

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

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

Il giorno 1° agosto 2002 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 Vice presidente nazionale responsabile del settore forestazione Roberto Vaglio e da Nada Bronzi;

- Federazione Italiana Comunità Forestali (FEDERFORESTE) rappresentata dal suo Presidente Pier Luigi Ferrari, con la collaborazione del dott. Carlantonio Zanzucchi;

- ANCA LEGACOOP rappresentata dal Presidente Sergio Nasi e dal Responsabile della contrattazione collettiva ANCA-LEGACOOP Sergio Caselli, assistiti da Carlo Marignani, Responsabile Ufficio Relazioni industriali di LEGACOOP e da una delegazione composta da Teodoro Bolognini, Piero Calzolari, Adriano Carogna, Luciano Chianella, Michele D'Errico, Renzo Minetti;

- Federazione Nazionale Cooperative Agricole e Agroalimentari e FEDERLAVORO e Servizi-CONFCOOPERATIVE rappresentate dai rispettivi Presidenti Giovenale Gerbaudo e Massimo Stronati e dalle delegazioni composte da Maurizio Ottolini, Gasper Rino Talucci, Fabiola Di Loreto, Guido Maccaferri, Alessandro Boldreghini e da Mario Troisi, Marco Mingrone, Silvio Felicetti, assistite dal Servizio Relazioni sindacali di CONFCOOPERATIVE nelle persone di Ferruccio Pelos e Sabina Valentini;

- AGICA/AGCI rappresentata dal Presidente Giorgio Brunelli e da una delegazione composta da Mauro Vagni, Roberto Minguzzi e Randolfo Natali, assistita dal Responsabile dell'Ufficio Relazioni sindacali AGCI Filippo Turi

e

- FLAI/CGIL rappresentata dal Segretario generale Francesco Chiriaco, dai Segretari nazionali Giancarlo Battistelli, Patrizia Consiglio, Vincenzo Lacorte, Giorgio Scirpa, da Vincenzo Sgalla, Idilio Galeotti, Gino Rotella, Giovanni Mininni, Aldo Dessi, Felice Mazza e Claudio Sala dei Dipartimenti nazionali, dai Segretari generali regionali e dai componenti la delegazione trattante Susanna Camuso, Ivano Comotti, Guerra Rossano, Franco D'Angelo, Lo Balbo Salvatore, Fabrizio Maritan, Roberto Bardi, Denis Antonio Granata, Lo Russo Vincenzo, Mallocci Salvatore, Petruzzi Sandro, Vito Favia, Vajr, Hel Hazai Mohammed, Anselmo Botte, assistiti dal Segretario generale confederale Sergio Cofferati e dal Vicesegretario Guglielmo Epifani;

- FAI/CISL rappresentata dal Segretario generale Albino Gorini, dal Segretario generale aggiunto Uliano Stendardi e dai Segretari nazionali Augusto Cianfoni, Giovanni Pastrello, Pietro Massini, Carmelo Mazzotta, Sergio Retini e Armando Zanotti; assistiti da Giovanni Mattoccia e dai Segretari regionali Claudio Riso, Paolo Carozzino, Giorgio Galbusera, Salvatore Gioacchino, Tiziano Faes, Paul Mulser, Amedeo Tiveron, Maurizio Ori, Giampiero Giampieri, Silvano Giangiacomi, Angelo Manzotti, Alvaro Pedemonti, Aurelio Di Salvo, Vincenzo Niro, Paolo Frascella, Carlo Colarusso, Antonio Lapadula, Fabrizio Scatà, Graziano Meloni, nonché dai componenti la delegazione trattante sigg.: Riccardo Bernard e Francesco Nuccio;

- 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 Antonio Merlino, Giuseppe Cannataro, Gaetano Pensabene, Raimondo Cavallaro, Enzo Savarino, Marco Loy, Gerardo Nardiello, Oronzo Bufano, Gaetano Rivetti, Emilio Saggese, Giacomantonio Forte, Felice Danielli, Sergio Modanesi, Pier Paolo Guerra, Giuseppe

Bozzini, Giuliano Grossi, Francesco Vendola, Vito Giorgio,
Antonio
Biagioli e Ugo Ragone

si è rinnovato il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione
idraulico-
forestale e idraulico- agraria 16 luglio 1998 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
s'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 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.

È 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 ed 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.

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

Con la riforma della PAC del 1992, e in particolare con i regolamenti nn. 2080 e 2078 del 1992 e in misura minore il regolamento n. 2593/93, nonché con le proposte di "Agenda 2000", l'azione comunitaria in tema forestale diviene parte integrante della politica agricola comunitaria.

Forti sono state e sono le carenze della politica forestale nazionale, soprattutto per quanto concerne la piena attuazione di importanti provvedimenti legislativi, su tutti la legge per la montagna del 31.1.94 n. 97. Il piano forestale nazionale, emanato 10 anni fa (GU n. 55 del 7.3.88), è stato disatteso quasi completamente.

Nella previsione più ottimistica, contro una media annua di 20 mila ettari di nuovi rimboschimenti, figura un calo medio annuo di oltre 50 mila ettari di bosco, a causa degli incendi, con una perdita secca di oltre 30 mila ettari di bosco per anno.

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 dell'industria cartaria.

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) il rafforzamento del ruolo della Regione come sede primaria di elaborazione della politica forestale nel quadro degli indirizzi nazionali e comunitari e la conseguente valorizzazione del 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, ecc.);
- (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 dell'occupazione;
- (5) 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.

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.

Su queste basi le parti firmatarie del CCNL forestali intendono avviare un serrato ed 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 ed 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 d'intesa interconfederale 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 d'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 ed 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 dell'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, 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 secondo 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);
- (d) equipaggiamento protettivo personale relativo ad attività specifiche svolte dai lavoratori e 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 (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 s'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 raggugliati 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;
- 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 s'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 dell'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, s'impegnano a proporre questa ipotesi di lavoro agli altri due tavoli contrattuali ed 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.

Impegno tra le parti in relazione al mercato del lavoro.

Considerato che all'atto del rinnovo del presente CCNL risultano presenti in Parlamento, ma non ancora approvati, disegni di legge per un'organica riforma del mercato del lavoro, le Parti s'impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dall'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.

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, singolarmente o congiuntamente, dalle RSA con ordine del giorno su materie d'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, RSA 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.

Il numero dei rappresentanti sindacali eleggibili è fissato in uno 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 due 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 dell'Organizzazione sindacale prescelta.

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

È inteso che il possesso della predetta delega autorizza ed 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 dall'attuale applicazione di questo par ticolare 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.

È 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.

Ai sensi dell'art. 16, legge n. 196/97, le cooperative agricole che applicano il presente CCNL hanno facoltà di assumere lavoratori con contratto di apprendistato.

Il rapporto di apprendistato è regolato dalla vigente legislazione, nonché da quanto previsto dal presente articolo.

L'assunzione con contratto di apprendistato è ammessa soltanto per i livelli e per la durata massima sotto indicati:

- impiegati di livello 4, operai di livello 4 (specializzati) mesi 18
- impiegati di livello 5, operai di livello 5 (special super) mesi 36

Gli apprendisti sono inquadrati al livello corrispondente alle mansioni di assunzione.

La retribuzione degli apprendisti è la seguente:

- 70% della retribuzione di livello (minimo contrattuale nazionale conglobato) per la 1a metà del periodo di apprendistato;
- 90% della retribuzione di livello (minimo contrattuale nazionale conglobato) per la 2a metà del periodo di apprendistato.

Indipendentemente dalla modalità di pagamento dei contributi, e pur essendo il contratto di apprendistato a tempo determinato, agli apprendisti devono essere applicate le norme proprie degli operai a tempo indeterminato in materia di 13a, 14a, festività e ferie. Ad essi non viene pertanto corrisposto il "terzo elemento" di cui all'art. 52, punto c) del presente CCNL.

Agli apprendisti operai non si applicano le disposizioni di cui al comma 2, art. 52, nonché quelle relative agli operai a tempo indeterminato dell'art. 46 del presente CCNL.

In applicazione della legge n. 196/97, art. 16, gli apprendisti dovranno partecipare a corsi di formazione esterni alle imprese.

In attesa della definizione dei contenuti dell'attività formativa esterna per gli apprendisti, che sarà concordata dalle parti con un accordo nazionale entro il 31.12.98, le parti si danno atto che i contratti di apprendistato possono comunque essere attivati nel rispetto delle disposizioni di legge.

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 aver 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 con siderati 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 3° elemento.

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 3° 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 1a 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 soppresse 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 soppresse, 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).

Nell'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 il godimento delle ferie non avvenga durante l'anno di maturazione, le ferie stesse dovranno essere completate non oltre i 6 mesi successivi.

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)

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.

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 nei mesi di 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 nell'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 un'indennità pari alla tariffa ACI prevista per la fascia di percorrenza più bassa.

Un'indennità pari a 1/5 del costo di un litro di benzina super per chilometro percorso, compete anche agli impiegati qualora prestino la propria opera nei cantieri ed 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.

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

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 od 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 e 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 formazione in alternanza che formazione continua, saranno costituite sia a livello nazionale che a livello regionale apposite commissioni consultive per una valutazione e individuazione dei fabbisogni e degli indirizzi formativi per il settore forestale.

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.

Le parti convengono di dare attuazione all'art. 3, legge n. 863/84 e successive modifiche e integrazioni mediante l'accordo quadro (allegato F) che è parte integrante del presente contratto.

Le parti convengono inoltre che il potenziamento e la qualificazione dell'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 all'istruzione professionale sulla base dei finanziamenti ordinari e di quelli previsti dal Fondo sociale europeo, s'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 dell'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 ed 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 dei 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.

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, un'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 dell'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 dell'anticipazione verrà erogato all'atto della presentazione dell'atto notarile il quale dovrà essere perfezionato entro 6 mesi dall'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 dall'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 debbono 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 all'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 dell'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 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 dell'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 all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'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 dell'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 un'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 dall'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 debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o l'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 lavoro 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 2002 e scade il 31 dicembre 2005 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dall'1.8.02 e dall'1.1.03 e scadenza il 31.12.03.

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, l'indennità di vacanza contrattuale 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 s'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 d'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.

È 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 s'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 dell'attività del Fondo.

Per gli impiegati l'obbligo del versamento del TFR s'intende assolto col versamento presso 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 comporta, infortunio e assenza obbligatoria per maternità.

È 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.

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.

Impegno delle parti.

COMMISSIONE SU CLASSIFICAZIONE

In relazione all'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 d'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, s'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 d'inquadramento.

Parte IMPIEGATI

Art. 33 - Assunzione.

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno, e, ove non diversamente stabilito dalle parti, s'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 d'inizio del rapporto d'impiego, il livello d'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 un'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 d'inizio e

di scadenza del rapporto di impiego, il livello d'inquadramento e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

L'assunzione dell'impiegato deve essere comunicata ad ENPAIA e 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 s'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 dell'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

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 dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa, con discrezionalità d'iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'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 un'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 l'indennità mensile è elevata 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 impiegate 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 o 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, eccetera, 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 un'indennità mensile nella misura di E 20,66.

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. E

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 s'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 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, s'impegnano a definire con 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 un'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 dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso e del TFR.

Art. 44 - Malattia e infortunio.

Nei casi d'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 i 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 i 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 dell'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 dell'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 dell'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) 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 ad ENPAIA che ha sede in Roma, viale Beethoven 48, per le seguenti forme di assicurazione e di previdenza:

(1) assicurazione contro gli infortuni professionali e extraprofessionali;

(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 d'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 anzi detta e, comunque, in base a 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) 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, nell'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 prece denza tenendo conto della professionalità, della disponibilità, dell'anzia nità 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 s'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 ed autoarticolati.

Livello 4 / operai specializzati / parametro 116.

Per operai specializzati s'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;
- riparatori 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 s'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 s'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 s'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 (cigliionate, 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 un'indennità

pari al 5% del minimo contrattuale nazionale conglobato di livello e del salario integrativo regionale per l'intero periodo lavorativo nell'anno e per 14 mensilità.

Capo squadra.

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

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 dall'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.

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 s'intende quello compiuto dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo s'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:

lavoro straordinario diurno	24%
lavoro festivo diurno	39%
lavoro festivo straordinario	50%
lavoro notturno ordinario non compreso in turni periodici	27%
lavoro notturno ordinario compreso in turni periodici	8%
lavoro notturno straordinario	38%
lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici	46%
lavoro festivo notturno compreso in turni periodici	15%
lavoro festivo notturno straordinario	66%
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 nell'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) 3° 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 ecc., 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 1.000 a 1500 metri; 10% per lavori eseguiti oltre i 1.500 metri;
- (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 l'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 ad 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 un'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 un'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 cumulabili 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 l'eventuale istituzione e la misura dell'indennità sostitutiva sono demandate ai CIRL.

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

Nell'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 dell'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 all'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.

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 FIMIF.

Nel caso di malattia o di infortunio, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli Istituti previdenziali, compete agli operai un'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-Fondo Integrativo Malattie Infortuni Forestali) 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 dell'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.

Ove trattasi d'infortunio sul lavoro, o malattia professionale riconosciuti 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 dall'infortunio.

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, oltretutto 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 OOSS 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.

ALLEGATI

Allegato A

MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI

liv.	dal	dal
impiegati	1.8.02	1.1.03

6	1.374,27	1.400,41
5	1.196,85	1.219,61
4	1.101,15	1.122,09
3	1.034,57	1.054,25
2	975,78	994,33
1	902,22	919,37

operai a tempo indeterminato

5 spec. super	1.111,93	1.133,08
4 specializzato	1.046,62	1.066,52
3 qualif. super	1.001,46	1.020,50
2 qualificato	978,00	996,60
1 comune	902,22	919,37

Allegato B

OPERAI FORESTALI A TEMPO DETERMINATO

MINIMO RETRIBUTIVO NAZIONALE CONGLOBATO ORARIO

liv.	minimo	3° elemento	totale	TFR naz.
	retrib.	31,36%	sal. naz.	9,15%
	naz.			su min.
				ret. naz.

dall'1.8.02

5 spec. sup.	6,58	2,06	8,64	0,60
4 spec.	6,19	1,94	8,13	0,57
3 qual. sup.	5,93	1,86	7,79	0,54
2 qual.	5,79	1,82	7,61	0,53
1 com.	5,34	1,67	7,01	0,49

dall'1.1.03

5 spec. sup.	6,70	2,10	8,80	0,61
4 spec.	6,31	1,98	8,29	0,58
3 qual. sup.	6,04	1,89	7,93	0,55
2 qual.	5,90	1,85	7,75	0,54
1 com.	5,44	1,71	7,15	0,50

N.B.

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

Allegato C

ACCORDO INDENNITÀ 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. 28, CCNL 6.3.95,

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'1.4.98 nella misura dello 0,54% (30% del tasso annuo d'inflazione 1998) e, qualora il CCNL non sia rinnovato dopo ulteriori mesi 3 da tale data, una IVC decorrente dall'1.7.98 commisurata allo 0,90% (50% del tasso programmato d'inflazione 1998) sulla paga conglobata nazionale (minimi retributivi ed ex indennità di contingenza).

La predetta indennità sarà operante fino all'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, 7 aprile 1998

Allegato C1

INDENNITÀ VACANZA CONTRATTUALE

dal 1° aprile 1998

mensile

op. comune	8.626
op. qual.	9.351
op. spec.	10.007
op. spec. super	10.663
imp. 1a	8.626
imp. 2a	9.329
imp. 3a	9.891
imp. 4a	10.528
imp. 5a	11.443
imp. 6a	13.139

giornaliera

op. comune	331,77
op. qual.	359,65
op. spec.	384,88
op. spec. super	410,12

oraria

op. comune	51,04
op. qual.	55,33
op. spec.	59,21

op. spec. super 63,09

ACCORDO INDENNITÀ VACANZA CONTRATTUALE

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 16.7.98, 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'1.4.02 nella misura dello 0,51% (30% del tasso annuo d'inflazione 2002) e, qualora il CCNL non sia rinnovato dopo ulteriori mesi 3 da tale data, una IVC decorrente dall'1.7.02 commisurata allo 0,85% (50% del tasso programmato d'inflazione 2002) 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, 2 maggio 2002

UNCEM
FEDERAZIONE NAZIONALE COMUNITÀ
AGICA-AGCI
ANCA-LEGACOOP
FEDERAGROALIMENTARE-CONFCOOPERATIVE
FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE
FLAI-CGIL
FAI-CISL
UILA-UIL

CALCOLO IVC

Calcolo dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC):

- dall'1.4.02 nella misura dello 0,51% (30% del tasso annuo d'inflazione programmata 2002);
- dall'1.7.02 nella misura dello 0,85% (50% del tasso annuo d'inflazione programmata 2002).

MINIMI

	1.1.02	1.4.02	1.7.02
		IVC mensile	
operaio comune	876,48	4,47	7,45
operaio qualificato	950,10	4,85	8,08
operaio specializzato	1.016,76	5,19	8,64
operaio spec. super	1.080,21	5,51	9,18
impiegato liv. 1	876,48	4,47	7,45
impiegato liv. 2	947,94	4,83	8,06
impiegato liv. 3	1.005,06	5,13	8,54
impiegato liv. 4	1.069,74	5,46	9,09
impiegato liv. 5	1.162,71	5,93	9,88
impiegato liv. 6	1.335,07	6,81	11,35
		IVC giornaliera	
operaio comune	876,48	0,17	0,29
operaio qualificato	950,10	0,19	0,31
operaio specializzato	1.016,76	0,20	0,33
operaio spec. super	1.080,21	0,21	0,35
		IVC oraria	
operaio comune	876,48	0,03	0,04
operaio qualificato	950,10	0,03	0,05
operaio specializzato	1.016,76	0,03	0,05
operaio spec. super	1.080,21	0,03	0,05

NOTE:

Lo 0,51% e lo 0,85% sono, rispettivamente, il 30% e il 50% di 1,7 (tasso annuo d'inflazione programmata 2002); la IVC giornaliera e oraria è ottenuta dividendo la IVC mensile, rispettivamente, per il divisore giornaliero (26) e orario (169).

Allegato D

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU

Modalità di costituzione e di funzionamento.

Ambito ed iniziativa per la costituzione.

Le RSU vengono costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti, nonché nell'impresa che nel medesimo ambito di attività progettuale occupi più di 15 dipendenti anche se ciascun luogo di lavoro, singolarmente considerato, non raggiunge tali limiti, ad iniziative delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23.7.93

e che siano firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte II, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo e sottoscritto il CCNL applicato.

In ogni caso le OOS firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA.

Nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti, continueranno ad applicarsi le normative previste dai CCNL in materia di rappresentanza sindacale.

Per i successivi rinnovi, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla RSU.

La RSU è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole FISBA, FLAI e UILA, firmatarie del CCNL e del presente accordo.

La ripartizione dei posti nella RSU avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata a FISBA, FLAI e UILA.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto da FISBA, FLAI e UILA, in proporzione ai voti ottenuti. FISBA, FLAI e UILA

s'impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora una Organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli/dalle elettori/rici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri.

La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non vi siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

Per gli impiegati va prevista una specifica area elettorale.

Numero dei componenti.

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa 23.7.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali, aziendali, la composizione numerica della RSU è così definita:

- 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 16 a 80 dipendenti;
- 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 81 a 120 dipendenti;
- 5 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 121 a 200 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 201 a 300 dipendenti;
- 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 301 a 450 dipendenti;
- 10 rappresentanti nelle unità produttive che occupino oltre i 450 dipendenti.

A tali fini i lavoratori stagionali saranno computati se inclusi nell'organigramma dell'impresa o dell'unità produttiva necessario ad assicurarne la normale attività per la durata di attuazione del progetto o quantomeno per un rilevante periodo di essa.

Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali;
- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL i diritti previsti dagli artt. 20 e 24, legge n. 300/70 (Diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste da accordi collettivi di lavoro di diverso livello del CCNL.

Compiti e funzioni.

Le RSU subentrano alle RSA e ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

Le RSU e le strutture territoriali delle OOSS firmatarie del presente accordo esercitano i poteri di contrattazione collettiva secondo le modalità stabilite dal contratto.

Durata e sostituzione nell'incarico.

La RSU resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i suoi poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo.

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%.

Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato, per elezione o designazione, da FISBA, FLAI e UILA, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi pena la decadenza della RSU e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Funzionamento della RSU.

Le riunioni della RSU sono convocate dalla stessa o su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del presente accordo o, qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso contenente l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La RSU di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di 1/3 dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

Elettorato attivo e passivo.

Sono elettori ed eleggibili tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri non in prova che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

Delegati sindacali.

I rappresentanti sindacali eletti nelle aziende a norma del vigente CCNL per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali e di legge vigenti.

Rinvio all'Accordo quadro.

Le regole dell'Accordo interconfederale tra Centrali Cooperative e CGIL, CISL, UIL 13.9.94 recepito da UNCEM e Federazione Aziende forestali e del Protocollo 23.7.93, non modificate dal presente accordo, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Clausola finale.

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Esso comporta per FISBA, FLAI e UILA, e per coloro che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, a non richiedere l'applicazione degli articoli di legge attinenti le RSA, in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le aziende al di sotto dei 15 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

Parte II

DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA RSU

1) Modalità per indire le elezioni.

Almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazioni da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del 15° giorno.

2) Quorum per la validità delle elezioni.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/rici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva e stabiliranno le modalità per una nuova eventuale consultazione.

3) Elettorato attivo e passivo.

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

4) Presentazione delle liste.

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

(a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del CCNL

applicato nell'unità produttiva;

(b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e
atto costitutivo a condizione che:

(1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
(2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti
dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista e i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il/la lavoratore/rice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti della RSU del Collegio.

5) Commissione elettorale.

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/rice dall'unità produttiva, non candidato/a.

6) Compiti della Commissione.

La Commissione elettorale ha il compito di:

- (a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- (b) verificare la valida presentazione delle liste;
- (c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento della attività aziendale;
- (d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

(e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui

al presente accordo;

(f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti

i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali

presentatrici delle liste.

7) Affissioni.

Le liste dei/delle candidati/e dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/rici, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno 8 giorni prima della data fissata per le elezioni.

8) Scrutatori/rici.

È in facoltà dei/delle presentatori/rici di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/rice per ciascun seggio elettorale, scelto/a fra i/le lavoratori/rici non candidati/e.

La designazione degli/lle scrutatori/rici deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9) Segretezza del voto.

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10) Schede elettorali.

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/rice all'atto della votazione dal/la Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11) Preferenze.

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore/ricce mediante una crocetta apposta a fianco del nome del/la candidato/a preferito/a, ovvero segnando il nome del/la candidato/a preferito/a nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto a una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12) Modalità della votazione.

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei/le votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/rici mediante comunicazioni nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13) Composizione del seggio elettorale.

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un/a Presidente, nominato/a dalla Commissione elettorale.

14) Attrezzatura del seggio elettorale.

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea a una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli/lle elettori/rici aventi diritto al voto presso di esso.

15) Riconoscimento degli/lle elettori/rici.

Gli/le elettori/rici, per essere ammessi/e al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi/e dovranno essere riconosciuti/e da almeno due degli/lle scrutatori/rici del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16) Compiti del/Ila Presidente.

Il/la Presidente farà apporre all'elettore/rice, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

17) Operazioni di scrutinio.

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del/la Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali

contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nei proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per 3 mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegato/a della Commissione elettorale e di un/a delegato/a della Direzione.

18) Ricorsi alla Commissione elettorale.

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, s'intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al comma 1 e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun/a rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata r/r, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla

Associazione datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta
comu
nicazione all'azienda.

19) Comitato dei/lle garanti.

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso
entro
10 giorni ad apposito Comitato dei/le garanti. Tale Comitato è composto,
a
livello provinciale, da un componente designato da ciascuna
delle
Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al
ricorso,
da un rappresentante dell'associazione datoriale locale di
appartenenza,
ed è presieduto dal/la Direttore/rice dell'UPLMO o da un/a
suo/a
delegato/a.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

20) Comunicazione della nomina dei componenti della RSU.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della
RSU,
una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per
iscritto
alla direzione aziendale (Coop., Comunità Montane, ecc.) a cura
delle
Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

21) Adempimenti dell'impresa.

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale
l'elenco
dei/le dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva
e
quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle
operazioni
elettorali.

22) Clausola finale.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera
delle
parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Roma, 12 dicembre 1996

Allegato E

ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA (RLS)
AI SENSI DELL'ART. 18, D.lgs. n. 626/94

Il giorno 27 novembre 1996 presso la sede UNCEM, via Palestro 30, in Roma
tra

- UNCEM
- Federazione Nazionale Consorzi forestali e collettività locali
- ANCA LEGA
- Federazione Nazionale Cooperative Agricole e Agroalimentari
e
FEDERLAVORO e Servizi
- AGICA ACGCI

e

- FLAI/CGIL
- FISBA/CISL
- UILA/UIL

si è stipulato il seguente accordo per la determinazione del RLS ai
sensi
dell'art. 18, D.lgs. 19.9.94 n. 626, in materia di salute e sicurezza
sul
posto di lavoro.

Considerato che in base al comma 1, art. 18, del succitato Decreto
"in
tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il
rappresentante
per la sicurezza" le parti convengono quanto segue:

Art. 1 - Realtà lavorative.

Le parti convengono che il RLS viene eletto dai lavoratori all'interno
di
ciascuna realtà lavorativa.

Per realtà lavorativa s'intende ciascun cantiere o impianto fisso.

È comunque demandato alle parti regionali delle Organizzazioni
firmatarie
il presente accordo il compito di definire forme diverse, anche per
più
realtà lavorative, di individuazione del rappresentante territoriale
alla
sicurezza.

Art. 2 - Modalità di elezione.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata
alla
funzione elettiva.

Tale riunione può svolgersi anche nell'ambito di più realtà lavorative
e
coinvolgere tutti i lavoratori dipendenti interessati.

La riunione è convocata dalle RSA o dalle RSU, ove
esistenti,

congiuntamente alle Organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Alla riunione possono partecipare dirigenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti. La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza nel cantiere, per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Hanno diritto di voto tutti i lavoratori in servizio al momento dell'elezione.

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il Segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale verrà trasmesso al datore di lavoro e alle Organizzazioni sindacali regionali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie il presente accordo.

L'elezione dei RLS dovrà avvenire entro 15 giorni dalla data di apertura dei cantieri.

Nelle realtà produttive nelle quali sia stata eletta la RSU, il RLS viene nominato all'interno della stessa. In caso di elezione della RSU successiva alla firma del presente accordo il RLS verrà espressamente indicato tra i candidati sulle liste per l'elezione medesima.

Art. 3 - Permessi retribuiti.

Ai RLS spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, permessi retribuiti pari a:

- 12 ore annue nelle realtà lavorative che occupano dipendenti per un numero di giornate annue complessive fino a 1.350;
- 30 ore annue nelle realtà lavorative che occupano dipendenti per un numero di giornate annue da 1.351 a 4.050;
- 40 ore annue nelle realtà lavorative che occupano dipendenti per un numero di giornate annue superiore a 4.050.

Ai rappresentanti territoriali per la sicurezza spettano permessi retribuiti pari alla somma di quelli che ogni singola unità produttiva dovrebbe concedere; in tal caso le singole unità produttive concorreranno alla spesa complessivamente prevista in quota proporzionale secondo modalità da concordare dalle parti regionali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i), l) non viene utilizzato il monte ore definito nel presente articolo.

I permessi retribuiti definiti nel presente articolo sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle RSA o alle RSU, ove esistenti.

Le ore di permesso già riconosciute in azienda a questo titolo ai RLS sono assorbibili da quelle previste dal presente accordo.

Art. 4 - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.

Con riferimento alle attribuzioni del RLS, la cui disciplina legale e contenuta all'art. 19, D.lgs. n. 626/94, si concordano le seguenti procedure e indicazioni:

a)
il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge. Tali visite si possono svolgere anche congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

b)
Nei casi in cui il D.lgs. n. 626/94 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del RLS, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il RLS ha

facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione, di cui l'azienda deve dotarsi, deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS. Lo stesso conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale.

c)

Il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f), comma 1, art. 19, D.lgs. n. 626/94. Lo stesso RLS ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda nei casi previsti dal D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge. Il RLS, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

Le parti regionali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei rappresentanti territoriali per la sicurezza.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro s'intendono quelle riferite alla singola realtà lavorativa.

Art. 5 - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza.

Il RLS ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. 9), D.lgs. n. 626/94.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione dovrà comunque prevedere un iniziale programma base di 20 ore. Il programma formativo dovrà comprendere: conoscenze generali sugli

obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio. Le parti regionali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei rappresentanti territoriali alla sicurezza, nonché gli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

Art. 6 - Riunioni periodiche.

In applicazione dell'art. 11, D.lgs. n. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

Art. 7 - Comitato paritetico nazionale.

È istituito un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, composto da un rappresentante effettivo e un supplente di ogni Organizzazione firmataria il presente accordo. Tale comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.lgs. n. 626/94, in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati e analizzando le problematiche rilevanti nelle aziende in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al D.lgs. n. 626/94;

- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari e amministrative;
- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle associazioni e dei lavoratori ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori e imprenditori;
- promuovendo indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i RLS che per i lavoratori; eventuali altre attività concordate tra i soggetti firmatari del presente accordo.

Il Comitato avrà inoltre il compito di esaminare tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti. Le parti interessate (datore di lavoro, lavoratore o loro rappresentanti) sono impegnate a sottoporre alla commissione le eventuali controversie insorte al fine di ricevere, ove possibile, una soluzione concordata.

Art. 8 - Comitato paritetico regionale.

È istituito, a livello, regionale, un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, composto da 1 rappresentante effettivo e 1 supplente di ciascuna organizzazione firmataria il presente accordo.

Tale Comitato avrà i seguenti compiti: raccolta e tenuta degli elenchi dei RLS; promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i RLS che per i lavoratori; eventuali altre attività concordate tra le parti regionali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo. Il Comitato regionale avrà inoltre il compito di esaminare in prima istanza tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.

Dichiarazione a verbale.

I Comitati di cui agli artt. 7, 8 per l'espletamento delle loro funzioni possono avvalersi della collaborazioni del COOP FORM, Ente bilaterale per la formazione e l'ambiente.

Art. 9 - Uso di attrezzature munite di videoterminale.

Fermo restando quanto previsto al titolo VI, D.lgs. n. 626/94, il lavoratore che utilizza attrezzature munite di videoterminale in modo sistematico e abituale, per almeno 4 ore giornaliere, ha diritto ad interrompere la sua attività mediante pause di 10 minuti ogni 60 minuti di applicazione continuativa. Le pause sono considerate a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tali, non sono riassorbibili all'interno di eventuali accordi che prevedano riduzione dell'orario complessivo di lavoro. È vietata la cumulabilità delle interruzioni all'inizio e al termine dell'orario di lavoro.

Art. 10 - Norme di rinvio.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni.

Allegato F

CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO (CFL)

1) Contrattazione.

1.1)

Avendo presenti gli orientamenti, gli impegni e gli strumenti definiti con gli accordi interconfederali in materia di formazione professionale, le parti stipulanti, ciascuna per la propria competenza, convengono di attivare gli strumenti contrattuali e legislativi atti a favorire l'inserimento dei giovani nelle attività produttive di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria.

1.2)

Concordando pienamente sulla centralità della formazione professionale sia ai fini dello sviluppo della impresa che al fine di assicurare occupazione, le parti discuteranno annualmente il quadro delle esigenze formative del settore e i programmi di formazione teorica presentati da attivare per i lavoratori in forza con contratto di formazione e lavoro (CFL), di cui alla legge n. 863/84 e successive. Le iniziative formative, per le quali programmi e strutture saranno, ove necessario, concordati con la Regione, potranno riguardare progetti aziendali o territoriali interessanti più unità produttive del settore.

1.3)

A norma del DL n. 572/94 convertito in legge n. 451 del 19.7.94, fermo restando il diritto dei datori di lavoro del settore di presentare i progetti di formazione e lavoro alla Commissione regionale per l'impiego territoriale competente, secondo le procedure indicate dal Ministero del lavoro, le imprese associate, tramite le proprie associazioni presenteranno i progetti di formazione e lavoro alle 3 Organizzazioni sindacali regionali di settore, le quali esprimeranno su di essi il proprio parere di conformità entro il termine massimo di 15 giorni dalla data in cui hanno ricevuto i progetti. Le parti stipulanti s'incontreranno a livello regionale per concordare le modalità di attuazione di quanto sopra convenuto. Si concorda inoltre che i progetti interessanti più Regioni saranno presentati ed esaminati, con le stesse procedure e modalità di cui sopra, dalle Organizzazioni nazionali di settore. I progetti concordati tra le imprese aderenti alle parti datoriali stipulanti e le Organizzazioni sindacali, che saranno predisposti in attuazione del presente accordo sulla base della modulistica allegata, non devono essere sottoposti (art. 3, comma 3, legge n. 863/84) alla preventiva approvazione della Commissione regionale per l'impiego o del Ministro del lavoro nel caso di progetto interregionale, qualora vi sia esplicita rinuncia ai finanziamenti pubblici. In tal caso le aziende sono tenute a notificare all'Ispettorato del lavoro competente per territorio le assunzioni avvenute.

1.4)

Le aziende associate s'impegnano a tenere in particolare considerazione gli iscritti da almeno 1 anno alle liste di collocamento, nonché l'inserimento lavorativo di invalidi e di portatori di handicap. Nei progetti di formazione-lavoro le aziende terranno conto dei livelli di disoccupazione femminile nel territorio.

1.5)

Le parti confermano l'intendimento di finalizzare i CFL sia all'assunzione a tempo indeterminato di giovani di età compresa tra i 16 e i 32 anni (in quanto tali contratti non rappresentano una surroga di quanto previsto dalla legge n. 230/62), sia alla creazione di nuove forme di lavoro associato.

Le organizzazioni e gli enti datoriali del settore pubblicizzeranno con modalità idonee le opportunità di introduzione dei giovani nel mondo del lavoro tramite il CFL.

Le parti convengono, altresì, che le aziende, entro 1 mese dalla scadenza comunicano, tramite gli enti e le associazioni cui aderiscono, al Comitato bilaterale o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali stipulanti, il numero dei CFL trasformati a tempo indeterminato. Della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato o della cessazione l'azienda deve darne comunicazione alla Sezione circoscrizionale per l'impiego.

1.6)

Ai fini della verifica dell'attuazione del presente accordo le Organizzazioni stipulanti convengono di esaminare l'andamento globale delle assunzioni e l'impiego dei giovani in appositi incontri a livello nazionale e/o territoriale che si terranno a richiesta di una delle parti, dopo 12 mesi dal presente accordo e successivamente ogni 6 mesi.

1.7)

Il presente accordo, a valere per le aziende aderenti agli enti o associazioni stipulanti, scade il 31 dicembre 1997. Qualora non disdettato 3 mesi prima di tale termine, esso s'intende prorogato di anno in anno. Le parti s'incontreranno comunque entro tale termine per verificarne comunque l'attuazione e le eventuali modifiche da apportare.

Il presente accordo sarà notificato a cura delle parti al Ministero del lavoro, ai competenti Uffici provinciali e regionali del lavoro, alle Agenzie regionali per l'impiego, alla Commissione centrale e alle Commissioni regionali per l'impiego.

2) Progetto di formazione e lavoro.

2.1)

Il progetto, a cura dell'azienda, deve essere compilato in base al facsimile allegato al presente accordo e deve comunque indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, la durata del contratto, i contenuti e le finalità del programma formativo.

2.2)

La qualifica di ingresso sarà al massimo di un livello inferiore a quella finale.

2.3)

Il CFL col quale possono essere aggiunti soggetti in età compresa tra i 16 e i 32 anni è definito secondo le seguenti tipologie:

(a) CFL di durata non superiore a 24 mesi, mirato alla:

(1) acquisizione di professionalità intermedie (liv. 4 e 3 impiegati;

operai specializzati);

(2) acquisizione di professionalità elevate (liv. 6 e 5 impiegati;

specializzati super);

(b) CFL di durata non superiore ai 12 mesi, mirato ad agevolare

l'inserimento professionale mediante una esperienza lavorativa che

consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto

produttivo e organizzativo.

Il CFL dovrà comunque prevedere una durata corrispondente alle effettive

esigenze formative e non potrà essere inferiore a 6 mesi.

Per la parte formativa teorica, i contratti di cui alla lett. a), n. 1) e

2), comma 1 del presente punto dovranno comunque prevedere rispettivamente

almeno 80 e 130 ore.

I contratti di cui alla lett. b) dello stesso comma dovranno prevedere una

formazione teorica minima, da effettuarsi in luogo della prestazione

lavorativa non inferiore a 20 ore.

Eventuali ore aggiuntive che si rendessero necessarie oltre quelle indicate al precedente comma potranno essere svolte fuori dall'orario di lavoro e pertanto non retribuite. Alla scadenza dei CFL di cui alle lett. a) e b), il datore di lavoro deve inviare alla Circoscrizione territoriale per l'impiego idonea certificazione circa i risultati conseguiti dal lavoratore interessato. Alla scadenza di quello di cui alla lett. b), il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

2.4)

La formazione teorica potrà essere realizzata esternamente ed eventualmente nei corsi e nelle strutture concordate con la Regione (come previsto dal punto 1.2). L'azienda contribuirà alla formazione con personale qualificato che fornirà le conoscenze tecnico-pratiche necessarie alla comprensione dei processi produttivi e alle mansioni alle quali il giovane viene avviato, nonché alla conoscenza dei rischi e delle norme di prevenzione e di igiene e sicurezza del lavoro, coerentemente con il progetto presentato e il programma di formazione. In ogni caso, sarà assicurato, da parte delle aziende, l'inserimento di moduli concernenti la conoscenza della realtà del settore e dei diritti e del ruolo del sindacato, di concerto con i Centri di formazione delle associazioni stipulanti.

3) Altre disposizioni.

Le parti stipulanti concordano di estendere ai rapporti di formazione e lavoro le disposizioni degli accordi interconfederali e del CCNL vigente per il settore idraulico-forestale e idraulico-agrario.

Le disposizioni del citato CCNL si applicano ai CFL salvo quanto esplicitamente previsto nella presente regolamentazione.

In materia di classificazione e di inquadramento dei giovani assunti con CFL trovano applicazione i criteri concordati al successivo punto 5.

4) Periodo di prova.

La durata del periodo di prova sarà pari a: 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata fino a 12 mesi; 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 24 mesi.

5) Inquadramento e trattamento retributivo.

Ai giovani assunti con CFL verrà riconosciuto un trattamento retributivo corrispondente ai minimi tabellari e ai valori dell'indennità di contingenza (*) stabiliti dal CCNL per il livello d'inquadramento indicato nel progetto di formazione e lavoro. Il livello d'inquadramento non potrà essere inferiore, per più di un livello, al livello spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato che svolgono mansioni e funzioni corrispondenti a quelle assegnate, con carattere di prevalenza, al giovane assunto con CFL.

Fermo restando il versamento della contribuzione a carico dell'azienda e le trattenute a carico del lavoratore effettuate secondo le modalità previste per gli operai a tempo determinato, gli istituti differenti (13a, 14a, ferie, permessi, festività) sono goduti e retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Qualora il CFL non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle aziende fino a 20 dipendenti:

1 mensilità retributiva composta da minimo tabellare e contingenza (*)

riferiti al livello d'inquadramento di cui al precedente comma del

presente punto per contratti di durata di 24 mesi. Nel caso di contratti

di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e

verrà calcolato nella misura di 1/24 per ogni mese di durata del

contratto;

- dalle aziende oltre 20 dipendenti:

2 mensilità retributive composte da minimo tabellare e contingenza (*)

riferiti al livello d'inquadramento di cui al precedente comma del

presente punto, per contratto di durata di 24 mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e viene calcolato nella misura di 1/12 di mese per ogni mese di durata del contratto.

(*) Dizione superata dalla nuova formulazione intervenuta con l'Accordo
16.7.98 "minimo contrattuale nazionale conglobato".

6) Malattie e infortunio non sul lavoro.

Il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue.

Nel caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi:

- (a) unica malattia di durata non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa;
- (b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

I periodi di conservazione dei posti previsti nei commi 2 e 3 del presente punto s'intendono riferiti a CFL di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore a 24 mesi.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualifica di assunzione, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, un trattamento economico pari al 40% della retribuzione prevista al punto 5 per i CFL.

Tale trattamento è assorbito fino a concorrenza dalle prestazioni economiche di malattia corrisposte dagli Istituti assicuratori ai lavoratori che vi abbiano diritto durante il periodo di conservazione del posto di cui al presente punto.

Sarà operata la sospensione e il relativo prolungamento del CFL per il corrispondente periodo di malattia di lunga durata, ferma restando la non obbligatorietà della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato alla scadenza della proroga.

7) Assenze.

Tenuto conto che il verificarsi di assenze prolungate - quali, ad esempio, quelle determinate dal servizio militare, dalla gravidanza e dal puerperio, dalle malattie, dagli infortuni sul lavoro - può pregiudicare il conseguimento dei risultati programmati nel contratto di formazione e lavoro, le parti interverranno congiuntamente nei confronti del Ministero del lavoro per promuovere l'emanazione di disposizioni amministrative o, ove del caso, la revisione legislativa delle norme vigenti, allo scopo di stabilire che, nei casi in cui le assenze giustificate superino il 50% della durata complessiva del rapporto pattuito del contratto individuale, la scadenza del termine venga prorogata, su richiesta del datore di lavoro, per un periodo di durata equivalente a quella delle assenze, ferma restando la non obbligatorietà della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato alla scadenza della proroga.

8) Trasformazione in rapporto a tempo indeterminato.

Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art. 3, comma 5, legge n. 863/84, ai fini di tutti gli

istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dal CCNL, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della mobilità professionale.

settori	liv.	livelli esclusi da CFL	livelli professionalità intermedie	livelli professionalità elevate
forestali	10	1 e 2 imp. 1 op.	3 imp. e 4 imp. 3 op.	5- 6 imp. 4 op.

Allegato G

REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE PER IL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE NAZIONALE E PER IL CONTRIBUTO AL FONDO DI GESTIONE DEL CCNL

Articolo 1.

Il contributo per assistenza contrattuale nazionale che i lavoratori forestali intendono versare alle Organizzazioni nazionali sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto sarà corrisposto a tali Organizzazioni unitariamente tramite ritenuta sulla retribuzione giornaliera da effettuarsi dai singoli datori di lavoro nella misura e con le modalità indicate nei successivi articoli del presente regolamento.

Articolo 2.

Le ritenute saranno effettuate dalle aziende, salva sempre la volontà contraria dei singoli lavoratori da manifestare, in ogni momento, attraverso l'inoltro al datore di lavoro dal quale dipendono, di un'espressa dichiarazione conforme all'allegato facsimile, che sarà a cura di questi ultimi consegnato a ciascun lavoratore che ne faccia espressa richiesta, a seguito di apposita comunicazione scritta da consegnarsi nel mese antecedente a quello in cui si inizia ad effettuare la prima ritenuta.

Resta comunque salva per il lavoratore la possibilità di manifestare la volontà contraria alla ritenuta in una forma equipollente a quella indicata nel comma precedente.

Articolo 3.

L'importo della ritenuta da effettuarsi sull'ammontare di paga base, indennità di contingenza e salario integrativo a titolo di contributo per assistenza contrattuale nazionale è pari, sia per gli impiegati sia per gli operai, allo 0,16% della retribuzione corrisposta.

Articolo 4.

Le Cooperative, i Consorzi forestali e le Aziende Speciali verseranno alle rispettive Organizzazioni nazionali, secondo modalità dalle stesse indicate, un contributo, a loro carico, pari allo 0,20% dell'ammontare delle retribuzioni mensilmente corrisposte ai prestatori di lavoro.

Articolo 5.

I datori di lavoro di cui alla sfera di applicazione del presente contratto verseranno al FIMIF un contributo mensile di £ 1.000 per ciascun lavoratore.

Per gli operai a tempo determinato il predetto contributo dovrà essere versato in caso di prestazione di lavoro uguale o superiore a 2 settimane nel mese.

Tale contributo è destinato a un Fondo finalizzato a sostenere spese per la gestione del CCNL, per distacchi sindacali, ricerca e iniziative di formazione professionale.

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

FACSIMILE

Alla Amministrazione

Il sottoscritto _____ con la presente dichiara espressamente che non intende effettuare alcun versamento per contributo di assistenza contrattuale a favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL _____

In conseguenza, nessuna ritenuta sulla retribuzione deve essere effettuata (o proseguita) da codesta amministrazione per il titolo sopra specificato dalla data di ricezione della presente dichiarazione, la quale deve intendersi anche, per quanto di ragione, quale revoca espressa di ogni e qualsiasi assenso al riguardo prestato dal sottoscritto.

In fede

data _____

firma _____

Allegato H

REGOLAMENTO CONTRIBUZIONE FIMIF

Il contributo al Fondo Integrativo Malattia Infortuni Forestali previsto dall'art. 61 del presente CCNL deve essere versato mensilmente, congiuntamente con il contributo per assistenza contrattuale nazionale di cui all'art. 29 del CCNL medesimo.

Pertanto in coincidenza con il pagamento della retribuzione ai lavoratori operai, il datore di lavoro verserà un contributo dello 0,50% (0,34% FIMIF + 0,16% CAC) sul c/c postale n. 40150005 intestato a FIMIF, via Torino 6, 00184 Roma, specificando gli importi relativi alla contribuzione FIMIF e alla assistenza contrattuale nazionale per consentire l'utilizzo distinto della somma complessiva.

Allegato I

VERBALE DI ACCORDO SULLE MODALITÀ DI FRUIZIONE DELLE FERIE PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA

Il seguente verbale di accordo è stato siglato il 1° agosto 2002 dalle Segreterie nazionali di FAI, FLAI e UILA e dalle Associazioni UNCEM, FEDERFORESTE, AGICA-AGCI, ANCA-LEGACOOP, FEDERAGROALIMENTARE-CONFCOOPERATIVE, FEDERLAVORO e SERVIZICONFSCOOPERATIVE

VERBALE DI ACCORDO

Le parti

considerate

- le disposizioni contrattuali e legislative in materia di ferie;
- la posizione espressa dall'INPS in merito alla individuazione del momento per l'assorbimento degli obblighi contrattuali;
- l'opportunità di evitare l'accumulo di ferie residue

verificato

- che il CCNL 1.8.02 non prevede un termine ultimo per il godimento delle ferie

convengono quanto segue:

- le ferie maturate nel corso del 2002 possono essere legittimamente fruiti entro il 30.6.05;
- eventuali residui di ferie relative a periodi successivi al 31.12.01 possono essere legittimamente fruiti entro il 30° mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse.

UNCEM
FEDERFORESTE
AGICA-AGCI
ANCA- LEGACOOOP
FEDERAGROALIMENTARE-CONFCOOPERATIVE
FEDERLAVORO E SERVIZI CONFCOOPERATIVE
FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

VERBALE D'INTESA

Le parti firmatarie del CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agrario concordano che i valori ancora espressi in lire nel vigente CCNL e dei vigenti contratti collettivi di 2° livello sono da convertire in euro con arrotondamento alla seconda cifra decimale.

Roma 1 agosto 2002

UNCEM
FEDERFORESTE
AGICA-AGCI
ANCA-LEGACOOOP
FEDERAGROALIMENTARE-CONFCOOPERATIVE
FEDERLAVORO E SERVIZI CONFCOOPERATIVE
FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO SOTTOSCRITTO DAI RAPPRESENTANTI DEL MINISTERO
PER LE POLITICHE AGRICOLE

Alle trattative per il rinnovo del CCNL degli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria stipulato in data odierna tra UNCEM e le altre parti datoriali e le Organizzazioni sindacali FLAI-CGIL, FISBA-CISL, UILA-UIL, hanno partecipato in rappresentanza del Ministero per le politiche agricole, i sigg. dott. Sapigni Francesca e geom. Palamides Eteocle i quali si sono impegnati a sottoporre ai competenti Organi il testo del nuovo CCNL per il suo recepimento nelle forme consentite dalla legge.

I rappresentanti ministeriali hanno precisato inoltre, che, per espresso mandato ricevuto, l'Amministrazione statale, anche nell'applicazione di quelle norme contrattuali che sono suscettibili di integrazione regionale, si atterrà doverosamente a criteri di uniformità per tutto il territorio nazionale.

Allo scopo il Ministero concorderà con le Organizzazioni sindacali di categoria gli aggiornamenti da apportare al Protocollo aggiuntivo firmato il 15.1.96 e approvato con DM 2.2.96.

NOTA

Per accelerare i tempi di stampa di CCNL, non è riportato il Protocollo aggiuntivo sottoscritto dai rappresentanti delle Regioni che sarà inserito a cura delle singole Organizzazioni che hanno sottoscritto il contratto 1998.

.OMISSIS.da pag. 129 a pag. 153. È riportata la seguente legislazione:

- legge 20.5.70 n. 300, pubblicata sulla GU n. 131 del 27.5.70:
"Norme sulla tutela della libertà dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- legge 11.5.90 n. 108, pubblicata sulla GU n. 108 dell'11.5.90:
"Disciplina dei licenziamenti individuali";

- legge 11.11.83 n. 638: "Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini".

pppp