce mera restituzione di somme anticipate dal lavoratore per conto del datore di lavoro.

Art. 55 - Indennità attrezzi.

L'azienda è tenuta a fornire gli attrezzi manuali di uso comune.

Qualora non vi provveda, al lavoratore compete una indennità di E 0,15 per ogni giornata di lavoro effettivo.

Art. 56 - Reperibilità.

I datori di lavoro potranno richiedere ai lavoratori dipendenti di essere reperibili per i casi di incendio o di calamità naturale.

In tale caso il lavoratore ha diritto a una indennità pari al 4,5% del minimo contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo regionale.

Le modalità e le condizioni della reperibilità sono definite dai CIRL.

Art. 57 - Indennità antincendio e calamità naturali.

Per ogni ora di lavoro prestata per lo spegnimento di incendi o per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali i lavoratori hanno diritto a una retribuzione maggiorata del 25% da calcolarsi sul minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale e cumulabile con altre indennità previste dal CCNL, eventualmente spettanti.

Art. 58 - Mensa.

Nei cantieri forestali si dovranno predisporre idonei rifugi ad uso mensa e ricovero.

Le modalità e i criteri per provvedere a tale esigenza, nonché la eventuale istituzione e la misura della indennità sostitutiva sono demandate ai CIRL.

Art. 59 - Impedimenti al lavoro per cause di forza maggiore.

Nella ipotesi in cui l'operaio a tempo determinato, giunto al posto di

lavoro, non possa iniziare il suo lavoro per cause di forza maggiore, al medesimo viene riconosciuto il diritto al pagamento di 2 ore della retribuzione giornaliera di livello.

Nella stessa ipotesi di cui al precedente comma, qualora la prestazione abbia avuto una durata superiore a 2 ore e fino a 3 ore e mezzo, all'operaio viene riconosciuto il diritto al pagamento del 50% della retribuzione giornaliera di livello; se superiore a 3 ore e mezzo e fino a 5, del 75% della retribuzione di livello; se superiore a 5, della intera retribuzione giornaliera di livello.

Per gli operai a tempo indeterminato vale quanto previsto dall'art. 52.

In tutti i casi disciplinati dal presente articolo l'operaio ha diritto alla indennità chilometrica o di percorso.

Art. 60 - Assicurazioni sociali.

Per le assicurazioni sociali, per l'assicurazione contro gli infortuni, per l'assistenza malattia e assegno per il nucleo familiare trovano applicazione le norme di legge.

Gli operai rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto sono inquadrati, ai fini previdenziali, nel settore dell'agricoltura.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.

Dichiarazione a verbale.

Fatte salve le situazioni di miglior favore per i lavoratori già acquisite nella contrattazione integrativa, i CIRL hanno facoltà di regolamentare anticipazioni, a carico dei datori di lavoro, delle indennità di Cassa integrazione e di malattia.

Art. 61 -Integrazioni Fondo Integrativo Malattie Infortuni Forestali (FIMIF).

Nel caso di malattia o di infortunio, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli Istituti previdenziali, compete agli operai una indennità giornaliera per il numero di giornate, nell'importo e con le modalità previste dal Regolamento del Fondo di cui al successivo comma e comunque in quantità non superiore alla differenza tra l'80% della retribuzione globale giornaliera e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli Istituti previdenziali.

L'erogazione dei trattamenti integrativi di cui al precedente comma è assolta tramite apposito Fondo (FIMIF) istituito ai sensi dell'art. 36 CC su iniziativa delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Per ottenere tali prestazioni a favore dei lavoratori, il datore di lavoro deve versare mensilmente al FIMIF un importo pari allo 0,34% del minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale secondo le modalità previste all'allegato regolamento maggiorando l'importo lordo della retribuzione giornaliera, di cui alle allegate tabelle, dello 0,34%.

In alternativa l'obbligo della erogazione dei trattamenti integrativi di cui al comma 2) del presente articolo è assolto mediante corresponsione diretta della prestazione al lavoratore da parte del datore di lavoro.

Art. 62 - Conservazione del posto.

L'operaio a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

In caso di infortunio sul lavoro la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica.

In caso di malattia professionale riconosciuta dall'INAIL la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso non potrà superare il periodo di 12 mesi dal verificarsi dell'evento.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AL CCNL

Lavoro temporaneo.

Ai sensi dell'art. 1, comma 3), legge n. 196/97, il ricorso ai contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo è esteso, in via sperimentale, alle cooperative e ai consorzi forestali e alle aziende speciali consorziali che applicano il presente CCNL per tutto il periodo di validità del CCNL medesimo, limitatamente ai territori nei quali le imprese di tale tipologia operano.

Le prestazioni di lavoro temporaneo possono essere utilizzate, oltreché nei casi previsti dall'art. 1, comma 2), lett. b) e c), legge n. 196/97, anche nei seguenti:

- attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi non ordinari e non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- sostituzione di operai a tempo indeterminato, nonché di impiegati anche se assunti con contratto a termine dichiarati temporaneamente inidonei, da struttura sanitaria pubblica, a svolgere le mansioni assegnate;
- sostituzione di lavoratori in ferie, previo accordo con RSU/RSA;
- sostituzione di lavoratori assenti per l'aspettativa senza assegni di cui all'art. 11 del presente CCNL;
- sostituzione di lavoratori assenti, anche soltanto per parte dell'orario di lavoro, per aspettative o permessi usufruiti in forza di disposizioni di legge o a provvedimenti amministrativi quali ad esempio: legge n. 104/92 (Portatori di gravi handicap), Ordinanza n. 1675/89 (Volontariato di protezione civile), DPR n. 309/90 (Lavoratori tossicodipendenti), legge n. 162/92 (Volontariato nel corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico);
- sostituzione dei lavoratori che usufruiscono dei riposi per allattamento, limitatamente alle ore non lavorate per tali riposi;
- necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità persistenti, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico entro i tempi stabiliti per l'ultimazione dei lavori.

La fornitura di lavoro temporaneo non può avvenire per le qualifiche comprese nei livelli 1 Impiegati e 1 Operai comuni.

Il contratto di lavoro temporaneo può essere prorogato una sola volta per

un periodo non superiore al primo, perdurando le cause che lo hanno giustificato.

I lavoratori temporanei occupati contemporaneamente dal datore di lavoro utilizzatore non possono superare il 15% dei lavoratori a tempo indeterminato occupati presso lo stesso su base annua. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 2 resta la possibilità di occupare contemporaneamente un massimo di 2 lavoratori temporanei.

Del ricorso al lavoro temporaneo deve essere data preventiva comunicazione alle RSU, RSA o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente CCNL, indicando il numero dei contratti, le qualifiche e le motivazioni.

L'effettivo andamento del ricorso a tale strumento è sottoposto a verifica annuale tra le Parti previa raccolta dei dati a livello territoriale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge n. 196/97.

Le Parti si danno atto di avere in questo modo previsto una sperimentazione coerente con quanto disposto dalla legge n. 196/97 in materia di lavoro temporaneo nel settore agricolo.

#### TABELLA

##### MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI (valori in euro)

liv.	dal 1.8.06	dal 1.1.07
impiegati		
6	1.524,16	1.558,35
5	1.327,37	1.357,15
4	1.221,24	1.248,64
3	1.147,41	1.173,15
2	1.082,19	1.106,46
1	1.000,60	1.023,05

##### operai a tempo indeterminato

super	1.233,20	1.260,86
spec.	1.160,77	1.186,80
qual. super	1.110,67	1.135,59
qualificato	1.084,66	1.108,99
comune	1.000,60	1.023,05

##### OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Tabella delle retribuzioni  
(in vigore dal 1° agosto 2006)

livello	paga base al 31.7.06	aumenti 1.8.06	salario integrativo regionale	totale nazionale conglobato
---------	-------------------------	-------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

5 spec. super	1.199,61	33,59	1.233,20
4 specializz.	1.129,15	31,62	1.160,77
3 qual. super	1.080,42	30,25	1.110,67
2 qualificato	1.055,12	29,54	1.084,66
1 comune	973,35	27,25	1.000,60

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Tabella delle retribuzioni  
(in vigore dal 1° agosto 2006)

PAGA ORARIA

livello	minimo retributivo nazionale conglobato	3° elemento 31,36%	totale salario nazionale	TFR sul minimo naz.le conglobato 9,15%
5 spec. super	7,30	2,29	9,59	0,67
4 specializz.	6,87	2,15	9,02	0,63
3 qual. super	6,57	2,06	8,63	0,60
2 qualificato	6,42	2,01	8,43	0,59
1 comune	5,92	1,86	7,78	0,54

N.B.

Il 3° elemento e il TFR vanno calcolati sulla somma del minimo nazionale conglobato e del salario integrativo regionale.

IMPIEGATI FORESTALI

Tabella delle retribuzioni  
(in vigore dal 1° agosto 2006)

liv.	paga conglobata al 31.7.06	aumenti 1.1.03	scatti	totale salario nazionale	salario integrativo regionale	salario nazionale conglobato
6	1.482,65	41,51				1.524,16
5	1.291,22	36,15				1.327,37
4	1.187,98	33,26				1.221,24
3	1.116,16	31,25				1.147,41
2	1.052,71	29,48				1.082,19
1	973,35	27,25				1.000,60

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Tabella delle retribuzioni  
(in vigore dal 1° gennaio 2007)

livello	paga base al 31.12.06	aumenti 1.1.07	salario integrativo regionale	totale nazionale conglobato
5 spec. super	1.233,20	27,66		1.260,86
4 specializz.	1.160,77	26,03		1.186,80
3 qual. super	1.110,67	24,92		1.135,59
2 qualificato	1.084,66	24,33		1.108,99
1 comune	1.000,60	22,45		1.023,05

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Tabella delle retribuzioni  
(in vigore dal 1° gennaio 2007)

PAGA ORARIA

livello	minimo retributivo nazionale conglobato	3° elemento 31,36%	totale salario nazionale	TFR sul minimo naz.le conglobato 9,15%
5 spec. super	7,46	2,34	9,80	0,68
4 specializz.	7,02	2,20	9,22	0,64
3 qual. super	6,72	2,11	8,83	0,61
2 qualificato	6,56	2,06	8,62	0,60
1 comune	6,05	1,90	7,95	0,55

N.B.

Il 3° elemento e il TFR vanno calcolati sulla somma del minimo nazionale conglobato e del salario integrativo regionale.

IMPIEGATI FORESTALI

Tabella delle retribuzioni  
(in vigore dal 1° gennaio 2007)

liv. paga conglobata al 31.12.06	aumenti 1.1.07	scatti	totale salario nazionale	salario integrativo regionale	salario nazionale conglobato
6	1.524,16	34,19			1.558,35
5	1.327,37	29,78			1.357,15
4	1.221,24	27,40			1.248,64
3	1.147,41	25,74			1.173,15
2	1.082,19	24,27			1.106,46
1	1.000,60	22,45			1.023,05

ACCORDO INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE (IVC)

Le parti stipulanti il CCNL per gli addetti ad attività di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria, viste le norme in materia di procedure di rinnovo del CCNL e di IVC di cui all'art. 30, CCNL 1.8.02, con le quali si è data concreta attuazione a quanto al riguardo previsto dall'Accordo interconfederale 23.7.93

concordano

la decorrenza della IVC dall'1.4.06 nella misura dello 0,51% (30% del tasso annuo di inflazione 2006) e, qualora il CCNL non sia rinnovato dopo ulteriori mesi 3 da tale data, una IVC decorrente dall'1.7.06 commisurata allo 0,85% (50% del tasso programmato di inflazione 2006) sulla paga conglobata nazionale (minimi retributivi ed ex indennità di contingenza).

La predetta indennità sarà operante fino alla entrata in vigore dell'accordo di rinnovo del CCNL.

La predetta IVC sarà computata sugli istituti di legge (13a mensilità,

TFR, festività godute, ferie godute, indennità di preavviso).

Letto, approvato e sottoscritto.

Roma, 12 aprile 2006

Calcolo dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC):

- dall'1.4.06 nella misura dello 0,51% (30% del tasso annuo di inflazione programmata 2006);
- dall'1.7.06 nella misura dello 0,85% (50% del tasso annuo di inflazione programmata 2006).

	minimi dal 1.1.06	minimi dal 1.4.06	minimi dal 1.7.06
IVC mensile			
operaio comune	973,35	4,96	8,27
operaio qualificato	1.055,12	5,38	8,97
operaio qualificato super	1.080,42	5,51	9,18
operaio specializzato	1.129,15	5,76	9,60
operaio specializzato super	1.199,61	6,12	10,20
impiegato livello 1	973,35	4,96	8,27
impiegato livello 2	1.052,71	5,37	8,95
impiegato livello 3	1.116,16	5,69	9,49
impiegato livello 4	1.187,98	6,06	10,10
impiegato livello 5	1.291,22	6,59	10,98
impiegato livello 6	1.482,65	7,56	12,60

	IVC giornaliera		
operaio comune	973,35	0,19	0,32
operaio qualificato	1.055,12	0,21	0,34
operaio qualificato super	1.080,42	0,21	0,35
operaio specializzato	1.129,15	0,22	0,37
operaio specializzato super	1.199,61	0,24	0,39

	IVC oraria		
operaio comune	973,35	0,03	0,05
operaio qualificato	1.055,12	0,03	0,05
operaio qualificato super	1.080,42	0,03	0,05
operaio specializzato	1.129,15	0,03	0,06
operaio specializzato super	1.199,61	0,04	0,06

NOTE:

- lo 0,51% e lo 0,85% sono, rispettivamente, il 30% e il 50% di 1,7 (tasso annuo di inflazione programmata 2006);
- la IVC giornaliera e oraria è ottenuta dividendo la IVC mensile, rispettivamente, per il divisore giornaliero (26) e orario (169).

pppp