

**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO DEGLI OPERAI ED IMPIEGATI CON  
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO, ADDETTI AI LAVORI DI  
SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE ED ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE CONNESSE ESEGUITI  
NELLA REGIONE SARDEGNA.**

L'anno millenovecentonovantasette, addì 30 del mese di giugno, in Cagliari, presso la sede dell'Assessorato della Difesa dell'Ambiente R.A.S., alla presenza dell'Assessore della Difesa dell'Ambiente On.le Pasquale Onida e del Capo di Gabinetto dott. Alessandro De Martini,

TRA

La Delegazione regionale dell'UNCEM, rappresentata dalla delegazione trattante composta dal Presidente Ing. Peppino MUREDDU, dai Sigg. Nicola Boi e Ignazio Pau, assistiti dal Dr. Italo PUDDU in qualità di consulente, e alla presenza degli osservatori dell'Assessorato della Difesa dell'Ambiente Dr. Graziano Nudda, Rag. Felice Corda e Rag. Rinaldo Onnis

E

la delegazione sindacale:

**FLAI-CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Regionale Sig. Aldo DESSI', dal Segretario regionale Sig. Efsio Lasio, dai Segretari territoriali Sigg. Salvatore Fenu, Giovanni Piras, Bastiano Caria, Antonio Trudu, Pietro Lai, Ubaldo Carta, Gigi Casula, Bruno Busonera, Mimmo Siddu, Franco Loru, Giovanni Perino, Manfredi Piroddi, Angelo Cossu e da una delegazione di lavoratori;

**FISBA-CISL**, rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Graziano MELONI, dai Segretari territoriali Sigg. Francesco Piras, Michele Fele, Josto Molinas, Antioco Patta, Ernesto Loddo, Giuseppe Marroccu, Giorgio Vargiu e da una delegazione di lavoratori;

**UILA-UIL**, rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Marco LOY e dai Segretari Provinciali Sigg. Andrea Costaggiu, Ubaldo Porcu, Pietro Paolo Saba, Vincenzo Caboni, Gianluigi Ortu, Raffaele Meloni e da una delegazione di lavoratori,

viste le disposizioni dell'art. 2 del Contratto Collettivo Nazionale del settore stipulato il 6 marzo 1995, presso la sede dell'UNCEM in Roma,

si è rinnovato il Contratto Integrativo Regionale di Lavoro 9 maggio 1995 per gli operai ed impiegati con rapporti di lavoro a tempo indeterminato e determinato, addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e attività amministrative connesse eseguiti nella regione Sardegna, con le seguenti modifiche, integrazioni e/o sostituzioni.

**PREMESSA POLITICA**

La salvaguardia e la valorizzazione delle zone montane, ai sensi dell'art. 44 della Costituzione, rivestono carattere di preminente interesse nazionale.

In questo ambito, il bosco costituisce, per la Sardegna, risorsa preziosa di riequilibrio ambientale e fattore importante di sviluppo economico e sociale.

Più in generale, le attività di sistemazione idraulico-forestale, anche per la loro valenza ambientale, costituiscono una occasione importante per lo sviluppo economico e il riscatto sociale di popolazioni che vivono condizioni di grande disagio nelle aree più svantaggiate e marginali dell'Isola.

Appare preliminare e necessario che da parte della popolazione vi sia una reale rivalutazione, anche culturale, delle molteplici funzioni del bosco (protettiva, produttiva, ricreativa) e degli aspetti socio-economici legati alle attività forestali ed idraulico-agrarie al fine di collocarle nel quadro complessivo delle moderne politiche di sviluppo, in quanto ormai costituiscono obiettivo strategico anche per la società civile della Sardegna.

Gli obiettivi fondamentali di una nuova politica forestale debbono basarsi sul metodo ordinario della programmazione degli interventi da attuare con il coinvolgimento attivo della "periferia" mediante una organizzazione per "soggetti" espressi nel pieno rispetto del principio di sussidiarietà.

Il nuovo sistema istituzionale del comparto idraulico-forestale in Sardegna, in attuazione del principio di cooperazione, deve far diventare "partner amichevoli" Regione, Province, Comuni e Comunità Montane organizzandoli per funzioni e facendo in modo che il governo regionale eserciti soltanto quelle che non siano attribuibili alle Province, Comuni e alle Comunità Montane.

L'UNCEM, la FLAI-CGIL, la FISBA-CISL e la UILA-UIL ribadiscono la convinzione che le Comunità Locali sono le autentiche titolari delle "ricchezze" del bosco.

Con il pieno coinvolgimento degli Enti locali potranno essere pienamente salvaguardati il territorio e l'ambiente, garantiti gli usi plurimi e produttivi del patrimonio boschivo con il perseguimento degli obiettivi della stabilità e sviluppo dell'occupazione e della connessa valorizzazione della professionalità degli addetti.

La politica forestale in Sardegna dovrà essere liberata da condizionamenti politici esterni al settore, per essere allineata alle iniziative recentemente consolidate in sede comunitaria e nazionale, e potrà dare un importante contributo per affermare una nuova qualità dello sviluppo e della vita con la valorizzazione delle rilevanti risorse ambientali, la realizzazione del Parco Nazionale e del sistema dei parchi regionali di cui alla legge regionale n. 31/89.

Le parti firmatarie del presente contratto ritengono, inoltre, non più dilazionabile la realizzazione delle modifiche organiche e strutturali al sistema regionale di gestione delle attività forestali, con l'adozione di soluzioni che consentano il superamento dell'attuale disarticolazione e frammentarietà della politica del settore che comportano una notevole dispersione di risorse finanziarie ed umane.

Fermo restando il ruolo del Governo del Paese - responsabile della programmazione coordinata delle politiche nazionali in sintonia con le politiche di livello comunitario - l'UNCEM, la FLAI-CGIL, la FISBA-CISL e la UILA-UIL ritengono che la costruzione del nuovo sistema forestale in Sardegna debba essere elaborato sulla base dei seguenti presupposti:

- a. approvazione di apposita legge regionale per le zone montane della Sardegna che dia attuazione alle finalità e alle disposizioni di cui alla legge 31 gennaio 1994, n. 97;
- a. riconduzione degli Ispettorati Ripartimentali delle foreste alle originarie funzioni di tutela e prevenzione di cui alla legge n. 3267 del 1923 e della L.R. n. 26 del 1985 ed il conseguente trasferimento dell'attività cantieristica e del personale all'Azienda Foreste Demaniali della Regione sarda;
- a. riforma dell'Azienda Foreste Demaniali della regione Sardegna nel senso della sua trasformazione in un nuovo soggetto in grado di integrare l'attività tipica forestale, che dovrà essere improntata a criteri di efficacia ed efficienza, con tutte quelle attività collaterali realizzabili; un soggetto caratterizzato da snellezza imprenditoriale e dotato della necessaria autonomia, anche sul piano finanziario.
- a. fermo restando il ruolo di indirizzo e controllo della Regione sarda, il soggetto di cui al punto precedente dovrà essere strutturato in modo tale da:
  - garantire all'interno del suo organismo decisionale la presenza degli Enti Locali;
  - ferma restando una direzione unica regionale, dovrà essere presente in modo articolato nel territorio;
  - nel rispetto degli indirizzi generali, dovrà dotarsi di un piano pluriennale di intervento.

Le parti ribadiscono che per la razionalizzazione e il rilancio sul piano sociale, occupazionale ed economico delle attività di sistemazione idraulico-forestale ed ambientali è necessario il riconoscimento delle specificità delle aree rurali e in particolare delle aree montane e il loro coinvolgimento nella definizione del quadro delle politiche di sviluppo della regione sarda.

In tal senso la Regione dovrà potenziare il proprio ruolo di programmazione e di coordinamento, coinvolgendo nella predisposizione dei programmi gli Enti Locali, e soprattutto le Comunità Montane, nel cui territorio ricadono gli specifici interventi.

Una politica di forte rinnovamento nei metodi e nei contenuti dell'intervento nel settore forestale, non può non fare perno su un ruolo nuovo e più attivo dei lavoratori. A tal fine le parti ritengono indispensabile costruire un sistema corretto di relazioni sindacali, del quale l'introduzione di una metodica di confronto e informazione costante e precisa, ne è la premessa. Informazione e confronto necessari sulle questioni relative ai programmi, ai progetti, ai finanziamenti, alle prospettive produttive e occupazionali, nonché sulla gestione delle attività di cantiere.

Data la peculiarità del settore, anche al fine di evitare tensioni sociali nelle aree di intervento, si sottolinea l'importanza di una corretta applicazione delle norme del collocamento limitando le assunzioni nominative a quelle strettamente indispensabili per una razionale organizzazione del lavoro, e comunque subordinate all'adozione di procedure di selezione trasparenti concordate con le OO.SS..

#### QUANTO SOPRA PREMESSO

si stipula il seguente

### **CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO DEGLI OPERAI ED IMPIEGATI FORESTALI DELLA SARDEGNA:**

#### **ART. 1**

#### **OGGETTO E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

1. Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro tra le Comunità Montane, gli altri datori di lavoro pubblici che eseguono in amministrazione diretta, in affidamento, in concessione, per delega o in appalto, lavori di sistemazione idraulico-forestale, cure colturali e rimboschimenti in genere, e:
  - a. gli impiegati forestali dipendenti dai predetti datori di lavoro e addetti alle attività amministrative o tecniche inerenti alla esecuzione dei suddetti lavori;
  - a. gli operai addetti:
    - ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agrario;
    - alle attività di silvicoltura;
    - alle attività integrative e connesse a quelle primarie forestali;
    - alle attività che attengono ai lavori di rimboschimento e cura dei soprassuoli forestali;
    - alle attività di salvaguardia e tutela dell'ambiente.
2. Il presente contratto si applica, altresì, ai rapporti di lavoro intercorrenti tra impiegati e operai forestali e tutti gli altri enti, aziende o cooperative che eseguono, in economia, in affidamento o tramite delega da parte di altri enti pubblici istituzionalmente competenti i lavori e le attività di cui al primo comma del presente articolo.
2. In considerazione del grave problema degli incendi nella Regione Sardegna, gli operai e gli impiegati cui si applica il presente contratto possono essere impiegati in operazioni di prevenzione e lotta contro gli incendi anche al di fuori dei territori ove prestano ordinariamente la loro attività lavorativa.
2. Sono classificati "impiegati" quei lavoratori che a diversi livelli di professionalità, svolgono, nell'ambito degli Uffici Amministrativi o in unità produttive o aziendali attività amministrativa, tecnica, organizzativa ed esecutiva, inerente alla gestione dei fondi e/o della manodopera necessari alla realizzazione delle opere e dei servizi che sono stati prestati.
2. Sono classificati "operai" quei lavoratori che a diversi livelli di professionalità (comuni, qualificati, specializzati e specializzati super) prestano prevalentemente attività manuale e/o di campagna inerente all'esecuzione dei lavori di sistemazione idraulico-forestale e dei servizi connessi.
2. Sono altresì classificati "operai" i capi squadra.

## ART. 2

### NATURA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI OPERAI FORESTALI

#### A. PARTE OPERAI:

1. Gli operai addetti all'attività di cui all'articolo 1 del presente contratto, in relazione alla natura del rapporto di lavoro sono classificati in operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
1. Sono operai a tempo indeterminato:
  - a. tutti i lavoratori assunti senza prefissione di termine;
  - a. i lavoratori che assunti a tempo determinato ai sensi della legge sul collocamento agricolo, abbiano prestato, nell'arco di dodici mesi dalla data di assunzione, 180 giornate di lavoro effettive presso lo stesso datore di lavoro ad eccezione dei lavoratori avviati con turni avvicendati disposti delle competenti Commissioni di collocamento.
3. Ai fini delle disposizioni concernenti il collocamento della manodopera nel settore a cui si applica il presente contratto, i dipendenti sono considerati operai agricolo-forestali, ferme restando le autonome decisioni in merito che adotteranno le competenti Commissioni provinciali di collocamento in agricoltura.
3. La disposizione di cui al secondo comma, lett. **b)** del presente articolo non si applica alle assunzioni a tempo determinato disposte mediante convenzione, ai sensi dell'art. 17 della legge 28/2/87, n. 56.

## ART. 3

### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### A. PARTE IMPIEGATI:

1. L'assunzione dell'impiegato deve di norma intendersi effettuata a tempo indeterminato.
1. Il contratto a termine, oltre che nelle ipotesi previste dalla legge, deve essere giustificato dalla specialità del rapporto e potrà instaurarsi nei soli casi di:
  - a. stagionalità e saltuarietà del lavoro;
  - a. sostituzione di impiegati assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
  - a. assunzione per un'opera definita.
3. L'assunzione deve effettuarsi a mezzo di apposito atto scritto, il quale deve contenere la data di inizio del rapporto di impiego, la categoria di assunzione, l'eventuale periodo di prova e il riferimento al contratto collettivo applicabile al medesimo rapporto di lavoro.

#### B. PARTE OPERAI:

1. Gli operai forestali sono assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo le norme vigenti per il collocamento salvo quanto previsto dalla L. 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni nonché dall'art. 8 del presente contratto. Qualora le commissioni competenti per il collocamento della manodopera agricola deliberino l'istituzione di apposite graduatorie per i lavoratori forestali, la richiesta di assunzione degli operai dovrà essere formulata numericamente e per qualifica, secondo l'accezione datane dall'art. 2 del presente contratto.

1. Nei casi di assunzione di operai specializzati, prima di procedere alla stessa il datore di lavoro potrà avvalersi di personale già in servizio idoneo allo svolgimento delle mansioni richieste o in possesso di apposita qualificazione professionale riconosciuta da Enti Pubblici statali o regionali.

#### **ART. 4**

##### **PERIODO DI PROVA**

###### **A. PARTE IMPIEGATI:**

1. Il periodo di prova è fissato in quattro mesi per gli impiegati di 6°, 5° e 4° livello e in due mesi per i restanti livelli.
1. Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma ed il servizio prestato deve computarsi, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.
1. Se il periodo di prova non risulta da atto scritto l'impiegato si intende assunto alle condizioni stabilite dal presente contratto e in relazione alle mansioni per le quali è stato assunto.
1. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

###### **B. PARTE OPERAI:**

1. L'assunzione degli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato si intende effettuata per un periodo di prova della durata massima rispettivamente di 15 e 6 giorni di effettivo lavoro.
1. Qualora prima della scadenza del periodo di prova non intervenga determinazione del datore di lavoro e del lavoratore per il recesso dal rapporto, l'assunzione diviene, alla scadenza della prova, definitiva ed il servizio prestato deve essere computato ad ogni effetto.
1. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

#### **ART. 5**

##### **OCCUPAZIONE E GARANZIE OCCUPAZIONALI**

###### **A. PARTE OPERAI:**

1. Al fine di assicurare una corretta e valida applicazione del turn-over si conviene che l'utilizzo, anche in zone diverse da quelle di provenienza, del numero di giornate, debba essere preventivamente concordato a livello regionale tra le parti; a tale scopo le stesse si riuniscono semestralmente entro il 30 marzo e il 30 ottobre di ogni anno.
1. Il turn-over è attuato nei limiti del territorio facente capo alla singola comunità montana per garantire il mantenimento dei livelli occupazionali previsti nei predetti ambiti territoriali.

1. Agli operai con rapporto a tempo determinato, avviati secondo le turnazioni previste dalle leggi vigenti, è garantita, comunque per non più di gg. 15 come disciplinato al successivi commi 4° e 5°, la proroga del rapporto di lavoro per il tempo necessario al recupero delle giornate non lavorate per pioggia o per altre avversità atmosferiche, e per altre cause comunque non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro del lavoratore.
1. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato, che prestano servizio osservando turni semestrali, in relazione alla necessità del raggiungimento delle 151 giornate di lavoro, è garantito il proseguimento della attività lavorativa nei primi 15 giorni del mese successivo alla scadenza del turno, se trattasi di turno con inizio il primo gennaio, e l'anticipazione della stessa, a decorrere dal 15 giugno se trattasi di turno con inizio 1° luglio.
1. Non vi è diritto ad ulteriore possibilità di recupero qualora, nello stesso periodo in cui tale recupero è consentito, l'operaio non possa, per qualsiasi motivo - compresa la malattia - prestare l'attività di lavoro.
1. Il fabbisogno di manodopera è determinato a livello provinciale sulla base dei programmi poliennali regionali e delle necessità tecniche e/o organizzative connesse alla loro attuazione.

## **ART. 6**

### **DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **A. PARTE IMPIEGATI:**

1. L'impiegato è tenuto ad espletare le mansioni affidategli dal datore di lavoro o suoi delegati, prestando il lavoro richiesto dall'attività dell'Azienda, Ente, Ufficio o Cantiere di lavoro, nel campo tecnico, amministrativo, della sperimentazione o della ricerca.
1. Egli è tenuto ad osservare i regolamenti e le norme in uso nell'Azienda, Ente, Ufficio o Cantiere, purché non siano in contrasto col presente contratto o con gli accordi individuali stipulati col datore di lavoro.
1. L'impiegato è responsabile di fronte al datore di lavoro o dei suoi delegati:
  - a. del buon andamento dell'Azienda, Ente, Ufficio o Cantiere, in relazione all'attività prestata dal medesimo nei limiti ed in conformità delle direttive generali del datore di lavoro o dei suoi delegati, e, in genere, di ogni atto inerente alle mansioni affidategli;
  - a. della regolare ed esatta tenuta e custodia dei libri contabili amministrativi, della cassa e delle documentazioni relative, nonché della regolarità ed esattezza dei dati che attengono al trattamento economico del personale, quando gli vengano affidate tali incombenze;
  - a. dell'osservanza di leggi, regolamenti, ordinanze di autorità competenti, contratti di lavoro, capitoli o accordi di carattere sindacale ed economico ad essi assimilati.
4. Nei casi in cui all'impiegato sia affidato il compito di redigere i bilanci e di presentare rendiconti periodici, il datore di lavoro dovrà effettuare, di norma, le osservazioni entro sei mesi dalla presentazione del bilancio o dei rendiconti stessi.
4. Qualora l'impiegato si trovi nell'impossibilità di provvedere all'osservanza delle leggi, ordinanze, disposizioni e simili, ovvero si trovi nella impossibilità di espletare le mansioni affidategli, deve informare tempestivamente, e sempre nel minor tempo possibile, il datore di lavoro o un suo delegato.

#### **B. PARTE OPERAI:**

1. L'operaio è tenuto ad espletare con diligenza il lavoro affidatogli dal datore di lavoro o dai suoi delegati.

1. Nei casi in cui il singolo lavoratore debba eseguire il lavoro in posti isolati, dovrà essere dotato di strumenti idonei che consentano di sollecitare un eventuale soccorso; l'esecuzione del lavoro in posti isolati, se trattasi di lavori che comportano ordinariamente e complessivamente solo attività di 1° livello, è consentita per un periodo continuativo non superiore a gg. 3 nel mese e per singolo operaio.

## **ART. 7**

### **RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

#### **A. PARTE IMPIEGATI:**

1. La prestazione di lavoro a tempo parziale degli impiegati agricoli, può svolgersi nella forma di contemporanea prestazione lavorativa in diverse Aziende, Enti o Uffici o nella forma di prestazione lavorativa ad orario ridotto o per periodi predeterminati presso un'unica Azienda, Ente o Ufficio.
1. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e deve contenere l'indicazione delle mansioni e la distribuzione dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.
1. Nel contratto debbono essere altresì indicati lo stipendio convenuto secondo la categoria di inquadramento, nonché il diritto al riconoscimento degli istituti economici e normativi previsti dal presente contratto, in misura proporzionale alla prestazione lavorativa ridotta rispetto a quella a tempo pieno.
1. Copia del contratto deve essere inviata, entro trenta giorni dalla stipula, al competente Ispettorato Provinciale del Lavoro.
1. La disciplina del presente contratto si applica nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale caratterizzati dall'insieme dei seguenti elementi fondamentali:
  - a. rapporto continuativo tra due contraenti nell'ambito della durata del rapporto medesimo;
  - a. collaborazione riferita al complesso della gestione delle attività dell'Azienda, Ente o Ufficio, ovvero ad uno o più settori di essi;
  - a. vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;
  - a. remunerazione periodica, comunque stabilita, del prestatore di lavoro.
6. Qualora non coesistano i quattro elementi sopra elencati, il rapporto è da considerarsi di libera professione, e come tale escluso dalla disciplina del presente contratto.
6. È consentita la prestazione di lavoro straordinario ove giustificata da eccezionali esigenze organizzative aziendali.
6. Il lavoro straordinario non dovrà superare, nell'anno, la misura del 25% rispetto all'orario od ai periodi di lavoro concordati.

## **ART. 8**

### **RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE**

#### **A. PARTE OPERAI:**

1. Ai sensi dell'articolo 23 della L. 28 febbraio 1987, n. 56, nonché dall'articolo 8 bis del D.L. 29/01/83, n. 17, convertito con modificazioni dalla L. 25/3/83, n. 79, nell'ipotesi sotto specificate è consentito instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato:
  - a. attività di prevenzione e lotta contro incendi boschivi: 50% rispetto alla forza lavoro occupata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
  - a. lavori di apertura ripulitura di fasce parafuoco: 35% rispetto alla forza lavoro occupata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
  - a. lavori di piantagione: 35% rispetto alla forza lavoro occupata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il numero delle assunzioni da effettuare, derivate dalle percentuali stabilite al precedente comma deve essere ripartito proporzionalmente rispetto al numero degli operai a tempo indeterminato occupati presso ciascun ufficio preposto all'esecuzione dei lavori rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto.
2. Per l'esecuzione di lavori per i quali è necessario un aumento di manodopera limitato nel tempo, in particolar modo per le attività di recinzione dei perimetri, ristrutturazione e costruzione dei fabbricati di servizio, apertura e manutenzione di strade e piste forestali, il datore di lavoro, sentite le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente contratto, ricorrerà, per l'instaurazione dei rapporti di lavoro a termine, alla stipulazione di apposite convenzioni nel rispetto della procedura di cui all'art. 17 della L. 28/2/87, n. 56.
2. Le Organizzazioni Sindacali di cui al terzo comma vengono sentite anche ai fini dell'instaurazione dei rapporti di lavoro a termine di cui al comma **1**), lettere **b**) e **c**).

## ART. 9

### CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

#### A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

1. Per l'assunzione dei giovani con contratto di formazione e lavoro, si applica la disciplina prevista dalle norme vigenti in materia.
1. La stipula di contratti di formazione e lavoro è esclusa per il 2° livello impiegatizio e 1° livello operai.

## ART. 10

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### A. PARTE IMPIEGATI:

1. Gli impiegati forestali si classificano in 5 livelli, comprendenti gli impiegati di concetto e d'ordine più la categoria "Quadri".
1. Gli impiegati di concetto e quelli appartenenti al livello quadri, nello svolgimento rispettivamente delle mansioni e delle funzioni loro affidate, hanno, in misura maggiore o minore, margini di autonomia e di concezione nonché potere di iniziativa, gli impiegati d'ordine non hanno alcuna autonomia né potere di iniziativa.
1. **Livello 6°:**



Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, in possesso di titolo di studio non inferiore a quello relativo alla scuola media superiore, non investiti dei poteri e delle incombenze proprie dei dirigenti e dei funzionari, collaborano direttamente con gli stessi o con il datore di lavoro, all'organizzazione e gestione delle attività inerenti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale in genere, alla gestione del patrimonio forestale e alla difesa del medesimo contro gli incendi o comunque alle attività connesse alla gestione, con relativo margine di autonomia e poteri di iniziativa.

#### Profili dell'area tecnica

Collaboratore Forestale, addetto all'organizzazione e gestione dei lavori forestali che opera sulla base delle dirette disposizioni del datore di lavoro o dei suoi delegati; Collaboratore Agrario, addetto alla progettazione e direzione dei lavori agrari, colture foraggere montane, allevamento, apicoltura etc., nei limiti consentiti per l'esercizio della professione di perito agrario; Collaboratore Edile, addetto alla progettazione e direzione di lavori edili, stradali e delle opere murarie in genere, nei limiti consentiti per l'esercizio della professione di geometra; Collaboratore Ambientale, addetto alla gestione di attività floro-faunistiche delle aree protette e dell'ambiente in genere; altri collaboratori che, in possesso di specifiche conoscenze tecnico-scientifiche e adeguata esperienza professionale, collaborano direttamente col datore di lavoro, con i dirigenti o funzionari, all'organizzazione e gestione delle attività tecniche dell'Azienda, Ente, Ufficio o parte di questi.

#### Profili dell'area amministrativa

Collaboratore addetto al settore ragioneria che opera sulla base delle dirette disposizioni del datore di lavoro o dei suoi delegati; Collaboratore Amministrativo addetto all'applicazione delle norme che regolano il trattamento economico, giuridico e previdenziale del personale operaio e impiegatizio operando in collaborazione diretta col datore di lavoro, con i dirigenti o con i funzionari; Altri collaboratori che in possesso di specifiche conoscenze giuridico-amministrative e adeguata esperienza professionale, collaborano direttamente col datore di lavoro, con i dirigenti o funzionari, all'organizzazione e gestione delle attività amministrative dell'Azienda, Ente o Ufficio.

#### **4. Livello 5°:**

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che in possesso del titolo di studio non inferiore a quello della scuola media superiore, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, dei Dirigenti o Funzionari dell'Azienda, Ente o Ufficio, provvedono, con limitata autonomia operativa, alla gestione tecnica e Amministrativa delle varie attività poste in essere dall'Azienda, Ente o Ufficio.

#### Profili dell'area tecnica:

Addetto alla documentazione cartografica e alla esecuzione di rilevazioni topografiche; Addetto, in qualità di capo Cantiere tecnico, ad unità operative e/o produttive dell'Azienda Ente o Ufficio che dispone, in riferimento alle attività di gestione prestabilite, l'esecuzione dei relativi lavori forestali, le cure colturali del bosco e, in tale veste, provvede altresì, su autorizzazione del datore di lavoro, del Dirigente o dei Funzionari, agli acquisti minuti di materiale e attrezzi, alla organizzazione tecnica del cantiere, all'indirizzo dell'attività del personale gerarchicamente inferiore; addetto alla realizzazione di particolari attività di valenza naturalistico ambientale nei campi del: florovivaismo, faunistico, ricreativo, didattico; addetto alla contabilità dei lavori forestali previsti nei programmi, perizie o piani di gestione.

#### Profili dell'area amministrativa

Addetto ad un reparto amministrativo, contabile o di gestione del personale; Programmatore che effettua impostazione di calcoli complessi e propone soluzioni per la risoluzione dei problemi dei vari comparti che attengono alla meccanizzazione delle paghe e della contabilità e della gestione in genere, definendo, insieme ai responsabili delle singole funzioni, gli input e gli output del sistema informativo, nonché la forma, la periodicità e i supporti relativi; Addetto all'acquisizione ed elaborazione dei dati di particolare complessità inerenti alla liquidazione delle competenze del personale e alla produzione di atti o attività amministrative complesse.

## 5. Livello 4°:

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che in possesso del titolo di studio non inferiore a quello della scuola media superiore, in esecuzione delle disposizioni loro impartite, e quindi con limitata autonomia nell'ambito di queste ultime, espletano mansioni tecniche o amministrative in relazione alla loro specifica competenza professionale, rispondendo al personale sovraordinato, da cui dipendono, della esatta esecuzione qualitativa e quantitativa dei compiti loro affidati.

### Profili dell'area tecnica

Collaboratore tecnico degli impiegati aventi profilo di livelli superiori, addetto alle attività ausiliarie non complesse nella realizzazione dei lavori e nello svolgimento di attività tecniche previsti nei profili precedenti; capo cantiere addetto alla manodopera nelle piccole unità operative che non siano organizzate con rilevante dotazione di mezzi d'opera, officine, fucine, falegnamerie e simili, che provvede ad adempimenti amministrativi ed organizzativi semplici connessi alla organizzazione cantieristica.

### Profili dell'area amministrativa

Collaboratore contabile e amministrativo degli impiegati aventi profili di livelli superiori, addetto alle attività ausiliarie non complesse nella realizzazione delle attività amministrativo-contabile previste nei profili precedenti.

## 6. Livello 3°:

Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine che, sotto la guida del datore di lavoro o di altro personale sovraordinato, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni esecutive inerenti alla contabilità, all'attività amministrativa e tecnica in genere, per l'espletamento di operazioni concernenti l'attività silvicolturale, la gestione del bosco e la difesa contro gli incendi boschivi.

### Profili dell'area tecnica

Addetto al disegno alla cartografia e al carteggio d'ufficio; Aiutante tecnico.

### Profili dell'area Amministrativa

Addetto ai servizi amministrativi generali o di singoli reparti che opera su disposizioni di altro personale sovraordinato; Operatore di piccoli centri meccanografici; Magazziniere con responsabilità delle operazioni di magazzino che, su disposizione del datore di lavoro o di altro personale sovraordinato, provvede alla ricezione, conservazione, spedizione o consegna dei materiali e dei beni affidatigli, alle relative registrazioni contabili e attività amministrative connesse; Terminalista addetto all'acquisizione, catalogazione e caricamento dei dati; Addetto a semplici mansioni di segreteria; Dattilografo-Terminalista.

## 7. Livello 2°:

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

### Profili

Addetto alle copie con macchine foto-riproduttrici, Fattorino-Autista, Commesso.

8. Sono considerati Quadri gli impiegati 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 delle attività inerenti alle sistemazioni idraulico-forestali e/o attività forestale in genere, nonché attività amministrative connesse.

8. Ferma restando la non automaticità tra l'appartenenza al 6° livello e l'attribuzione della qualifica di Quadro, nonché l'appartenenza al medesimo 6° livello impiegati e il possesso del titolo di studio non inferiore al diploma di laurea, l'individuazione dei criteri per l'appartenenza alla categoria dei Quadri, in relazione alle funzioni da svolgere, sarà compito del Comitato Paritetico di cui all'art. 76 del presente contratto, il quale concluderà i lavori entro il 31 dicembre 1997.
8. All'atto della individuazione dei criteri, il Comitato Paritetico esaminerà anche la possibilità di estendere le disposizioni di cui al comma che precede ai diplomati del medesimo 6° livello.
8. Agli impiegati appartenenti alla categoria dei Quadri, è riconosciuta una indennità mensile di L. 150.000 da corrispondere per tutte le mensilità previste contrattualmente.
8. La disposizione relativa al possesso del titolo di studio per il 4° e 5° livello non si applica al personale in servizio a tutto il 30 maggio 1997, in possesso della qualifica contrattuale di "Capo Operaio" livello 4°.
8. All'interno dello stesso livello le mansioni di natura tecnica sono equivalenti tra loro; sono del pari equivalenti tra loro quelle di natura amministrativa.

## B. PARTE OPERAI:

1. Ai fini dell'applicazione del presente contratto, gli operai forestali sono classificati in quattro livelli.

### 1. **Livello 4°: Super Specializzati**

- responsabile di vivaio ove si producono ordinariamente in un anno non meno di 100.000 piantine forestali in fito-contenitori, altamente specializzato che opera in piena autonomia nella gestione tecnico-operativa del vivaio;

capo di officina dotata di non meno di tre meccanici;

capo di falegnameria dotata di non meno tre falegnami;

capo di carrozzeria, dotata di non meno di 3 carrozzieri;

Capo muratore che abbia la responsabilità di almeno sei addetti continuativamente alle attività di opere edilizie di elevata complessità;

Capo Officina ferraia e idraulica che coordina l'attività di non meno di tre addetti.

### 3. **Livello 3°: Specializzati**

- capo squadra;

meccanico addetto al parco macchine che svolge con perizia e autonomia la riparazione di motori e di tutte le parti meccaniche in officina;

conduttore di autotreno o di autocarro di portata superiore a 35 ql. a pieno carico che conducono detti mezzi curandone la normale manutenzione;

escavatorista;

conduttore di pala meccanica, ruspa, macchina operatrici tipo kamo, graeder e terna gommate;

conduttore di macchina operatrice munita di caricatore frontale, benna, pala, impiegate nell'esecuzione di opere consistenti nell'apertura di strade, piste forestali, apertura di cunette, escluse le operazioni di semplice trasporto, carico e scarico di materiali, manutenzione ordinaria delle opere o

l'uso delle predette macchine per azionare o far eseguire lavori od altro a tipi diversi di macchine operatrici;

operaio specializzato che svolge con perizia e in piena autonomia lavori complessi di elevata difficoltà nelle opere murarie, negli impianti idraulici nella realizzazione di strutture in legno o in ferro;

motoseghista selezionatore con autonomia operativa nell'esecuzione dei lavori espressamente attribuita e con prevalente capacità di riconoscere e selezionare le piante da tagliare;

vivaista addetto, nell'arco dell'anno, prevalentemente alle operazioni finalizzate alla riproduzione di semi, talee o altri materiali di riproduzione effettuabili, sia in pieno campo che in serra che abbia buona conoscenza della fisiologia delle piante forestali, alta esperienza e specializzazione su tutti i campi degli interventi compresi nell'attività del vivaista di 2° livello da accertarsi con specifica prova pratica attinente all'attività da svolgere e alle conoscenze e innovazioni concernenti tali attività alla data dell'accertamento; elettricista impiantista in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 46/90.

#### 4. **Livello 2°: *Qualificati***

conduttore di macchine agricole e semoventi e operatrici in genere;

meccanico;

autista;

innestatore;

potatore;

slupatore;

estrattore di sughero;

preparatore e irroratore di prodotti antiparassitari e/o fitopatologici;

muratore, anche di muretti a secco;

minatore;

tagliapietre;

motoseghista con prevalente conoscenza dell'uso della motosega e tecnica di tagli;

elettricista;

saldatore;

tubista;

ferraiolo;

carpentiere;

falegname;

tracciatore;

livellatore;

carbonaio;

vedetta;

vivaista, con conoscenza adeguata e con autonomia operativa, addetto alle seguenti attività che, considerate nel loro insieme, costituiscono il lavoro annuale prevalente: - riproduzione - lavorazione e raccolta di semi e altro materiale di propagazione forestale e floristico - preparazione dei letti di semina in aiuola - attività di pregerminazione - semina in pieno campo o in fitocontenitori - lavori di diserbo - irrigazione non automatizzata - produzione di talee - trapianti connessi alla produzione di piante per scopi sperimentali - addetto agli sfolli, con capacità adeguata di scelte delle piantine in sovrannumero - addetto ai trattamenti fisico-chimici e operazioni propedeutiche - addetto alla semina con adeguate conoscenze delle varie tecniche e dei materiali - addetto all'estrazione delle piantine a radice nuda e alla loro preparazione per messa a dimora in altro sito, con adeguata esperienza pratica per il corretto allestimento delle piantine - addetto agli impianti termo-igro regolatori - addetto alla raccolta di semi e materiale di propagazione forestale e floristico, in possesso di adeguata conoscenza delle specie utilizzate e da utilizzare e pratica delle tecniche di prelievo; addetti all'attività di allevamento con esclusioni dei lavori di manovalanza - addetto alla realizzazione di briglie di contenimento dunale o di regimentazione delle acque.

#### 5. **Livello 1°: Comuni**

- Tutti gli altri operai non compresi nei precedenti livelli.

### **ART. 11**

#### **MANSIONI E QUALIFICHE**

##### **A. PARTE IMPIEGATI:**

1. L'impiegato deve essere adibito alle mansioni relative al livello attribuito all'atto dell'assunzione e retribuito con il trattamento economico corrispondente.
1. Qualora a causa di esigenze aziendali straordinarie e di emergenza l'impiegato venga adibito, in via temporanea ed eccezionale, allo svolgimento di attività corrispondente a mansioni di livello inferiore, conserva i diritti al trattamento economico del livello cui appartiene.
1. Qualora l'impiegato sia adibito all'espletamento di attività corrispondente a mansioni di livello superiore, gli compete, per il periodo corrispondente, il trattamento economico previsto per il livello superiore.
1. L'impiegato ha inoltre diritto anche all'inquadramento nel livello superiore se ha svolto, continuativamente per un periodo superiore a due mesi, le mansioni proprie di detto livello superiore.
1. La temporanea sostituzione di un impiegato appartenente al livello superiore, assente per malattia, infortunio, ferie, permesso e richiamo alle armi, non dà diritto al sostituto al riconoscimento del livello superiore, fermo restando, per tutto il periodo di sostituzione, il diritto al trattamento economico corrispondente al predetto livello superiore.

##### **B. PARTE OPERAI:**

1. Il livello di assunzione è determinato in relazione alle mansioni per le quali l'operaio è stato assunto.
1. Definito il livello di assunzione, qualora il datore di lavoro adibisca il lavoratore all'espletamento di mansioni proprie del livello inferiore, l'operaio conserva il diritto di inquadramento nel livello di assunzione o in quello che abbia successivamente acquisito e della corrispondente retribuzione.

1. Qualora l'operaio venga adibito all'espletamento di mansioni superiori rispetto a quelle di assunzione o a quelle successivamente acquisite, gli compete la corrispondente retribuzione dal primo giorno di espletamento delle mansioni superiori.
1. Trascorsi i 45 giorni lavorativi continui e 60 giorni lavorativi discontinui nell'anno solare di effettivo svolgimento di mansioni corrispondenti al livello superiore, l'operaio ha diritto all'attribuzione del livello superiore, ad eccezione dei casi di sostituzione di operai aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro.
1. **La disposizione dell'espletamento delle mansioni superiori deve essere data per iscritto dal datore di lavoro o da chi, sul posto di lavoro ne fa le veci e al più tardi entro giorni tre da quello in cui le mansioni sono state espletate; tale documentazione è utile sia alla prova del superamento delle giornate di lavoro che dà diritto all'inquadramento nei livelli superiori che per eventuali selezioni.**

## ART. 12

### VALUTAZIONE E ATTRIBUZIONE MANSIONI

#### CORRISPONDENTI A LIVELLI SUPERIORI

##### A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

1. Compete al responsabile dell'Ufficio o della struttura cui sia stata affidata l'esecuzione delle opere previste in perizia, la valutazione delle mansioni svolte dal lavoratore ai fini dell'eventuale attribuzione del livello superiore, nonché l'attribuzione stessa o l'eventuale diniego.
1. Il predetto responsabile dovrà esprimersi entro giorni 60 dalla ricezione dell'istanza tendente al riconoscimento del livello superiore, la quale dovrà essere adeguatamente motivata e corredata di eventuale documentazione ritenuta idonea allo scopo.
1. Qualora il datore di lavoro abbia necessità di figure professionali non presenti nell'unità lavorativa, cantiere o Ufficio, e sia pertanto necessario procedere all'attribuzione, agli operai e impiegati forestali, di livelli superiori definitivi o alla trasformazione del rapporto di lavoro da operaio a impiegato, il datore di lavoro dovrà osservare i seguenti criteri:
  - a. effettuare prioritariamente la selezione fra i dipendenti in servizio nel cantiere o nell'Ufficio che, adeguatamente informati, avanzino specifica richiesta;
  - a. tener conto dell'idoneità fisica da accertarsi tramite visita medica;
  - a. tener conto del personale in possesso del titolo di studio adeguato alle mansioni da svolgere;
  - a. possesso di anzianità di servizio da confrontare fra gli eventuali aspiranti.

I suesposti criteri sono tra loro concorrenti.

## ART. 13

### ORARIO DI LAVORO

##### A. PARTE IMPIEGATI:

1. L'orario ordinario di lavoro è stabilito in 36 ore settimanali ed è suddiviso in cinque giorni, dal lunedì al venerdì.

1. La giornata del sabato a nessun effetto può essere considerata festiva.
1. Nel caso di particolari esigenze connesse all'organizzazione aziendale, dell'Ente o dell'Ufficio, può essere concordato con la rappresentanza sindacale aziendale, o in assenza, con i lavoratori, una diversa distribuzione dell'orario settimanale che comprenda anche il sabato.
1. Allo scopo di garantire il regolare svolgimento di particolari ed indilazionabili attività, potrà essere concordato con la rappresentanza sindacale aziendale, o in sua assenza, con i singoli lavoratori, anche la prestazione di lavoro nella giornata di sabato e domenica.
1. Qualora sia necessario, il lavoratore dovrà prestare la propria attività lavorativa nelle citate due giornate, su richiesta del datore di lavoro.
1. Nel periodo 30 giugno-15 settembre, nelle predette due giornate la prestazione di lavoro, se richiesta, dovrà comunque essere prestata. In tal caso compete all'impiegato il riposo compensativo nella settimana successiva.
1. A livello di singola Azienda, Ente o Ufficio, potranno concordarsi con la rappresentanza sindacale aziendale, o in assenza, con i singoli lavoratori, forme flessibili di gestione dell'orario giornaliero, tenendo conto, in particolare per quanto riguarda le esigenze aziendali, delle necessità operative inerenti ai lavori stagionali o fasi produttive o delle particolari mansioni svolte da talune figure professionali.
1. Nel periodo del servizio antincendi può essere chiesta una maggior prestazione di lavoro rispetto al normale orario di servizio da recuperare nel periodo invernale; nell'ambito della flessibilità ciascun lavoratore, durante la settimana, non può essere chiamato a prestare un monte ore complessivo superiore a 42 e nell'arco dell'anno non può superare complessivamente 49 ore.
1. L'orario flessibile, e le modalità di ricupero, saranno concordate preventivamente tra le OO.SS. a livello provinciale e il datore di lavoro.

#### B. PARTE OPERAI:

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali distribuiti in 5 giorni di 7 ore e 12 minuti ciascuno; l'ora di riposo utilizzabile anche per consumare eventuale pasto, è stabilita dalle ore 12 alle ore 13. Per gli addetti all'attività di vedetta durante la campagna antincendi, l'ora di riposo o dell'eventuale pasto è considerata nell'ambito dell'orario di lavoro.
1. Per i fanciulli trovano applicazione le norme di cui alla legge 1/10/1967, n. 977.
1. L'orario di lavoro ha inizio e termine dal punto oltre il quale la pista forestale non consenta al mezzo meccanico di trasporto di proseguire e il lavoratore debba recarsi sul posto di lavoro a piedi.
1. Qualora la distanza tra il perimetro di intervento o territorio del cantiere - dove si svolge ordinariamente l'attività lavorativa dell'operaio - e il Comune di residenza sia superiore a 30 km. per l'andata e altrettanti per il ritorno, competono n. 2 giorni di riposo compensativo in proporzione alle giornate CAU dell'anno. I permessi compensativi verranno fruiti previo accordo con il datore di lavoro.
1. Allo scopo di garantire il regolare svolgimento di particolari e indilazionabili attività, può essere concordato, tra il datore di lavoro e le OO.SS. a livello provinciale, che il lavoro venga prestato anche nei giorni di sabato e di domenica, con garanzia del riposo compensativo.
1. Tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative ed operative delle Aziende, Enti, Uffici o Cantieri, può essere concordata, tra il datore di lavoro e le OO.SS. a livello provinciale, una differente distribuzione dell'orario settimanale di lavoro, rispetto a quello previsto ordinariamente al 1° comma; potrà altresì essere concordata una distribuzione dell'orario settimanale in 6 giorni, compreso il periodo estivo.
1. Per gli operai addetti esclusivamente ai servizi di guardiania e di ascolto, l'orario settimanale di lavoro, a parità di salario, è fissato in 43 ore.

1. Per gli operai addetti al servizio di vedetta, l'orario settimanale di lavoro, a parità di salario, è fissato in 40 ore.
1. L'orario settimanale di cui al settimo comma non si applica ai custodi dei perimetri che, nell'espletamento continuo del servizio di sorveglianza degli stessi, a piedi o con automezzi, eseguono anche lavori connessi alla individuazione e rimozione di lacci o altri strumenti diretti alla cattura di animali selvatici; non si applica altresì ai custodi di perimetri il cui controllo consista in una continua perlustrazione a piedi o con mezzi di locomozione in dotazione del datore di lavoro dello stesso eseguita secondo un itinerario settimanale predisposto dal datore di lavoro.
1. L'orario di lavoro giornaliero inizia alle ore 7,48.
1. Per esigenze tecnico-organizzative di ciascun cantiere, tra il datore di lavoro e le R.S.A., può essere concordata la variazione dell'orario di inizio della prestazione di lavoro, non superiore a 60 minuti. Nel periodo dal 1° novembre al 31 marzo, ove non vi siano disponibili e adeguati ricoveri, in relazione a situazioni ambientali e territoriali difficili, all'ubicazione del cantiere, può essere contrattata tra il datore di lavoro e le OO.SS. a livello provinciale, una riduzione dell'ora del pasto non superiore a 30 minuti.
1. Per l'abbruciamento delle fasce parafuoco e operazioni di bonifica di incendi, l'orario di inizio del lavoro può essere anticipato alle ore 6.
1. Per gli autisti, i guardiani, i guardiaperimetri, gli addetti ai posti di ascolto e le vedette, può essere prevista una diversa distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro.
1. Gli operai adibiti al servizio antincendi osserveranno l'orario di entrata e cessazione del lavoro secondo turni scaglionati durante la giornata, in correlazione alle esigenze del servizio, sentite le organizzazioni sindacali. Nelle giornate dichiarate a rischio grave di incendi, gli operai non compresi nel servizio antincendi potranno essere utilizzati durante l'orario di lavoro disposto per gli addetti al servizio antincendi per esclusivi compiti di prevenzione consistenti in servizi itineranti lungo le zone ritenute a maggior rischio di incendi dal datore di lavoro.
1. In deroga a quanto previsto al primo comma, durante il periodo antincendi il periodo di consumazione del pasto è limitato a 30 minuti; a livello provinciale o di cantiere, può essere concordata, tra il datore di lavoro e le OO.SS., un ulteriore periodo di sosta per il pasto di 30 minuti; in tal caso sarà posticipato l'orario di uscita.
1. Qualora durante l'ora di sosta per il pasto, questo debba essere interrotto per interventi di lotta contro gli incendi, all'operaio compete, in proporzione, la retribuzione ovvero il riposo compensativo.
1. Nel periodo del servizio antincendio può essere chiesta una maggior prestazione di lavoro rispetto al normale orario di servizio da recuperare nel periodo invernale; nell'ambito della flessibilità ciascun lavoratore, durante la settimana, non può essere chiamato a prestare un monte ore complessivo superiore a 42 e nell'arco dell'anno non può superare complessivamente 49 ore.
1. L'orario flessibile, e le modalità di ricupero, saranno concordate preventivamente tra le OO.SS. a livello provinciale e il datore di lavoro.

#### **ART. 14**

#### **LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO E FLESSIBILE**

##### **A. PARTE IMPIEGATI:**



1. È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero previsto all'art. 13, parte impiegati, e il medesimo non può superare le tre ore giornaliere e le quindici settimanali.
1. È considerato lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 21 alle ore 6 del mattino successivo.
1. È considerato lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 20.
1. Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'Azienda, Ente o Ufficio e può essere eseguito solo su esplicita richiesta ed autorizzazione del datore di lavoro o di un suo delegato.
1. Le percentuali di maggiorazione, da applicare sugli elementi della retribuzione indicati al 1° comma dell'art. 22, parte impiegati, sono le seguenti:
  - a. lavoro straordinario 30%;
  - a. lavoro notturno 50%;
  - a. lavoro festivo 50%;
  - a. lavoro straordinario festivo 60%;
  - a. lavoro festivo notturno 65%;
  - a. lavoro flessibile 20%.

#### B. PARTE OPERAI:

1. Il lavoro eseguito oltre i limiti di cui all'articolo 13 del presente contratto è considerato lavoro straordinario.
1. Il lavoro straordinario può essere richiesto solo in casi di eccezionali necessità e non può superare le 2 ore al giorno, ad eccezione dell'attività antincendi, e deve essere concordato con le R.S.A.
1. Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
1. Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui al successivo art. 20.
1. Le percentuali in maggiorazione sono le seguenti:
  - a. lavoro straordinario diurno: 24%;
  - a. lavoro festivo diurno: 39%;
  - a. lavoro festivo straordinario: 50%;
  - a. lavoro notturno ordinario non compreso in turni periodici: 27%;
  - a. lavoro notturno ordinario compreso in turni periodici: 8%;
  - a. lavoro notturno straordinario: 38%;
  - a. lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici: 46%;
  - a. lavoro festivo diurno compreso in turni periodici: 25%;
  - a. lavoro festivo notturno compreso in turni periodici: 39%;

- a. lavoro festivo notturno straordinario: 66%;
  - a. lavoro flessibile 20%.
6. Dette percentuali devono essere calcolate sulla paga base, contingenza e salario integrativo regionale.

**C. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Il lavoro straordinario riveste carattere di eccezionalità ed è finalizzato a sopperire ad attività straordinaria o espletabile in particolari periodi dell'anno con maggiore intensità o a servizi di carattere essenziale e fondamentale per la difesa del patrimonio boschivo e dagli incendi. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere autorizzate entro il limite massimo di 85 ore annue per ogni dipendente. I predetti limiti possono essere superati solo per prestazioni di lavoro straordinario concernente il servizio antincendio e per attività effettuata dai capi cantiere e per altre necessità eccezionali o improrogabili concernenti attività dell'Ufficio, attribuite volta per volta per iscritto e motivate; comunque l'attribuzione al singolo dipendente di ore per l'espletamento di lavoro straordinario per i suddetti motivi, non può superare le 250 ore annue e 25 ore mensili.

**ART. 15**

**RIPOSI SETTIMANALI**

**A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Il dipendente ha diritto al riposo settimanale di 24 ore consecutive, coincidente, di norma, con la domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge.
1. Qualora per esigenze di lavoro venga richiesta la prestazione di lavoro nella giornata di domenica, il dipendente dovrà inderogabilmente godere del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

**ART. 16**

**FERIE**

**A. PARTE IMPIEGATI:**

1. All'impiegato compete un periodo di ferie annuali retribuite, pari a 30 giornate lavorative, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in sei giorni o 25 giornate lavorative, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in cinque giorni e comunque non inferiore a 180 ore annuali.
1. Le assenze per malattia e/o infortunio per un massimo di gg. 15 e per i motivi di cui all'art. 17, comma terzo, non sono computate nelle ferie, se adeguatamente e tempestivamente documentate.
1. Le ferie dovranno essere godute continuativamente per un periodo non inferiore a gg. 15, salvo che esigenze di lavoro non impongano il godimento per periodi più brevi. In tal caso il datore di lavoro o il suo delegato concorderà con l'avente diritto le modalità e i tempi di godimento.
1. È facoltà dell'impiegato scegliere uno di tali periodi, secondo le necessità e in base alle sue esigenze personali.
1. Il datore di lavoro ha facoltà, in caso di eccezionali esigenze, di differire o interrompere il periodo di godimento delle ferie, fermo restando, in quest'ultimo caso, il diritto dell'impiegato al rimborso delle eventuali spese di viaggio per il rientro in sede e, il diritto di fruire entro il mese di giugno dell'anno successivo, dei giorni di ferie non goduti.

1. L'impiegato che per esigenze eccezionali e del tutto imprevedibili, non abbia potuto godere, in parte, delle ferie entro il semestre dell'anno successivo a quello in cui il diritto è sorto, ha diritto ad una corrispondente indennità sostitutiva.

#### B. PARTE OPERAI:

1. Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compete un periodo di ferie retribuite pari a 22 o 26 giornate lavorative, rispettivamente in caso di distribuzione dell'orario settimanale in 5 o 6 giorni.
1. In aggiunta alle ferie ordinarie previste dal presente contratto competono agli operai a tempo indeterminato quattro giornate di cui alla legge 54/77, più un giorno di permesso per riduzione orario di lavoro stabilito dal contratto collettivo nazionale 8 aprile 1988, recepito dal C.I.R.L. del 6 febbraio 1989. I predetti giorni sono pari a 6 qualora l'orario settimanale di lavoro sia distribuito in 6 giorni lavorativi.
1. Al fine del godimento delle ferie ordinarie, 2 di tali giorni vengono sommati alle ferie ordinarie. I restanti giorni potranno essere goduti come permessi retribuiti ad ore in modo frazionato e con un minimo di due ore continuative; quando tale godimento sia riferito al periodo successivo alla consumazione del pasto il minimo dovrà essere pari al residuo orario lavorativo giornaliero.
1. La malattia o l'infortunio sopravvenuti durante il periodo di ferie interrompono lo stesso fino a guarigione clinica.
1. Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato competono per intero le ferie anche nei casi di fruizione della cassa integrazione.
1. Le ferie debbono essere godute interamente entro l'anno in cui competono, salvo impossibilità dovuta a malattia, infortunio o maternità della lavoratrice o a esigenze di servizio e comunque dovranno essere godute entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui sono maturate.
1. Il lavoratore ha facoltà di scegliere, previa richiesta scritta, il periodo di godimento di gg. 13 delle ferie spettantigli, più due giornate di permesso retribuito di cui al terzo comma, con la sola esclusione del periodo dal 1° giugno al 30 settembre.
1. Durante il periodo dal 1° giugno al 30 settembre, i lavoratori possono usufruire delle ferie compatibilmente con le esigenze aziendali e/o di cantiere, da verificare con le rappresentanze sindacali.
1. Il godimento di tale diritto è subordinato alla condizione che le richieste non interessino contemporaneamente più del 10% dei lavoratori occupati nel cantiere.
1. In deroga alla disposizione di cui al comma precedente, per il personale che presta la propria attività lavorativa presso vivai forestali, la percentuale del personale avente diritto al godimento di ferie in caso di richiesta contemporanea, è elevata al 25%.

#### C. PARTE COMUNE OPERAI ED IMPIEGATI

1. La richiesta di ferie o la concessione delle stesse d'Ufficio, riguardanti un periodo continuativo per non meno di una settimana, deve essere inoltrata o disposta d'Ufficio, almeno 10 giorni prima del periodo di fruizione.

### **ART. 17**

#### **PERMESSI STRAORDINARI**

##### A. PARTE IMPIEGATI:

1. All'impiegato che contrae matrimonio, compete un permesso straordinario retribuito pari a 18 giorni lavorativi nei quali deve intendersi compreso il sabato.

1. All'impiegato che si assenti per motivi familiari e per altri casi di necessità ed urgenza, competono gg. 3 all'anno di permesso con retribuzione normale, da usufruire, se necessario, anche ad ore.
  1. All'impiegato, nel caso di decesso del coniuge, del genitore, suocero, figlio, fratello, ha diritto ad un permesso straordinario retribuito pari a tre giornate lavorative. I predetti permessi spettano ogni qualvolta si verifichi uno dei suddetti eventi.
- B. PARTE OPERAI:**
1. All'operaio a tempo indeterminato che contragga matrimonio, spetta un permesso straordinario retribuito, pari a gg. quindici di calendario, non computabili nelle ferie ordinarie; tale permesso è pari a sette giorni per l'operaio a tempo determinato che lavori almeno sei mesi in turni avvicendati o proporzionalmente ridotto per turni di minor durata.
  1. All'operaio che debba assentarsi dal lavoro per malattia di figli di età non superiore a tre anni, purché la stessa sia adeguatamente documentata, compete un giorno di permesso all'anno regolarmente retribuito, a condizione che tali permessi non siano già fruibili dalla madre in relazione ad altri rapporti di lavoro della stessa.
  1. L'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di decesso del coniuge, genitore, suocero, figlio, fratello, ha diritto ad un permesso straordinario retribuito pari a tre giornate lavorative. Per l'operaio turnista tale permesso straordinario è pari a due giornate di lavoro se trattasi di turni di mesi 6, 1 giornata di lavoro se trattasi di turni inferiori.
  1. I permessi di cui al comma 3° spettano ogni qualvolta si verifichi uno dei suddetti eventi.

## **ART. 18**

### **PERMESSI RETRIBUITI PER LA FREQUENZA DI CORSI DI STUDIO**

**A. PARTE IMPIEGATI:**

1. Gli impiegati che intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio al fine di migliorare la propria cultura, hanno diritto con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti gli impiegati.
1. Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.
1. All'inizio di ogni triennio viene determinato il monte ore a disposizione degli impiegati per l'esercizio del diritto allo studio in ragione di 1/180 delle ore lavorate dagli impiegati forestali alle dipendenze dell'amministrazione in forza nell'anno solare precedente a quello di entrata in vigore del presente contratto.
1. Per la regolamentazione della fruizione dei suddetti permessi, si applicano le disposizioni vigenti per gli operai di cui ai successivi commi dal **4) al 13)**.
1. Fermo restando il monte ore concedibile, i predetti permessi possono essere utilizzati dagli impiegati - fino al limite massimo di 120 ore, da utilizzare nell'arco di un triennio o di un solo anno - che intendono frequentare corsi di studio e di aggiornamento professionale al fine di migliorare la propria professionalità, in relazione all'attività dell'Azienda, anche per frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o privati legalmente riconosciuti o presso organismi notoriamente operanti nel settore e ritenuti validi dall'Azienda, alle condizioni indicate nei commi successivi.
1. Compatibilmente con le esigenze aziendali, da verificare con la Rappresentanza Sindacale Aziendale, e purché sia comunque assicurato il normale andamento dell'attività dell'azienda, Ente o Ufficio, il numero degli impiegati di ogni singola struttura che può beneficiare delle 120 ore di permesso come sopra regolamentate, non potrà essere superiore, nello stesso mese, ad una unità per le strutture che hanno sino a 10 impiegati e il 10% per le strutture che hanno più di 10 impiegati, con arrotondamento alla unità superiore.

1. Per ottenere i permessi di partecipazione a detti corsi, gli impiegati dovranno fornire al datore di lavoro, un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.
1. Nell'ipotesi che il corso di cui al comma 5° sia effettuato fuori orario di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al pagamento del corso stesso, dietro presentazione di regolare fattura o ricevuta rilasciata dall'Istituto od Organismo interessato.
1. L'onere finanziario del corso a carico del datore di lavoro, non dovrà superare complessivamente un importo pari a 40 ore dello stipendio mensile spettante all'impiegato. Lo stesso impiegato, durante il medesimo anno, non potrà usufruire di ulteriori permessi per la frequenza di corsi di cui al quinto comma.

#### B. PARTE OPERAI:

1. Gli operai che intendano frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio al fine di migliorare la propria cultura, hanno diritto con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti gli operai.
1. Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.
1. All'inizio di ogni triennio viene determinato il monte ore a disposizione degli operai per l'esercizio del diritto allo studio in ragione di 1/180 delle ore lavorate dagli operai forestali alle dipendenze dell'amministrazione assunti nell'anno solare precedente a quello di entrata in vigore del presente contratto.
1. Il monte ore di cui al comma precedente viene individuato globalmente, sin dall'inizio, per il triennio al fine di poterne permettere l'intera utilizzazione anche nel primo anno di vigenza contrattuale.
1. La determinazione del monte ore effettuata come al terzo comma, è suscettibile di essere corretta al termine del primo e al termine del secondo degli anni di durata del contratto, qualora i programmi di intervento degli enti pubblici operanti nel settore, le relative concessioni di lavori assentite e le conseguenti perizie abbiano portato ad un impiego di manodopera superiore od inferiore ad 1/5 rispetto a quello verificatosi nell'anno solare precedente all'entrata in vigore del contratto stesso.
1. Gli operai che contemporaneamente possono assentarsi dal cantiere per l'esercizio del diritto allo studio non devono superare il 2% del totale della forza occupata; deve essere comunque garantito presso i cantieri lo svolgimento dell'attività lavorativa, mediante accordi con le rappresentanze sindacali aziendali.
1. I permessi retribuiti possono essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per il triennio, utilizzabili anche in un solo anno sempre che il corso al quale l'operaio intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio rispetto a quelle richieste come permesso retribuito. A tale fine l'operaio interessato deve presentare domanda scritta all'Amministrazione nei termini e con le modalità che saranno con essa concordate. Tali termini, di norma non saranno inferiori al trimestre.
1. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al sesto comma, il datore di lavoro e le RSA stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dagli operai in ordine alla frequenza dei corsi, e, fermo restando quanto previsto al sesto comma i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, quali l'età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio etc.
1. Sono ammessi alla frequenza dei corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.
1. Gli operai dovranno fornire all'Amministrazione un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.
1. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra il datore di lavoro e le RSA.

1. Il datore di lavoro eroga, durante la frequenza ai corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al sesto comma, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.
1. I permessi di cui sopra competono anche agli operai che frequentano scuole di cui al primo comma, anche fuori dall'orario di lavoro; per tali fini è consentita l'assenza, per tutta o per parte della giornata di lavoro in cui si svolgono le lezioni e nei limiti del monte ore pro-capite e con l'osservanza delle modalità e condizioni generali previste dai commi precedenti.

## **ART. 19**

### **PROGETTI DI FORMAZIONE**

#### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Allo scopo di conseguire il consolidamento di una forza lavoro qualificata nel settore forestale, il datore di lavoro promuove, d'intesa con le OO.SS. a livello regionale, la realizzazione di progetti di formazione, individuando le relative fonti di finanziamento, da effettuarsi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa e mediante turni compatibili con il lavoro ordinario.
1. A tal fine le OO.SS. regionali e l'Assessorato della Difesa dell'Ambiente si incontreranno annualmente; in sede di prima applicazione l'incontro avverrà prima della definizione del programma annuale di formazione professionale della regione.

## **ART. 20**

### **GIORNI FESTIVI, FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI**

#### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:
  - a. il 25 aprile - anniversario della liberazione;
  - a. il 1° maggio - festa del lavoro;
  - a. il 1° dell'anno;
  - a. il 6 gennaio - giorno dell'Epifania;
  - a. il lunedì dopo Pasqua;
  - a. il 15 agosto - giorno dell'assunzione della Beata Vergine Maria;
  - a. il 1° novembre - Ognissanti;
  - a. l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;
  - a. il 25 dicembre - giorno di Natale;
  - a. il 26 dicembre - S. Stefano;
  - a. il giorno della festa del patrono del luogo ove ordinariamente il dipendente presta servizio.

2. Tuttavia, anche in dette ricorrenze il personale, se necessario, deve assicurare il normale svolgimento di quelle attività strettamente indispensabili.

## ART. 21

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### PER I GIORNI FESTIVI, FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

##### A. PARTE IMPIEGATI:

1. Per i giorni di festività nazionali e infrasettimanali, compete, la normale retribuzione pur in assenza di prestazione di lavoro.
1. In caso di prestazione di lavoro compete, oltre alla normale retribuzione, un'altra retribuzione, pari alle ore lavorate maggiorate con gli indici di cui all'art. 14, parte impiegati.
1. Per le festività di cui al primo comma del presente articolo, coincidenti col sabato, con la domenica o con una o più festività infrasettimanali, all'impiegato compete 1/26 della retribuzione mensile.
1. Il trattamento per le festività soppresse è il seguente:
  - a. Per le festività nazionali (2 giugno e 4 novembre), le cui celebrazioni sono state spostate, rispettivamente, alla prima domenica di giugno e di novembre, compete 1/26 della retribuzione; pertanto il 2 giugno ed il 4 novembre sono considerate giornate lavorative a tutti gli effetti.
  - a. Le 4 giornate festive soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), che diventano lavorative a tutti gli effetti, sono sommate alle ferie annuali.
5. In alternativa ed in sostituzione delle predette giornate di ferie di cui al punto **b)** del comma precedente, la prestazione di lavoro effettuata nelle predette festività soppresse, potrà essere compensata, per tutte le 4 giornate o per alcune di esse, con la corresponsione, in aggiunta alla normale retribuzione mensile contrattualmente dovuta, di una ulteriore giornata di paga, pari ad 1/26 della retribuzione mensile di cui all'art. 22, parte impiegati.

##### B. PARTE OPERAI:

1. Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico dovuto per i giorni festivi, quando non vi sia prestazione di lavoro, è contenuto in percentuale nel terzo elemento di cui al successivo art. 22, parte operai. In caso di prestazione di lavoro nei giorni festivi, all'operaio a tempo determinato compete la retribuzione globale per le ore di effettivo lavoro con la maggiorazione del lavoro festivo di cui al precedente art. 14, parte operai.
1. Per gli operai a tempo indeterminato nelle festività nazionali e infrasettimanali compete la normale retribuzione pur in assenza di prestazione di lavoro.
1. In caso di prestazione di lavoro compete, oltre la normale retribuzione un'altra retribuzione pari alle ore lavorate maggiorate con gli indici di cui all'art. 14, parte operai.
1. Le 4 festività soppresse di cui alla L. 54/1977 e successive modifiche sono godute secondo quanto previsto all'art. 16, parte operai, del presente contratto.
1. Per le festività di cui al precedente articolo, compreso il 2 giugno e il 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata rispettivamente alla prima domenica di giugno e di novembre, coincidenti con il sabato, o con la domenica o con una o più festività infrasettimanali, all'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato compete 1/26 della retribuzione mensile.

## ART. 22

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### A. PARTE IMPIEGATI:

1. La retribuzione è composta dai seguenti elementi:
  - a. minimo stabilito dal contratto collettivo nazionale in vigore per gli impiegati forestali;
  - a. indennità di contingenza;
  - a. minimo stipendio integrativo regionale;
  - a. aumenti periodici di anzianità.
2. Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, quella oraria dividendo l'importo mensile per 156.

#### B. PARTE OPERAI:

1. Gli operai a tempo indeterminato sono retribuiti con paga mensile per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenza volontaria, malattia, infortunio, e di quelle di sospensione dal lavoro, per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa Integrazione salariale di cui alla L. 457/72.
1. La retribuzione degli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è costituita, secondo quanto previsto dai successivi articoli, da:
  - a. paga base;
  - a. indennità di contingenza (secondo le leggi vigenti);
  - a. salario integrativo regionale.
3. Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, quella oraria si ottiene dividendo la stessa per 156.
3. La retribuzione degli operai a tempo determinato è costituita da:
  - a. paga base;
  - a. indennità di contingenza;
  - a. salario integrativo regionale;
  - a. terzo elemento nella misura e percentuale stabilita al 6° comma del presente articolo.
5. Il trattamento economico spettante agli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato per ferie, 13ma mensilità, 14ma mensilità, festività nazionali e infrasettimanali di cui al precedente art. 20 anche se ricadenti in giorni di domenica, e il trattamento di fine rapporto, è assolto con la corresponsione di una percentuale complessiva di salario calcolata su tutti gli elementi della retribuzione, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestata.



5. La percentuale di che trattasi è fissata nella misura del 30,58 più la percentuale del 9,15% per il trattamento di fine rapporto.

### **ART. 23**

#### **CONTINGENZA IMPIEGATI**

1. Ai minimi di stipendio mensile previsti dal contratto collettivo nazionale per gli impiegati forestali, si applicano le norme in materia di indennità di contingenza stabilite dalla legge 22.6.1986, n. 38 e dell'Accordo nazionale, sulla stessa materia, del 20 maggio 1986.
1. L'indennità di contingenza spettante in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale presso una o più Aziende, Enti o Uffici, è pari al valore unitario giornaliero od orario che si ottiene dividendo rispettivamente, per 26 o per 156 il valore della indennità di contingenza mensile spettante al corrispondente livello di impiegato a tempo pieno.

### **ART. 24**

#### **PAGA BASE, CONTINGENZA CONGLOBATA**

#### **E CON L'ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE,**

#### **AUMENTO INTEGRATIVO REGIONALE**

##### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. La paga base mensile ed oraria, comprensiva della contingenza conglobata fino al 31/1/1977, comprensiva dell'E.D.R., il salario integrativo regionale, spettanti all'operaio o all'impiegato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, è indicata nelle seguenti tabelle allegate al presente contratto che formano parte integrante e sostanziale dello stesso:
  - Tab. A) Impiegati.
  - Tab. B) Operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
  - Tab. C) Operai con rapporto di lavoro a termine.

### **ART. 25**

#### **AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO**

##### **A. PARTE IMPIEGATI:**

1. L'impiegato, per l'anzianità di servizio prestato presso lo stesso datore di lavoro, ha diritto, per ogni biennio di anzianità, ad un aumento retributivo in misura fissa.
1. A far data dal 1° gennaio 1991, l'importo degli aumenti periodici per l'anzianità è fissato per ogni livello di impiegati, nelle seguenti misure:

- 6° livello .....£. 64.000;
- 5° livello.....£. 57.000;
- 4° livello.....£. 52.000;
- 3° livello.....£. 48.000;
- 2° livello.....£. 46.000.

3. Gli aumenti periodici di anzianità sono stabiliti nel numero massimo di dodici e decorreranno dal primo mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
3. L'impiegato, nel caso di passaggio ad un livello superiore, conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed ha diritto alla rivalutazione di uno scatto ogni anno di anzianità maturato nella nuova categoria, fermo restando il diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino a raggiungere il numero massimo di 12 scatti.
3. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico per anzianità.
3. Nei casi di inquadramento dell'operaio in un livello impiegatizio, gli scatti maturati sono rivalutati, fino all'esaurimento, ogni biennio di permanenza nella nuova qualifica.

#### B. PARTE OPERAI:

1. Gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano prestato servizio continuativo per un biennio presso lo stesso Consorzio, Comune, Comunità Montana, Amministrazione regionale, Azienda agricola forestale privata, hanno diritto ad uno scatto di anzianità.
1. La misura di tale scatto di anzianità, stabilita a decorrere dall'1/10/88 è la seguente:
  - £. 39.595 mensili, operaio del 4° livello;
  - £. 38.805 mensili, operaio del 3° livello;
  - £. 35.610 mensili, operaio del 2° livello;
  - £. 33.825 mensili, operaio del 1° livello.
3. L'anzianità utile è computata con riferimento all'1/1/78 e gli scatti di anzianità sono limitati in numero massimo di quattro a decorrere dall'1/6/89.
3. Nei casi di inquadramento del lavoratore in un livello superiore, gli scatti maturati nei livelli inferiori sono rivalutati, fino ad esaurimento, ogni biennio di permanenza nella nuova qualifica, fermo restando il numero complessivo di quattro scatti.
3. Agli operai che transitano in livelli superiori l'anzianità residua posseduta nel livello di appartenenza, è valutata per intero ai fini del conseguimento dei successivi scatti.

### ART. 26

#### INDENNITÀ PER POSSESSO DI TITOLO DI STUDIO

##### A. PARTE IMPIEGATI:

1. All'impiegato che risulti in servizio antecedentemente al 2 agosto 1988, in possesso del titolo di studio - diploma di laurea - diploma di scuola media superiore - diploma di scuola media professionale, è corrisposto un assegno mensile ad personam, in cifra fissa, del seguente importo:

##### I. Diploma di laurea:

- a. livello £. 150.670;
- a. 5° livello £. 130.125;
- a. 4° livello £. 118.180;
- a. 3° livello £. 114.525;
- a. 2° livello £. 113.040.

II. Diploma di scuola media superiore:

- a. livello £. 100.780;
- a. 5° livello £. 87.085;
- a. 4° livello £. 79.120;
- a. 3° livello £. 76.685;
- a. 2° livello £. 75.695.

III. Diploma di scuola professionale:

- a. livello £. 50.390;
- a. 5° livello £. 42.545;
- a. 4° livello £. 39.560;
- a. 3° livello £. 38.340;
- a. 2° livello £. 37.850.

2. L'indennità di cui sopra è computata anche ai fini della determinazione della 13ma e 14ma mensilità.

**ART. 27**

**TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ**

**A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. I lavoratori forestali a tempo indeterminato hanno diritto alla corresponsione della 13ma e 14ma mensilità, pari, rispettivamente, alla retribuzione spettante nel mese di giugno e dicembre.
1. La 13ma e 14ma mensilità dovranno essere corrisposte, rispettivamente, entro il giorno 18 del mese di dicembre e giugno.
1. Le predette mensilità sono frazionabili in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro in corso.
1. In caso di cessazione del rapporto di lavoro le anzidette indennità saranno determinate in base alla retribuzione del mese in cui cessa il rapporto di lavoro.

1. Nei casi di nuova assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro, è considerato mese intero il periodo di lavoro superiore a gg. 15.
1. La corresponsione dei predetti dodicesimi compete anche nel caso di recesso dal rapporto di lavoro durante il periodo di prova.
1. Relativamente al rapporto di lavoro degli operai, le mensilità aggiuntive previste nei commi precedenti spettano anche nei casi di fruizione di cassa integrazione, assenza per malattia o infortunio che abbiano dato luogo a conservazione del posto con garanzia di integrazione del trattamento erogato dagli istituti competenti.

## **ART. 28**

### **SQUADRE ANTINCENDIO**

#### **A. PARTE OPERAI:**

1. Nei limiti di compatibilità posti dalla vigente legislazione sulla difesa del patrimonio boschivo dagli incendi, il datore di lavoro si impegna ad utilizzare prevalentemente gli operai forestali dipendenti, per la costituzione delle squadre antincendi.
1. Tutti gli operai risultati idonei alla visita medica, compatibilmente con la disponibilità dei mezzi antincendi, saranno utilizzati per l'espletamento del servizio di prevenzione e lotta antincendi.
1. Qualora il numero degli operai dichiarati idonei allo svolgimento del servizio antincendi sia sufficiente, si disporranno doppi turni giornalieri in modo da coprire il maggior numero di ore nell'arco della giornata; i turni così predisposti potranno cessare allorché le condizioni di pericolosità siano cessate.
1. L'operaio avviato a turno semestrale di lavoro, che nel periodo estivo dovesse essere utilizzato anche per il servizio antincendi, nell'ipotesi di inidoneità al predetto servizio, sarà utilizzato comunque per lavori ordinari purché compatibili con le prescrizioni di inidoneità contenute nel certificato medico.

## **ART. 29**

### **REPERIBILITÀ**

#### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Dal 1° luglio al 30 settembre, in relazione all'attività antincendi, può essere chiesta al lavoratore la reperibilità, al fine di poter essere chiamato in servizio per l'effettuazione dello spegnimento degli incendi, bonifica o altre attività connesse, concordando le modalità di utilizzo a livello provinciale con le OO.SS. firmatarie del contratto integrativo.
1. Le suddette modalità dovranno comunque rispettare i seguenti vincoli:
  - a. La reperibilità può essere richiesta al termine dell'attività lavorativa pomeridiana e fino alle ore 22 e dalle ore 8 all'inizio del lavoro antimeridiano.
  - a. La reperibilità è richiesta per non più di 5 operai addetti alla lotta antincendi più l'autobottista, l'addetto, il capo cantiere o il capo squadra.
  - a. La reperibilità deve essere chiesta, per squadra tipo di cui sopra, non in riferimento al singolo cantiere ma ad un bacino geografico più ampio.

- a. Compatibilmente con la disponibilità dei soggetti che devono costituire la squadra tipo, la reperibilità deve essere richiesta, a turno, fra i lavoratori e i diversi cantieri del bacino di riferimento.
- a. Il servizio di reperibilità va di norma limitato al periodo di cui alla lett. **a)** del presente articolo ad una durata non inferiore alle ore 3 e non superiore a 12.
- a. Il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a 7 giorni al mese, ove vi sia la possibilità di turnazione.
- a. Il dipendente inserito in appositi turni di reperibilità deve comunicare all'Amministrazione il proprio recapito telefonico ed assicurare la presenza entro il termine di 15 minuti dalla chiamata nel luogo in cui è stato stabilito il punto di raccolta.
- a. Il dipendente al quale è stato chiesto di essere reperibile, se deve allontanarsi dal posto in cui ha garantito la rintracciabilità, deve dare preavviso al capo squadra o capo operaio inseriti in turno di reperibilità e deve comunque garantire la presenza nei termini di cui al precedente comma.
- a. La reperibilità non può essere richiesta a coloro che non siano rintracciabili per telefono.
- 3. Costituisce grave infrazione agli obblighi di servizio, in caso di chiamata per l'intervento, la non reperibilità dell'operaio nel luogo in cui ha garantito la presenza.
- 3. Le parti potranno concordare di programmare turni di reperibilità, anche per altri particolari settori di attività per i quali sia necessario garantire la possibilità di un pronto intervento.
- 3. Il dipendente al quale è stata chiesta la reperibilità, ha diritto ad una indennità pari al 10% della retribuzione oraria per ogni ora di reperibilità, costituita dal minimo tabellare nazionale e dal salario integrativo regionale.

### **ART. 30**

#### **INDENNITÀ PER USO DI VIDEO TERMINALI E PERSONAL COMPUTERS**

##### **A. PARTE IMPIEGATI:**

- 1. Al personale che, per l'espletamento dei compiti assegnati debba far uso, per almeno tre ore di ordinaria o straordinaria prestazione di lavoro nell'arco della giornata, di personal computers o video terminali, compete una indennità giornaliera di £. 3.600.

### **ART. 31**

#### **INDENNITÀ DI VOLO E ANTINCENDIO**

##### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

- 1. Ai lavoratori adibiti al servizio antincendi, per ogni giornata di effettivo uso di mezzi aerei, compete una indennità giornaliera di £. 5.000.

### **ART. 32**

#### **INDENNITÀ DI CASSA**

A. PARTE IMPIEGATI:

1. Qualora l'ordinamento dell'Azienda, dell'Ente o dell'Ufficio consenta il maneggio di danaro contante, al dipendente incaricato normalmente di tale maneggio, spetta una indennità di cassa pari a £. 70.000 mensili.
1. Detta indennità compete sia all'impiegato che svolge tale mansione in via esclusiva che a colui che la svolge congiuntamente ad altre mansioni, purché, in quest'ultimo caso, non si tratti di attività occasionale.
1. L'indennità è corrisposta per dodici mensilità, salvo che per i casi di assenza dal lavoro per periodi superiori al mese; l'entità mensile di detta indennità non è frazionabile.
1. La predetta indennità non fa parte, a tutti gli effetti, della retribuzione.

**ART. 33**

**INDENNITÀ PER LAVORI SPECIALI E DISAGIATI**

A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

1. Al personale che lavora in condizioni di disagio di seguito elencate compete una maggiorazione della retribuzione per ogni ora di effettivo lavoro:
  - a. lavori effettuati con i piedi immersi nell'acqua, neve o melma non inferiori a cm. 10 di profondità: 10%;
  - a. personale impiegato nello spegnimento degli incendi e relativa bonifica: 24%;
  - a. lavori eseguiti in zone al di sopra dei 900/m s.l.m.: 10%;
  - a. lavori eseguiti in celle frigo: 10%.
2. Le percentuali di cui sopra sono calcolate su tutti gli elementi della paga previsti all'art. 22.

**ART. 34**

**LAVORI PESANTI E NOCIVI**

A. PARTE OPERAI:

1. Sono considerati pesanti e/o nocivi i lavori di seguito elencati:
  - a. lavori con motopicco, motosega, preparazione e irrorazione di liquidi antiparassitari, spargimento di concimi polverulenti, trattamenti con vernici tossiche;
  - a. lavori di bruciatura delle fasce antincendi oltre le ore nove;
2. Per i lavori di cui sopra l'operaio ha diritto ad uno o più riposi da fruire durante l'esecuzione dei lavori, pari ad ore due per ogni giornata di lavoro e comunque calcolati proporzionalmente alle ore di espletamento dei lavori di cui sopra.
2. Ferme restando le modalità di fruizione, la sosta di cui sopra è fissata in 10 minuti per ogni ora di effettiva prestazione e comunque deve essere proporzionale alle ore di effettivo lavoro.

-

**ART. 35**

**MEZZI DI TRASPORTO**

**A. PARTE IMPIEGATI:**

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato un efficiente mezzo di trasporto, ove necessario per il normale disimpegno delle incombenze affidategli. Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dallo stesso impiegato, questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad un compenso, per ogni chilometro percorso, pari alla tariffa predisposta dall'A.C.I. per un automezzo del tipo Fiat Uno 70-Sx3P e per una percorrenza individuata di 15.000 chilometri annui.

Tale compenso è aggiornato, all'inizio di ogni anno, in base alla medesima tariffa.

**ART. 36**

**INDENNITÀ DI PERCORRENZA PER RECARSI SUL POSTO DI LAVORO**

**A. PARTE IMPIEGATI:**

1. Qualora il centro amministrativo comunale, il nucleo abitativo della frazione comunale sul cui territorio si trova il centro aziendale, l'Ufficio o comunque la sede ordinaria di lavoro, e la sede stessa, non siano collegati da adeguati mezzi di trasporto di linea, compete all'impiegato una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo della benzina super, da aggiornarsi semestralmente all'inizio del mese di gennaio e luglio di ogni anno.
1. Tale indennità è calcolata per un solo percorso di andata e ritorno e per ogni giornata di effettivo lavoro.
1. Il rimborso spese per l'uso del proprio mezzo di trasporto non è dovuto qualora il datore di lavoro metta a disposizione degli impiegati aventi diritto un proprio mezzo di trasporto.
1. Qualora ne facciano richiesta tutti gli impiegati in servizio presso la singola unità operativa aziendale o di cantiere, in opzione, si applicano le disposizioni di cui alla successiva lett. **b)**, parte operai; l'opzione, sempre negli stessi modi e termini può essere modificata solo all'inizio di ogni anno solare e dovrà essere manifestata per iscritto almeno entro il 20 del mese di dicembre.

**B. PARTE OPERAI:**

1. Qualora il datore di lavoro non fornisca adeguati mezzi di trasporto, compete agli operai un'indennità chilometrica per la percorrenza dal comune o frazione di residenza al posto di lavoro.
1. L'indennità chilometrica di cui al primo comma, parte operai, compete nella misura di £. 295 (lire duecentonovantacinque) al chilometro di percorrenza sia per il viaggio di andata che per quello di ritorno.
1. L'indennità chilometrica come sopra regolata, compete nel limite massimo di complessivi 50 chilometri giornalieri.
1. La distanza deve essere calcolata dal centro del comune di residenza del lavoratore, o frazione di esso, al luogo dove ha inizio l'orario di lavoro, ai sensi dell'articolo 13 del presente contratto, parte operai.

1. Agli operai addetti al servizio di prevenzione e lotta antincendi, che per tale attività debbono recarsi fuori dai perimetri ove ordinariamente prestano l'attività lavorativa, non si applica il limite complessivo dei 50 chilometri, nel caso di autorizzazione da parte del datore di lavoro all'uso del personale mezzo di trasporto.

### ART. 37

#### **INDENNITÀ DI TRASFERTA**

##### A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

1. Al dipendente chiamato a prestare la propria attività lavorativa fuori dalla sede ordinaria di lavoro, (Ufficio Foresta Cantiere, Comprensorio) che comporti pernottamento, compete il rimborso a piè di lista delle spese di vitto, alloggio, viaggio e simili, sostenute per ragioni inerenti al servizio stesso. Le stesse sono rimborsate con la paga del mese cui si riferiscono o di quello successivo.
1. Sull'importo delle spese di vitto ed alloggio si applica una maggiorazione del 25%, a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.
1. L'importo per il vitto, non potrà comunque essere superiore a £. 40.000 per ciascun pasto consumato a pranzo e/o a cena.
1. Al dipendente chiamato a prestare la propria attività lavorativa fuori dalla sede ordinaria di lavoro, per un numero di ore superiore a 5, senza necessità di pernottamento, e che non possa, per ragioni inerenti al servizio da svolgere, rientrare nella sede ordinaria di lavoro per la normale consumazione del pasto, compete il rimborso a piè di lista del costo del pasto stesso nei limiti di cui sopra, o, in alternativa, un rimborso forfetario di L. 30.000.

### ART. 38

#### **IMPEDIMENTO O INTERRUZIONE DEL LAVORO**

##### **PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE**

##### A. PARTE OPERAI:

1. L'impossibilità dell'inizio dell'attività lavorativa o la sua interruzione dovuta a causa di forza maggiore, è regolata come segue:
  - a. al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo determinato che, giunto nel posto ove l'attività lavorativa deve essere svolta, non può svolgere la stessa, compete il pagamento dell'indennità chilometrica e due ore di retribuzione;
  - a. se l'interruzione avviene dopo le due ore, spettano al lavoratore 4 ore e 30 minuti della retribuzione e l'indennità chilometrica;
  - a. se l'interruzione avviene dopo maturate le quattro ore di lavoro spetta l'intera retribuzione giornaliera e l'indennità chilometrica;
  - a. per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato la cui prestazione di lavoro non può essere iniziata per le cause previste dalla legge 8/3/1972, n. 457, il datore di lavoro è tenuto a chiedere la cassa integrazione;



- a. al lavoratore a tempo indeterminato che abbia già iniziato la propria prestazione lavorativa e la stessa non possa più proseguire per sopravvenute causa di forza maggiore, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione giornaliera.
2. Nel caso previsto dalla lettera **d)** se la richiesta non viene inoltrata o se inoltrata non viene ottenuto il relativo trattamento e sempre che ciò non sia imputabile a cause dovute al comportamento dell'operaio, spetta al lavoratore l'intera retribuzione.
2. Se l'ente o l'istituto preposto eroga il trattamento di cassa integrazione, spetta al lavoratore, in aggiunta al trattamento medesimo e per ogni giornata di cassa integrazione, il 10% della retribuzione costituita dagli elementi di cui all'articolo 22, da erogarsi nel mese in cui si verifica la messa in cassa integrazione.
2. Nei casi previsti dalle lettere **b)**, **c)** ed **e)**, se non vi sono altre attività da espletare in luoghi riparati, ma vi siano comunque strutture di ricovero, tutti gli operai sono tenuti a permanere in servizio fino al termine dell'orario per cui è erogata la retribuzione, salvo che il responsabile del cantiere, per impossibilità di far espletare altra attività lavorativa utile o per obiettiva e permanente impossibilità di lavorare, non decida diversamente.

### **ART. 39**

#### **INDUMENTI DA LAVORO**

##### **A. PARTE IMPIEGATI:**

1. Agli impiegati forestali, la cui attività si svolge prevalentemente all'esterno degli Uffici centrali, è garantito un adeguato abbigliamento che sarà individuato in apposito incontro tra il datore di lavoro e le OO.SS. a livello territoriale.
1. Agli impiegati che svolgono ordinariamente la propria attività lavorativa in campagna, addetti nel periodo estivo allo spegnimento degli incendi, saranno forniti adeguati indumenti da lavoro.
1. Tutti gli impiegati hanno l'obbligo di utilizzare, durante l'orario di lavoro previsto ai commi 1 e 2, gli indumenti in dotazione individuale ed è vietato utilizzarli fuori da detto orario, salvo il tempo necessario per recarsi dalla propria abitazione al lavoro e viceversa e sono tenuti a conservare in buon stato gli strumenti di lavoro e la dotazione di vestiario consegnata, nonché quant'altro sia stato loro affidato dal datore di lavoro.

##### **B. PARTE OPERAI:**

1. Agli operai deve essere assicurata la dotazione individuale protettiva prevista dalla vigente legislazione in materia di tutela fisica (D.Lgs. 19/9/1994, n. 626) e comunque due tute ogni anno.
1. Se la tuta risulta inutilizzabile prima che sia trascorso un anno, e ciò non sia dipeso da colpa del lavoratore, la stessa dovrà essere resa al datore di lavoro per la sua sostituzione.
1. Per le attività di taglio e sgombero di materiali legnosi, da effettuarsi in zone percorse da incendio, l'operaio sarà dotato, individualmente, anche di guanti da lavoro.
1. Alla fine delle operazioni previste nel precedente comma e dell'attività di spegnimento degli incendi, l'attrezzatura e gli eventuali indumenti consegnati allo specifico scopo dovranno essere restituiti al datore di lavoro che li terrà in apposite ed individuali custodie.
1. Tutti gli operai hanno l'obbligo di utilizzare, durante l'orario di lavoro, gli indumenti in dotazione individuale ed è vietato utilizzarli fuori da detto orario, salvo il tempo necessario per recarsi dalla propria abitazione al lavoro e viceversa e sono tenuti a conservare in buon stato gli strumenti di lavoro e la dotazione di vestiario consegnata, nonché quant'altro sia stato loro affidato dal datore di lavoro.

## ART. 40

### **PERIODO DI CORRESPONSIONE DELLO STIPENDIO**

#### A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

1. La retribuzione spettante è accertata alla fine di ogni mese e dovrà essere erogata entro il giorno 12 del mese successivo a quello cui la stessa si riferisce.
1. Qualora non sia rispettato il termine di cui sopra, il datore di lavoro è tenuto a dare, con immediatezza, adeguata motivazione del ritardo alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, e convoca le stesse per la comunicazione delle relative giustificazioni.
1. Nell'ipotesi che il ritardo non dipenda dai finanziamenti, da caso fortuito o da forza maggiore, o non sia del tutto eccezionale, il datore di lavoro è tenuto a rimuovere, nel più breve tempo possibile, le relative cause apprestando tutti gli strumenti amministrativi e/o normativi del caso.
1. Il pagamento della retribuzione, di norma, è effettuato mediante accredito su c/c bancario.
1. A tal fine i dipendenti dovranno comunicare per iscritto al datore di lavoro, il proprio domicilio, i dati precisi del c/c e la banca interessata.
1. Qualora il lavoratore non intenda accendere il c/c, il predetto pagamento è effettuato con assegno non trasferibile da inviare al proprio domicilio da parte del tesoriere e con spese a carico del datore di lavoro; qualora la retribuzione venga accreditata in c/c bancario l'accredito è disposto con valuta fissa al giorno in cui viene presentato l'ordinativo di pagamento alla Tesoreria;
1. Le parti si impegnano a rimuovere gli ostacoli che non consentono di disporre l'ordinativo di pagamento con valuta al giorno 12 del mese successivo a quello cui la retribuzione si riferisce informando le OO.SS. delle iniziative intraprese.
1. In casi del tutto eccezionali il pagamento della retribuzione potrà avvenire mediante ordinativo di pagamento in contanti all'interessato o ad un suo procuratore, presso il luogo di residenza del lavoratore.

## ART. 41

### **MALATTIA, INFORTUNIO E MATERNITÀ**

#### A. PARTE IMPIEGATI:

1. Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi.
1. Qualora si tratti di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae per altri 12 mesi.
1. Trascorso il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, fermi restando tutti gli altri diritti acquisiti dagli impiegati in dipendenza del presente contratto.
1. Tenuto conto della attività e dell'organizzazione del lavoro, nonché della conseguente necessità del continuo funzionamento dell'attività aziendale, l'impiegato al quale sia derivata dall'infortunio una totale e permanente invalidità al lavoro, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

1. In tal caso il diritto del datore di lavoro di sostituire l'impiegato infortunato decorre dalla data in cui all'impiegato medesimo è stato riconosciuto lo stato di invalidità totale permanente.
1. L'impiegato, tuttavia, avrà diritto al trattamento economico, nonché alla liquidazione dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nella misura prevista rispettivamente dagli articoli 57 e 63 parte impiegati.
1. L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro entro tre giorni; in mancanza di tale comunicazione, e salvo giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata.
1. In ogni caso, l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

• **Malattia**

9. L'impiegato in stato di malattia ha diritto al seguente trattamento economico:

Anni di anzianità presso l'Azienda	Corresponsione dello stipendio mensile	Corresponsione di mezzo stipendio mensile
	fino a mesi	fino a mesi
a) inferiore a 5 anni	4	4
b) superiore ai 5 anni	6	6

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

• **Infortunio**

1. A seguito di quanto stabilito dal nuovo regolamento ENPAIA per le prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni, a decorrere dal 1° gennaio 1985 il trattamento economico spettante all'impiegato in stato d'infortunio è il seguente:
  - a. dal 1° al 3° giorno di assenza, l'onere della indennità giornaliera è interamente a carico del datore di lavoro;
  - a. dal 4° al 90mo 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;
  - a. dal 91mo giorno di assenza sino alla data di cessazione del diritto alla conservazione del posto, l'indennità giornaliera è interamente a carico del Fondo ENPAIA.
12. In base all'art. 8 del nuovo Regolamento Infortuni ENPAIA, la misura dell'indennità giornaliera si determina in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione del mese in cui si è verificato l'evento, con l'esclusione degli eventuali emolumenti corrisposti a titolo straordinario e l'aggiunta dei ratei delle mensilità aggiuntive, nonché di ogni aumento automatico derivante dall'applicazione della contrattazione collettiva.
12. Nell'ipotesi di cui al comma 3, lettere **b)** e **c)**, il trattamento economico spettante all'impiegato, per la parte dovuta al Fondo ENPAIA, è anticipato dal datore di lavoro.
12. L'impiegato, non appena ottenuta l'indennità da parte del Fondo ENPAIA, è obbligato a restituire tempestivamente al datore di lavoro l'importo da questi anticipato.

**ART. 42**

**TRATTAMENTO INTEGRATIVO**

## **ASSISTENZA MALATTIA, INFORTUNIO E MATERNITÀ**

### **A. PARTE OPERAI:**

1. Agli operai che rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto, ad integrazione del trattamento economico previdenziale per malattia o infortunio, corrisposto dai competenti istituti, compete una indennità giornaliera pari al 35% della retribuzione costituita dagli elementi di cui agli artt. 22, parte operai, e 24, parte comune;
1. L'importo dell'indennità giornaliera di cui sopra sommata al trattamento economico previdenziali erogato dagli istituti competenti non potrà in ogni caso essere superiore alla paga giornaliera spettante ai termini del presente contratto.
1. Per i giorni di carenza relativi a malattia, all'operaio viene corrisposto:
  - a. il 35% della retribuzione giornaliera se la malattia non è inferiore ai 3 giorni;
  - a. l'85% della retribuzione giornaliera se la malattia non è inferiore ai 10 giorni.
4. Per i giorni di carenza relativi ad infortunio sul lavoro all'operaio viene corrisposto:
  - a. l'intera retribuzione per il primo giorno di infortunio;
  - a. l'85% della retribuzione giornaliera se l'infortunio è inferiore a giorni 10;
  - a. l'intera retribuzione se l'infortunio è di durata pari o superiore a giorni 10.
5. L'indennità integrativa di cui al 1° comma è anticipata al lavoratore nel mese in cui viene presentato il prescritto certificato medico.
5. Tale anticipazione opera nei limiti del numero complessivo dei giorni di trattamento economico per malattia e infortunio riconosciuto dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
5. Il relativo conguaglio viene effettuato nei termini e alle condizioni previste dal presente articolo, dietro presentazione obbligatoria del certificato di liquidazione delle indennità economiche previdenziali, rilasciato dai competenti istituti.

### **B. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Alla lavoratrice in congedo obbligatorio per maternità compete una indennità giornaliera pari al 20% della retribuzione costituita dagli elementi di cui all'art. 22, rispettivamente parte impiegati e parte operai.

## **ART. 43**

### **TRATTENUTE**

#### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Nei casi di assenza per malattia, infortunio, cassa integrazione, sciopero, al lavoratore è trattenuta la quota di retribuzione corrispondente ad 1/26 per ogni giorno di assenza.

## **ART. 44**

## **PREVIDENZA E ASSISTENZA, TUTELA DELLA MATERNITÀ**

## **E ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE**

### **A. PARTE IMPIEGATI:**

- E.N.P.A.I.A.
- 1. I datori di lavoro di cui all'art. 1 del presente Contratto sono tenuti ai sensi della legge 29 novembre 1962, n. 1655, ad iscrivere gli impiegati dipendenti all'Ente Nazionale di Previdenza e di Assicurazione per gli Impiegati dell'Agricoltura (ENPAIA):
  - a. fondo di accantonamento del trattamento di fine rapporto.
- 2. Il datore di lavoro, in base alla legislazione vigente, deve altresì iscrivere all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

### **ART. 45**

#### **PREVIDENZA E ASSISTENZA**

#### **PER I RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

### **A. PARTE IMPIEGATI:**

1. Il datore di lavoro è tenuto ad iscrivere all'E.N.P.A.I.A. e all'I.N.P.S. l'impiegato con rapporto di lavoro a tempo parziale.

### **ART. 46**

#### **ANTICIPAZIONE INDENNITÀ ECONOMICO-PREVIDENZIALI**

### **A. PARTE OPERAI:**

1. Gli Enti gestori dei lavori di cui all'art. 1 del presente contratto, compatibilmente con le norme del proprio ordinamento, anticipano agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il trattamento economico di malattia, maternità, cassa integrazione, infortunio nonché l'assegno per il nucleo familiare a carico degli Istituti Previdenziali ed Assistenziali competenti, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa in materia.
1. Le somme anticipate, secondo quanto previsto al comma precedente, devono essere recuperate in un'unica soluzione al momento dell'avvenuto pagamento da parte degli istituti competenti, comprovato da apposita certificazione rilasciata dagli Istituti stessi, ovvero all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nel caso che questo intervenga prima del predetto pagamento, e comunque non oltre l'anno dall'avvenuta erogazione dell'anticipazione.
1. I soggetti datori di lavoro, compatibilmente con le norme del proprio ordinamento, disciplinano le concrete modalità del recupero sentite le OO.SS firmatarie del presente contratto.
1. Per i dipendenti dell'Azienda Foreste Demaniali e degli Ispettorati Ripartimentali delle Foreste, si applicano le disposizioni della L.R. 15 maggio 1990, n. 12 e relativo regolamento di attuazione.

### **ART. 47**

## FONDO INTEGRATIVO PENSIONISTICO E SANITARIO

### A. PARTE IMPIEGATI:

1. Per quanto attiene alla istituzione di prestazioni pensionistiche e sanitarie integrative a quella di legge, in favore dell'impiegato agricolo-forestale dipendente dai soggetti di cui all'art. 1 del presente contratto, il datore di lavoro è tenuto ad applicare la disciplina di cui all'art. 31 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati agricoli del 28 luglio 1988 e successive modificazioni e integrazioni, che a tal fine istituisce l'apposito fondo, denominato "Fondo Impiegati Agricoli (F.I.A.)", di cui si allega il relativo regolamento.
1. Resta ferma la misura della contribuzione dovuta attualmente dal datore di lavoro e stabilita in £. 600.000 annue.

### ART. 48

#### TUTELA DELLA SALUTE

#### PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

#### AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA

### A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

1. L'impiegato che, in relazione alle mansioni espletate, operi in ambiente che presenta fattori di nocività, dovrà essere garantito dagli stessi, con l'adozione di ogni misura protettiva prevista dalle leggi in materia (Decreto legislativo del 19/9/1994, n. 626);
1. Avuto riguardo alle disposizioni previste dal D.lgs 626/94 e successive modificazioni in materia di salute e di sicurezza sul posto di lavoro, le parti, entro il 31/12/1997, si impegnano a regolamentare l'applicazione delle disposizioni del citato provvedimento legislativo e a tal fine, entro lo stesso periodo, istituiranno una commissione paritetica la quale dovrà:
  - a. provvedere alla definizione di un programma atto ad informare e formare i lavoratori in ordine ai problemi della sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - a. provvedere alla individuazione, nei luoghi di lavoro, le figure professionali che devono "sovrintendere all'esecuzione dei lavori di cantiere, di una squadra e a cui spetta l'onere di vigilare sulle disposizioni tecniche e operative del datore di lavoro in relazione alla sicurezza dei dipendenti sui luoghi di lavoro ed in particolare, sull'uso da parte degli stessi del D.P.I."
3. Tali figure dovranno essere individuate fra gli stessi dipendenti che operano nei cantieri e, ove possibile, con particolare riferimento alle loro capacità attitudinali, professionali e che siano in possesso del titolo di studio non inferiore a quello della scuola media superiore con particolare riferimento al diploma di Geometra, perito agrario, Agro tecnico, industriale o titoli equipollenti;
3. Ai dipendenti che saranno, a domanda, addetti ai predetti compiti e previa frequenza di apposito corso di formazione professionale nella materia, spetta la retribuzione del 4° livello degli impiegati forestali ed una indennità di incarico, pari alla differenza retributiva fra il 5° e il 4° livello paga degli impiegati;
3. Qualora il dipendente rivesta la qualifica di impiegato forestale e sia inquadrato nel livello superiore al 4°, spetta allo stesso un'indennità di incarico, pari alla differenza tra il 5° e il 4° livello impiegati;
3. Gli operai di cui trattasi potranno essere inquadrati nel 5° livello degli impiegati forestali, dopo aver svolto continuativamente per 36 mesi tale incarico;
3. L'inquadramento nel 5° livello comporta la cessazione dell'erogazione dell'indennità;

3. Gli ambiti territoriali in cui debbono operare e il numero di dette figure professionali all'interno degli stessi, saranno individuati dal Comitato Paritetico di cui all'art. 76 del presente accordo che deciderà entro il 31 dicembre dell'anno 1997.

#### **ART. 49**

#### **LOCALI AD USO MENSA E RICOVERO**

##### **A. PARTE OPERAI:**

1. Entro l'anno 1996, nei cantieri forestali devono essere disposti rifugi, anche prefabbricati, ad uso di mensa e ricovero.
1. L'accertamento relativo all'ubicazione e alle reali necessità e fattibilità dell'installazione degli stessi, è effettuata sentite le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto.
1. Qualora vi siano locali idonei per consumare il pasto, il datore di lavoro dovrà consentirne l'uso; i dipendenti dovranno lasciare il posto ove hanno consumato il pasto o utilizzato per ricovero, nelle medesime condizioni in cui lo hanno trovato, provvedendo, se del caso e per non più di 30 minuti, a mezzo di un operaio incaricato di comune accordo dagli stessi operai, alla pulizia dei locali durante l'orario di lavoro.

#### **ART. 50**

#### **CHIAMATA PER IL SERVIZIO MILITARE DI LEVA**

#### **E RICHIAMO ALLE ARMI**

##### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Per l'espletamento del servizio militare di leva e per il richiamo alle armi, si applica il trattamento economico e giuridico previsto dalle leggi vigenti.

#### **ART. 51**

#### **TRASFERIMENTI**

##### **A. PARTE IMPIEGATI:**

1. Nel caso di trasferimento definitivo dell'impiegato, da una sede di lavoro ad un'altra dello stesso datore di lavoro, questi ha diritto al rimborso, previa documentazione, delle spese sostenute per il trasferimento della sua famiglia e del mobilio, maggiorate del 15%.
1. Il trasferimento deve essere disposto con atto scritto e comunicato all'impiegato a mezzo di lettera raccomandata A.R., con l'indicazione dei motivi che lo hanno determinato.
1. Il provvedimento in questione deve essere comunicato all'impiegato con un preavviso di mesi quattro rispetto alla data di effettivo trasferimento, qualora la nuova località della sede ordinaria di lavoro in cui l'impiegato deve essere trasferito si trovi ad una distanza di almeno 300 km. da quella di provenienza; tale preavviso è per contro di mesi due, se la distanza è inferiore ai 300 km.

1. La non accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato determina la cessazione del rapporto di lavoro, con diritto al riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

## **ART. 52**

### **ASPETTATIVA**

#### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Nell'Azienda, Ente, Ufficio o Cantiere, con oltre 5 dipendenti, può essere concesso al lavoratore che non stia espletando il periodo di prova, previa motivata richiesta e sempre che non comporti nocumento all'organizzazione del lavoro e al normale svolgersi dell'attività lavorativa, un periodo di aspettativa da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.
1. Durante tale periodo non è dovuta alcuna retribuzione, né decorre, a tutti gli effetti, l'anzianità di servizio.
1. Nella stessa Azienda, Ente, Ufficio o Cantiere può beneficiare dell'aspettativa un solo operaio, qualora il numero degli operai in servizio nelle predette sedi di lavoro sia inferiore a 50 unità; se trattasi di impiegato, può beneficiare dell'aspettativa comunque un solo impiegato.
1. Il datore di lavoro darà comunicazione scritta al dipendente della concessione o del diniego dell'aspettativa richiesta.
1. Nell'arco di un quinquennio non può essere concesso, allo stesso dipendente, un periodo di aspettativa superiore a sei mesi.
1. Per la sostituzione del dipendente assente dal lavoro per aspettativa, il datore di lavoro può ricorrere all'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato nel quale dovrà essere indicato il motivo della sostituzione ed il nome del lavoratore sostituito.
1. Per quanto concerne l'aspettativa di dipendenti chiamati a svolgere funzioni pubbliche elettive o ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali, si applicano le disposizioni della legge n. 300/1970.

## **ART. 53**

### **SANZIONI DISCIPLINARI**

#### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. I rapporti tra i lavoratori e il datore di lavoro ed i suoi rappresentanti devono essere ispirati al reciproco rispetto e devono essere volti ad assicurare la normale disciplina del cantiere o Ufficio.
1. I lavoratori devono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato e adempiere agli obblighi e doveri previsti dal contratto.
1. Nei casi in cui il lavoratore non si conformi alle disposizioni del datore di lavoro e l'inadempimento non sia tale da comportare l'applicazione della sanzione disciplinare, il datore di lavoro lo richiama per iscritto.
1. L'inosservanza degli obblighi contrattuali, doveri o disposizioni di lavoro impartite dal datore di lavoro o dei suoi delegati può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:
  - a. multa da 2 a 4 ore di retribuzione;



- a. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a gg. 10;
- a. licenziamento senza preavviso.
- 5. A seconda dei casi le infrazioni possono essere punite con multa fino ad un massimo di due ore di salario quando:
  - a. senza giustificato motivo il dipendente si assenti ed abbandoni il lavoro, ne ritardi o sospenda l'inizio o ne anticipi la cessazione;
  - a. per negligenza arrechi danni al cantiere, alle macchine, o agli attrezzi;
  - a. si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
  - a. non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
  - a. non ottemperi a qualsiasi altra disposizione del presente contratto.
- 6. Con multa pari a 4 ore di retribuzione nel caso di:
  - a. recidiva o di maggior gravità nelle mancanze di cui al comma 4.
- 7. Con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a giorni 10:
  - a. per insubordinazione grave verso i dirigenti;
  - a. per non essersi presentato al lavoro per tre giorni consecutivi e non abbia adeguatamente giustificato l'assenza ovvero per abbandono, per la terza volta, dell'attività lavorativa senza preventiva autorizzazione;
  - a. per non aver eseguito, per la seconda volta, il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
  - a. per essersi prestato a diverbio litigioso, senza vie di fatto;
  - a. per tutti i casi in cui si verificano comportamenti che intralcino o rendano difficile la prosecuzione del lavoro;
  - a. per danneggiamento delle semine e delle piantagioni e delle infrastrutture del cantiere o comunque di beni appartenenti all'Amministrazione pubblica di cui si debba far uso in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa.
- 8. Con licenziamento in tronco nei seguenti casi:
  - a. per insubordinazione grave nei confronti del datore di lavoro, direttore dei lavori o altri suoi collaboratori;
  - a. per rissa e vie di fatto nel luogo di lavoro;
  - a. per assenza ingiustificata e prolungata dal lavoro per più di giorni cinque consecutivi o per cinque giorni nell'anno seguenti ai festivi o alle ferie;
  - a. per insubordinazione grave reiterata verso il capo cantiere o il capo squadra o loro sostituti;
  - a. per danneggiamento doloso delle semine e delle piantagioni o delle infrastrutture del cantiere o comunque beni appartenenti all'Amministrazione pubblica di cui si debba far uso in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa;
  - a. per furto;

- a. per atti impicanti comunque dolo o colpa grave che abbiano recato notevole danno al patrimonio del datore di lavoro;
  - a. per alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza e comunque di registrazioni di dati imposti dalla legge o dal datore di lavoro;
  - a. per recidiva di qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a tre sanzioni disciplinari di sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione ognuna delle quali non inferiore a due giorni;
  - a. per tutti i casi diversi dalla giusta causa o giustificato motivo che comunque non consentano il normale proseguimento del rapporto di lavoro.
9. L'applicazione delle sanzioni disciplinari avverrà con le modalità di cui al successivo articolo 54 del presente contratto.

#### **ART. 54**

#### **MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

##### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza avergli preventivamente comunicato l'addebito e senza averlo sentito, se richiesto entro gg. 5 dalla contestazione, a sua difesa.
2. La contestazione deve essere effettuata dal datore di lavoro o suoi delegati, esclusi i capi squadra e i capi cantiere; comunque la stessa non può essere disposta da soggetti direttamente implicati nei fatti oggetto di contestazione, escluso il datore di lavoro, e deve essere effettuata al più tardi entro gg. 30 dal giorno in cui i fatti si sono verificati.
3. Le sanzioni disciplinari non possono essere applicate prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione, per iscritto, del fatto che vi ha dato causa.
4. Il dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può ricorrere, nei 20 giorni successivi alla data di ricevimento della comunicazione stessa, alla Commissione di disciplina; copia del ricorso dovrà essere trasmessa anche all'ufficio che ha provveduto ad applicare la sanzione che provvederà a sospendere la stessa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
5. La sanzione disciplinare resta sospesa sino alla pronuncia da parte della suddetta commissione o alla scadenza dei termini di cui ai commi 8, 9,10,11 di cui all'art. 55 del CIRL.
6. Entro i 20 giorni previsti al precedente comma 4°, può essere esperito un tentativo di conciliazione in sede sindacale fra il datore di lavoro e la R.S.A.. cui il dipendente aderisce o ha conferito mandato.
7. La data ed il luogo ove dovrà tenersi la riunione per l'esperimento del tentativo di conciliazione, viene stabilita dal datore di lavoro.
8. Il tentativo di conciliazione deve essere definito entro i 20 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione della sanzione disciplinare.

#### **ART. 55**

#### **COMMISSIONE DI DISCIPLINA**

##### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. È istituita in Cagliari, con sede presso l'Assessorato della Difesa dell'Ambiente della Regione Sardegna, la Commissione di Disciplina con il compito di esaminare e decidere i ricorsi presentati dagli operai e impiegati forestali avverso i provvedimenti disciplinari applicati dal datore di lavoro.
2. La Commissione è composta da sei membri di cui tre nominati di comune accordo dalle OO.SS. (trattanti e) firmatarie del presente contratto e tre rappresentanti dei datori di lavoro di cui uno in rappresentanza dell'UNCCEM, uno in rappresentanza dell'Assessorato della Difesa dell'Ambiente e uno in rappresentanza dell'Azienda Foreste Demaniali.

- 3 Per ogni membro effettivo è nominato anche il rispettivo supplente.
- 4 Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno due dei rappresentanti espressi dall'Assessorato della Difesa dell'Ambiente, dall'Azienda Foreste Demaniali e dall'UNCCEM e due espressi dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto in rappresentanza dei dipendenti.
- 5 La Commissione delibera a maggioranza dei presenti.
- 6 In seno alla Commissione è nominato il Presidente per il coordinamento e la direzione dei lavori; il Presidente è nominato fra i membri presenti nella seduta e per tutta la durata della stessa; può essere nominato anche a tempo indeterminato su accordo unanime dei membri effettivi.
- 7 La Commissione è convocata dall'Assessorato della Difesa dell'Ambiente ed è assistita da un segretario, nominato dal medesimo Assessorato, che provvede anche alla redazione del verbale di seduta e alle altre incombenze amministrative.
- 8 La Commissione conclude l'esame dei ricorsi all'ordine del giorno entro gg. 5 dalla convocazione.
- 9 La Commissione deve comunque esaminare i ricorsi pervenuti, entro 40 giorni dalla data della loro ricezione.
- 10 Trascorso il termine di gg. 5 dalla convocazione, senza che vi sia stata decisione, la vertenza si intende conclusa negativamente.
- 11 Trascorsi i termini di 40 giorni dalla data di ricezione del ricorso senza che sia stata convocata la commissione, salvo caso fortuito o forza maggiore, la sanzione disciplinare resta senza effetto.
- 12 Qualora manchi il requisito per la validità della riunione per fatti imputabili ai membri di parte datoriale o siano comunque trascorsi i termini di 40 giorni dal ricevimento del ricorso senza che la Commissione sia stata convocata, la sanzione applicata resta senza effetto; se i predetti fatti sono imputabili ai membri di parte sindacale, la sanzione resta confermata e può essere materialmente irrogata.
- 13 I termini di cui ai commi 9° e 12°, possono essere derogati se non risulta inviato ai membri ordinari della Commissione di Disciplina, avviso di convocazione con racc. A.R. almeno due giorni prima della data in cui la stessa deve riunirsi.
- 14 I datori di lavoro e i lavoratori ricorrenti si conformano alla pronuncia della commissione e alle conseguenze previste dai commi 10, 11 e 12.

## **ART. 56**

### **CONTROVERSIE INDIVIDUALI E TENTATIVO DI CONCILIAZIONE**

#### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. La Commissione di disciplina, in caso di controversie tra il datore di lavoro e il lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o comunque in dipendenza del rapporto di lavoro, esperisce il tentativo di conciliazione della vertenza.
1. Il lavoratore può essere assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale alla cui organizzazione aderisce o conferisce mandato.
1. Il tentativo di conciliazione è richiesto dal lavoratore interessato alla Commissione di disciplina.
1. La mancata decisione entro gg. 20 dalla richiesta o la mancata redazione del processo verbale di conciliazione equivale a mancata conciliazione.

## **ART. 57**

### **PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **A. PARTE IMPIEGATI:**

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto in caso di licenziamento che di dimissioni, e salvo le ipotesi di giusta causa, deve essere preceduta dal preavviso dall'una all'altra parte, nei seguenti termini:

**In caso di licenziamento:**Per gli impiegati di 6°, 5° e 4° livello

- a. 2 mesi per anzianità di servizio non superiore a due anni;
- a. 4 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- a. 6 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- a. 9 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;
- a. 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Per gli impiegati di 3° e 2° livello

- a. 1 mese per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- a. 3 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- a. 5 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- a. 7 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni;
- a. 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

**In caso di dimissioni:**

- a. 2 mesi per gli impiegati di 6°, 5° e 4° livello;
  - a. 1 mese per gli impiegati di 3° e 2° livello.
2. I termini di preavviso decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione.
  2. In caso di mancato preavviso, è dovuta, dall'una all'altra parte, una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale corrispondente al periodo di omesso preavviso.
  2. Ai sensi dell'art. 2122 del C.C., la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente.
  2. Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, permangono tutte le disposizioni di natura economica e normativa previste dalle leggi e dal presente contratto.
  2. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per accordo delle parti che ne convengano la immediata cessazione, non sono dovuti né il reciproco preavviso né la relativa indennità sostitutiva.
  2. Qualora l'impiegato rinunci in tutto o in parte a prestare il servizio durante il periodo di preavviso, non ha diritto alla indennità sostitutiva per il periodo di preavviso non lavorato.
  2. Il datore di lavoro potrà esonerare, in tutto o in parte, l'impiegato dal prestare il servizio durante il periodo di preavviso, fermo restando, in tal caso, il diritto dell'impiegato alla corresponsione della corrispondente indennità sostitutiva.
  2. Durante il periodo di preavviso, nel caso di licenziamento, all'impiegato competono adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione, nei giorni richiesti dallo stesso.

## B. PARTE OPERAI:

1. Il preavviso nei diversi casi di risoluzione del rapporto di lavoro è disciplinato come segue:
  - a. Operai con rapporto di lavoro a tempo determinato che si sia protratto per un periodo superiore ai 14 giorni:
    - o un giorno per un mese di durata;
    - o due giorni per due mesi di durata;
    - o cinque giorni per rapporti di lavoro protrattisi per più di tre mesi.
  - b. Operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:
    - o due mesi in caso di licenziamento;
    - o un mese in caso di dimissioni.
2. In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.
2. In caso di morte dell'operaio e nell'ipotesi dell'inosservanza dei termini, il datore di lavoro è obbligato ai sensi dell'art. 2122 C.C. a corrispondere all'operaio o ai suoi aventi diritto un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di preavviso.
2. Il preavviso previsto dal presente articolo deve essere notificato dall'una all'altra parte a mezzo lettera raccomandata con A.R.
2. I termini di preavviso decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione.

## ART. 58

### CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### A. PARTE OPERAI:

1. Le cause di cessazione del rapporto di lavoro sono:
  - a. morte;
  - a. scadenza del termine per i rapporti a tempo determinato;
  - a. recesso volontario del datore di lavoro;
  - a. dimissioni volontarie;
  - a. giusta causa o giustificato motivo ai sensi delle leggi 15/7/66, n. 604 e 11/5/1990, n. 108.
2. Costituiscono comunque giusta causa di anticipata cessazione dei rapporti di lavoro:

- a. l'esaurimento del finanziamento o la fine delle operazioni previste in perizia per la cui esecuzione l'operaio è stato assunto;
- a. l'anticipata cessazione delle operazioni di cui al comma 2 lett. a) conseguente a causa di forza maggiore derivante da eventi naturali o da ragioni tecniche emergenti in fase esecutiva.
3. È stabilito peraltro che in entrambe le ipotesi previste al comma precedente la cessazione del rapporto non avvenga qualora l'operaio possa essere utilizzato in altri lavori di sistemazione idraulico-forestale e/o idraulico-agraria.
3. Nei casi di licenziamenti per riduzione del personale, si applicano le disposizioni di cui all'accordo interconfederale del 5/5/65.
3. Negli incontri previsti dal suddetto accordo deve essere esaminata, tra l'altro, la possibilità di attuare la mobilità dei lavoratori in zone di intervento ricadenti in Comuni vicini e/o la possibilità di ricorso a forme di "Contratti di Solidarietà" in alternativa al licenziamento o altre forme alternative.

## **ART. 59**

### **CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO**

#### **A. PARTE OPERAI:**

1. L'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni nell'anno.
1. Qualora lo stato di malattia o infortunio si protragga oltre i 180 giorni, fermo restando l'obbligo della presentazione di apposita certificazione medica, al dipendente che ne faccia richiesta, viene conservato il posto di lavoro per un ulteriore periodo di mesi sei.
1. I predetti sei mesi non sono computabili a nessun effetto economico e/o normativo.
1. Qualora si tratti di infortunio o malattia professionale riconosciuta dal competente Istituto, il dipendente conserva il posto di lavoro fino a guarigione clinica se trattasi di infortunio e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi, se trattasi di malattia professionale.

## **ART. 60**

### **DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI**

#### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Nei casi in cui si applichino le disposizioni di legge di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604 e 20 maggio 1970, n. 300, nonché 11/5/1990, n. 108, il licenziamento dei dipendenti può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo secondo la disciplina che segue:

#### **Giusta causa**

2. Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali ad esempio:

- a. l'esecuzione, senza autorizzazione, nelle suddette strutture, di lavori per conto proprio o di terzi con impiego di beni dell'Azienda, Ente o Ufficio.

### **Giustificato motivo**

3. Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro o al regolare funzionamento dell'attività stessa, quali ad esempio:
  - a. la trasformazione dell'Azienda o la modifica delle attività dell'Ente o Ufficio, che comportino modifica di indirizzo culturale o tecnico che rendano incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro con le mansioni sino ad allora svolte dal dipendente;
  - a. la cessazione dell'attività delle suddette strutture;
  - a. la consistente riduzione dell'attività dell'Azienda, Ente, Uffici o Cantiere, salvo il caso di possibile utilizzazione del dipendente in altre mansioni dallo stesso accettate.
4. Nel caso di licenziamento per giustificato motivo il dipendente ha diritto al preavviso di cui all'art. 57 parte impiegati, o, in mancanza, all'indennità sostitutiva dello stesso.
4. Il licenziamento deve essere motivato e comunicato al lavoratore a mezzo di lettera raccomandata, tanto se disposto per giusta causa che per giustificato motivo.
4. Ai sensi dell'art. 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, la disciplina del presente articolo non si applica al dipendente in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.

## **ART. 61**

### **INIDONEITÀ A SVOLGERE DETERMINATE MANSIONI**

#### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Nel caso in cui sia stata dichiarata dalle competenti autorità sanitarie l'inidoneità del dipendente allo svolgimento di determinate mansioni e non sia possibile il suo proficuo utilizzo in mansioni dello stesso livello, a domanda potrà essere inquadrato in livelli inferiori, con assegnazione di mansioni e retribuzione del livello di nuovo inquadramento, fermo restando che deve sussistere l'idoneità allo svolgimento delle attività lavorative corrispondenti alle mansioni del nuovo livello di inquadramento.

## **ART. 62**

### **DIMISSIONI**

#### **A. PARTE IMPIEGATI:**

1. L'impiegato può recedere dal rapporto di lavoro, dandone preavviso al datore di lavoro, a mezzo lettera raccomandata, nei termini stabiliti dall'art. 57 parte impiegati.
1. Costituiscono giusta causa di dimissioni senza preavviso da parte dell'impiegato:
  - la riduzione arbitraria dello stipendio;
  - la mancata corresponsione dello stipendio o ritardato pagamento per oltre tre mesi dalla data di maturazione del diritto.

3. Nel caso di dimissioni per giusta causa l'impiegato ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del periodo di preavviso.

**B. PARTE OPERAI:**

1. Ai sensi dell' art. 2119 del codice civile, l'operaio forestale può recedere dal rapporto di lavoro senza preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del medesimo rapporto.

**ART. 63**

**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

**A. PARTE IMPIEGATI:**

1. All'impiegato compete il trattamento di fine rapporto secondo la disciplina di legge vigente.
1. Alla corresponsione del trattamento di fine rapporto provvede l'E.N.P.A.I.A. con le modalità e i limiti stabiliti dal "Regolamento del Fondo per il trattamento di fine rapporto".

**B. PARTE OPERAI:**

1. In tutte le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto, da erogarsi entro 90 giorni dal mese di cessazione del rapporto di lavoro che si calcola secondo le disposizioni di legge vigenti.

**ART. 64**

**ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

**ART. 2120 C.C.**

**A. PARTE OPERAI:**

1. A termini delle disposizioni di cui alla L. 29 maggio 1982, n. 297, e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, l'operaio con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può chiedere, 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.
1. Le richieste sono soddisfatte annualmente nel limite del 10% degli aventi titolo di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.
1. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:
  - a. spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
  - a. acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, previa presentazione di compromesso di vendita autenticato dal notaio e successivamente documentato con atto notarile, nonché delle spese di registro e notari;
  - a. 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;



- a. ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune con il proprio coniuge.
4. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso di rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

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

5. Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione per i motivi di cui alla lettera **a)**, 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.
5. 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 un'altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare, nonché dell'eventuale preliminare di vendita con firma autenticata.
5. 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.
5. La domanda di anticipazione per la costruzione della prima casa dovrà essere corredata:
  - a. da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il richiedente non sia proprietario o comproprietario di un'altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare;
  - a. da copia autenticata della licenza edilizia;
  - a. dal progetto, comprensivo dei costi dell'opera, firmato da un professionista tecnico iscritto all'ordine professionale.
9. La domanda di anticipazione per la ristrutturazione della casa di abitazione, secondo la previsione di cui alla lettera **d)** comma 3° del presente articolo dovrà essere corredata dagli stessi documenti di cui al comma precedente, esclusi quelli riferiti alla proprietà del suolo.
9. Nei casi di richiesta di anticipazione previsti ai punti **c)** e **d)** di cui al comma 3°, agli aventi titolo, nei limiti massimi dell'accantonamento accertato all'atto della domanda, compete:
  - a. il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da impiegare entro un anno dall'erogazione stessa;
  - a. il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo e integrale impiego della somma anticipata per la finalità per cui la stessa è stata erogata;
  - a. 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.
11. La perizia giurata, nei casi previsti dalla legge, può essere sostituita da un certificato di abitabilità.
11. Le opere di cui alle lettere **c)** e **d)**, comma 3°, dovranno essere ultimate entro due anni dalla data della prima anticipazione.
11. 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 due mesi successivi.

11. 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.
11. L'eventuale calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento al primo gennaio di ogni anno.
11. Ai fini della formazione dell'eventuale graduatoria si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
  - a. interventi chirurgici di notevole onerosità e complessità;
  - a. 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;
  - a. acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito nel nucleo familiare determinato ai fini I.R.P.E.F.
17. I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi alla ipotesi di ristrutturazione.
17. Qualora tutti i suesposti criteri non siano sufficienti a stabilire l'ordine di priorità, si terrà conto dell'ordine cronologico delle domande.
17. Nei casi più urgenti l'anticipazione per terapie ed interventi straordinari, potrà essere concessa in qualsiasi epoca senza la formazione di alcuna graduatoria.

#### **ART. 65**

#### **ADEMPIMENTI NEI CASI DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

##### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il dipendente deve effettuare la riconsegna di quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro, in relazione alle mansioni espletate; tra l'altro i libri di carico e scarico, la consistenza di cassa e di magazzino, con i relativi documenti, le attrezzature, il vestiario etc.
1. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al dipendente ricevuta dell'avvenuta riconsegna.

#### **ART. 66**

#### **CERTIFICATO DI SERVIZIO**

##### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Al dipendente che lascia il servizio, qualunque sia il motivo determinante le dimissioni o il licenziamento, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare un certificato dal quale risulti il tempo in cui il dipendente ha prestato servizio nell'azienda e le mansioni da esso disimpegnate.
1. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare il predetto certificato in ogni caso, anche quando tra il dipendente e il datore di lavoro fosse sorta contestazione circa i diritti e i doveri rispettivi ed anche se la contestazione verta sulla liquidazione delle indennità spettanti in dipendenza della risoluzione del rapporto.

## **ART. 67**

### **ASSEMBLEE SINDACALI**

#### **A. PARTE IMPIEGATI:**

1. Ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300, gli impiegati hanno diritto di riunirsi, nella sede ordinaria di lavoro, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue, per le quali spetta la normale retribuzione.
1. Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nella sede ordinaria di lavoro e secondo l'ordine del giorno su materie di interesse sindacale del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate al datore di lavoro.
1. Le assemblee sindacali possono essere convocate anche dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori firmatarie del presente contratto;
1. Le assemblee sindacali di cui al 1° comma possono tenersi anche fuori della sede ordinaria di lavoro, fermo restando il monte ore previsto e il diritto del lavoratore alla retribuzione delle ore di assemblea effettuata.

#### **B. PARTE OPERAI:**

1. Gli operai hanno diritto di riunirsi nel luogo ove prestano la loro opera nei limiti di 13 ore l'anno, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione; in caso non vi siano locali adeguati, la riunione potrà tenersi anche fuori dal posto di lavoro.
1. Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, con ordine del giorno sulle materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate al datore di lavoro almeno un giorno prima.
1. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
1. Per le riunioni che si tengono nell'ambito del cantiere e durante l'orario di lavoro, qualora il luogo ove si tengono sia distante dal posto di lavoro più di 1,5 km per l'andata e altrettanti per il ritorno, il datore di lavoro, su richiesta della R.S.A., concederà un maggior lasso di tempo, in aggiunta a quello previsto nella richiesta, di complessivi 15 minuti non computabili nelle tredici ore annue; se la distanza è superiore a complessivi 30 km. il lasso di tempo concedibile nei modi e nei termini di cui sopra non può comunque essere superiore a complessivi 30 minuti.

## **ART. 68**

### **DELEGATO SINDACALE DI AZIENDA**

#### **A. PARTE IMPIEGATI:**

1. Nelle Aziende che occupano più di cinque impiegati sarà eletto dagli stessi un delegato aziendale per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali degli impiegati firmatarie del presente Contratto.
1. L'elezione del delegato dovrà avvenire mediante una riunione degli impiegati dell'azienda, promossa ad iniziativa degli impiegati stessi.

1. Il delegato eletto dovrà comunicare la sua elezione alla direzione aziendale ed alle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e degli impiegati firmatarie del presente Contratto; la comunicazione potrà essere effettuata anche dall'Organizzazione sindacale cui l'impiegato eletto appartiene.

1. Il delegato inizierà a svolgere le proprie funzioni immediatamente dopo che il datore di lavoro avrà ricevuto la comunicazione della sua elezione e da tale data decorre la tutela sindacale di cui alla legge n. 300/1970.

#### B. PARTE OPERAI:

1. Nelle aziende che occupino più di cinque operai agricolo-forestali sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle OO.SS dei lavoratori firmatari del presente contratto.

1. I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda; dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui alla L. 20/5/1970, n. 300, e del presente contratto.

1. Alla elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

#### C. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

#### Rappresentanza Sindacale Unitaria

1. Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto **B)** (vincolo di parità dei costi per l'Azienda), i riferimenti del CIRL alla R.S.A debbono intendersi fatti, non appena costituita, alla R.S.U, secondo quanto previsto nell'accordo stipulato tra l'UNCEM Federazione Nazionale Consorzi Forestali e collettivi locali, Anca-Lega, Federazione Nazionale Cooperative Agricole e Agroalimentari e Federlavoro e Servizi-CCI, AGICA-AGCI e la FLAI-CGIL, FISBA-CISL,UILA-UIL il 12 dicembre 1996, presso la sede dell'UNCEM in Roma.

### ART. 69

#### **PERMESSI SINDACALI**

##### A. PARTE IMPIEGATI:

1. Gli impiegati, membri di organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali e territoriali delle Organizzazione Sindacali firmatarie del presente contratto, per l'espletamento delle attività inerenti alle loro funzioni, hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti non superiori a dieci ore mensili; tali permessi possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un anno solare.

1. Gli impiegati eletti delegati aziendali, sempre per l'espletamento delle loro funzioni, hanno diritto a fruire di permessi retribuiti nel limite massimo di una giornata per ogni mese; tali permessi possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un anno solare.

1. I dirigenti sindacali sopra menzionati hanno altresì diritto a permessi non retribuiti in misura non superiore a otto giorni l'anno per motivi di cui al comma precedente.

1. Gli impiegati che intendano esercitare il diritto di cui ai commi precedenti devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro tre giorni prima dell'inizio di fruizione dei permessi.

1. L'Organizzazione sindacale cui appartengono i Dirigenti Sindacali membri di Organismi Direttivi nazionali, regionali, provinciali e territoriali, deve comunicare i nominativi di detti Dirigenti, a mezzo lettera, ai datori di lavoro ed alla Organizzazione Sindacale degli stessi datori di lavoro.

1. I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione al datore di lavoro.

1. I permessi spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

## Impegno a verbale

1. Le Organizzazioni Sindacali, firmatarie del presente contratto, assumono l'impegno di evitare che, nelle aziende in cui siano presenti per tutte e tre le Organizzazioni Sindacali, oltre ai propri delegati aziendali, membri di Organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali e territoriali, il cumulo dei permessi previsti per tali figure comporti pregiudizio al normale disimpegno delle attività che si svolgono nell'Azienda, Ente o Ufficio.

1. In tale ipotesi le Organizzazioni territoriali delle parti firmatarie del presente contratto, su richiesta delle Organizzazioni datoriali interessate, concorderanno idonee soluzioni per superare tali problemi.

### B. PARTE OPERAI:

1. Per l'espletamento dell'attività sindacale, ai lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali e territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, sono concessi tutti i permessi retribuiti.

1. I permessi di cui al precedente comma, non computabili nelle ferie, non possono complessivamente essere concessi contemporaneamente a più di 22 lavoratori.

1. I permessi di cui al comma precedente, cumulati con quelli concedibili ai restanti lavoratori membri degli organismi direttivi, non possono essere comunque superiori a complessive ore 50 mila annue, nell'ambito regionale, per le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

1. Ai lavoratori che rivestano la carica di Delegato Aziendale, competono permessi retribuiti pari a 60 ore annue.

1. L'entità dei permessi retribuiti di cui al comma precedente non subisce variazioni nei casi di successione nelle cariche.

1. Le OO.SS. firmatarie del presente contratto, comunicano al datore di lavoro, all'inizio di ogni anno, con lettera Raccomandata A.R. e firma congiunta, la ripartizione dei permessi di cui al 2° e 3° comma del presente articolo, parte operai, tra le organizzazioni sindacali stesse.

1. Ai fini della concessione dei permessi retribuiti di cui al 2° comma del presente articolo, parte operai, e a quelli dei restanti membri degli organismi direttivi, il monte ore spettante a ciascuna OO.SS. firmataria del presente contratto, secondo la ripartizione effettuata dalle stesse, è suddiviso all'inizio di ogni anno, fra i datori di lavoro, a livello territoriale e per uffici operativi tenuti all'applicazione del presente contratto.

1. Le OO.SS. firmatarie del presente contratto comunicano entro il 15 gennaio di ogni anno, al datore di lavoro, la ripartizione di cui al precedente comma ed ha validità per l'intero anno.

1. Fino a quando la ripartizione dei permessi di cui al 2° e 3° comma del presente articolo, parte operai, non perviene al datore di lavoro, questi concede i permessi stessi secondo quanto segue:

#### a. Permessi di cui al 2° comma, parte operai:

- C.G.I.L. n. 8;
- C.I.S.L. n. 8;
- U.I.L. n. 6.

#### b. Monte ore di cui al 3° comma, parte operai:

- C.G.I.L. n. 20 mila;
- C.I.S.L. n. 20 mila;
- U.I.L. n. 10 mila.

10. L'Assessorato della Difesa dell'Ambiente comunica per iscritto alle OO.SS. firmatarie del presente contratto i permessi effettivamente fruiti dagli operai e impiegati al 31 dicembre di ogni anno e, se non siano state rispettivamente superate le ore di permesso di cui ai precedenti commi 2, 3 e 9 lett. a) e b) la stessa resta valida

per l'anno successivo, salvo modifiche da parte delle OO.SS. da comunicarsi entro il mese successivo a quello in cui la comunicazione è stata effettuata.

10. Nell'ambito complessivo delle ore di permesso sindacale di cui ai commi 2 e 3 che precedono, sono compresi permessi sindacali concedibili a non più di tre impiegati, uno per ogni organizzazione sindacale trattante e firmataria del presente contratto.
10. Nell'ipotesi di utilizzo dei permessi sindacali di cui ai commi 2, 3 e 9 lett. **a)** e **b)**, sono proporzionalmente e corrispondentemente ridotti.
10. Dalla fruizione dei permessi sindacali di cui al precedente comma sono esclusi i livelli di Quadro e, se trattasi di impiegati del 5° e 6° livello addetti a particolari e imprescindibili attività amministrative e/o tecniche, la fruizione dei predetti permessi deve essere fatta concordando con il datore di lavoro modalità, termini e tempi di utilizzo dei permessi stessi.

#### **ART.70**

##### **PERMESSI NON RETRIBUITI PER L'ATTIVITÀ SINDACALE**

###### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, congressi o convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 gg. per anno.
1. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al precedente comma, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 24 ore prima dell'inizio della fruizione ed evitare che le richieste interessino periodi di attività lavorativa più intensa o riguardino contemporaneamente più rappresentanti sindacali.

#### **ART. 71**

##### **DIRITTI SINDACALI**

###### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente C.I.R.L. in materia di diritti sindacali, si fa riferimento al C.C.N.L. in vigore e alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### **ART. 72**

##### **CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE**

###### **A. PARTE OPERAI:**

1. Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare per tutti gli operai forestali la trattenuta giornaliera di £ 200 a titolo di contributo per assistenza contrattuale.
1. Detto contributo verrà rimesso dal datore di lavoro mensilmente, e comunque non oltre il trimestre, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, secondo e misura comunicata dalle stesse. La trattenuta di cui sopra, sarà effettuata dal datore di lavoro, salvo manifestazione scritta di volontà contraria dei singoli operai.

1. L'istanza di cui al secondo comma dovrà pervenire al datore di lavoro entro un mese precedente a quello in cui viene determinata la retribuzione spettante.

### **ART. 73**

#### **TRATTENUTE SINDACALI**

##### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare dalla paga, la trattenuta mensile delle quote di iscrizione alle rispettive OO.SS. firmatarie del presente contratto per quei lavoratori che lo abbiano richiesto con apposita delega.
1. La misura della quota mensile da trattenere è indicata dall'organizzazione sindacale regionale di appartenenza che verrà rimessa dal datore di lavoro mensilmente, e comunque non oltre il trimestre.

### **ART. 74**

#### **INFORMAZIONI SUI PROGRAMMI DI INTERVENTO**

##### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Allo scopo di una valutazione preventiva del piano forestale annuale e dei programmi pluriennali di intervento forestale, nonché del piano annuale antincendi ove sia previsto l'utilizzazione del personale cui sia applica il presente contratto, l'Assessorato della Difesa dell'Ambiente e le OO.SS. regionali di categoria terranno appositi incontri.
1. Tali incontri saranno preceduti dall'invio alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori dello schema dei programmi pluriennali e annuali di intervento.
1. Al fine di consentire un esame congiunto degli effetti degli investimenti previsti nei programmi sull'occupazione, tenuto conto della intersettorialità dei programmi stessi e con riguardo alla mobilità dei lavoratori nell'ambito dei settori interessati e della produttività del lavoro, il datore di lavoro indicherà in detti programmi il volume complessivo delle giornate di lavoro.
1. Al fine di favorire un processo di effettiva gestione del mercato del lavoro, di norma, ferme restando le esigenze urgenti e indilazionabili, almeno 20 giorni prima dell'inizio effettivo dei lavori, il datore di lavoro comunicherà alle Organizzazioni sindacali territoriali il programma delle assunzioni previste per l'area territoriale interessata, nonché i presumibili periodi temporali di utilizzo della manodopera.
1. Il datore di lavoro fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto e alla Commissione regionale per l'impiego, alla fine di ogni anno, l'elenco dei lavoratori addetti al settore.
1. Le parti si incontreranno altresì almeno due volte l'anno, su richiesta di una di esse, per:
  - a. fornire alle OO.SS. le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo del comparto forestale;
  - a. esaminare la quantità e la qualità dei flussi occupazionali, con particolare riferimento alle condizioni dei giovani e delle donne;
  - a. concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti ad offrire pari opportunità di lavoro e nella professionalità, a garantire la effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;

- a. formulare il fabbisogno di manodopera per il livello territoriale corrispondente, sulla base dei programmi annuali e pluriennali e delle necessità connesse alla loro attuazione;
  - a. verificare la situazione occupazionale conseguente ad eventuali riduzioni di organico per pensionamenti, licenziamenti, dimissioni volontarie o altro, al fine di attuare il turn-over anche in zone diverse da quelle di provenienza.
7. Il turn-over sarà di norma attuato nell'ambito delle singole Comunità Montane per garantire il mantenimento dei livelli occupazionali previsti in tale ambito territoriale.

## **ART. 75**

### **CONTROVERSIE COLLETTIVE**

#### **A. PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:**

1. Le controversie di carattere collettivo attinenti l'applicazione o l'interpretazione del presente Contratto, dovranno essere deferite, su richiesta di una delle parti o di entrambe, alle parti contraenti le quali si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

## **ART. 76**

### **COMITATO PARITETICO REGIONALE**

1. È istituito il Comitato Paritetico Regionale di cui all'art. 3 del C.C.N.L.
1. Il Comitato ha sede presso la sede dell'UNCEM in Cagliari ed è composto da 6 membri, tre dei quali nominati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e tre dalle Organizzazioni sindacali trattanti dei lavoratori e che sottoscrivono il C.I.R.L. dei lavoratori che Sindacali ed è presieduto dall'UNCEM.
1. Le modalità del funzionamento del Comitato Paritetico, ivi comprese quelle di designazione e di sostituzione dei suoi membri, nonché la convocazione delle riunioni, sono determinate dallo stesso entro mesi due dalla sua istituzione, mediante apposito regolamento.
1. Qualora entro il mese di luglio 1997 una o più organizzazioni trattanti e firmatarie del C.I.R.L. non abbiano provveduto alla designazioni dei propri membri, le altre organizzazioni della medesima parte si accorderanno fra loro per l'integrazione dei membri mancanti in modo da assicurare che il Comitato sia composto da sei membri.
1. Oltre ai compiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale e quelli espressamente previsti dal presente accordo, il Comitato esamina ed esprime parere sulle eventuali controversie concernenti la interpretazione delle norme del C.I.R.L., le quali dovranno essere sottoposte per iscritto, su istanza della parte che ne abbia interesse, al Comitato il quale dovrà pronunciarsi entro e non oltre gg. 30 dal ricevimento della comunicazione.
1. Il Comitato Paritetico potrà convocare le parti, esaminare i documenti.
1. Il parere, se espresso all'unanimità dei membri, avrà efficacia di direttiva per le parti contraenti.
1. Sino a quando il Comitato non abbia espresso il parere, o sino a quando non siano scaduti i termini per la sua formulazione, le parti si asterranno da iniziative sindacali o giudiziarie, nonché dall'adozione di decisioni unilaterali, sulla materia oggetto della controversia.



1. Fatto salvo quanto sopra, l'effettuazione degli scioperi e/ di altre forme di lotta sindacale collettiva, tanto a livello aziendale che regionale e sub-regionale, dovrà essere preceduta da apposita comunicazione scritta al Comitato Paritetico, nella quale dovranno essere indicate e adeguatamente motivate le ragioni e i motivi dell'iniziativa.

#### **ART. 77**

##### **OSSERVATORIO REGIONALE**

1. In conformità a quanto previsto nell'art. 3 del C.C.N.L. del 6 marzo 1995, le parti si danno reciprocamente atto dell'istituzione dell'Osservatorio Regionale delle Foreste.
1. L'Osservatorio ha sede presso l'Assessorato Regionale della Difesa dell'Ambiente che ne cura il coordinamento, ed è costituito pariteticamente dai rappresentanti delle parti che sottoscrivono il C.I.R.L.
1. L'Osservatorio avrà, tra l'altro, il compito di:
  - a. esaminare i programmi regionali di intervento, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili nel bilancio annuale e/o pluriennale della regione e di verificarne lo stato di attuazione;
  - a. analizzare le dinamiche occupazionali, la mobilità del lavoro, i bisogni ed i programmi di formazione professionale;
  - a. verificare la disponibilità di risorse da investire, in una logica di interventi integrati, derivanti da leggi e provvedimenti regionali, nazionali e comunitari;
  - a. effettuare analisi sulle attività forestali e sulle attività produttive ad esse collegate.
4. L'Osservatorio si riunirà di norma con cadenza semestrale.
4. Le parti definiranno in apposito incontro da tenersi entro il 31 dicembre 1997, il numero dei componenti nonché le modalità e le procedure di funzionamento.

#### **ART. 78**

##### **DURATA ED EFFICACIA DEL CONTRATTO**

##### **MODIFICHE INTEGRAZIONI E/O AGGIUNTE**

1. Le modificazioni, le integrazioni e le aggiunte, degli istituti contrattuali, suscettibili o meno di valutazione economica, compreso l'espletamento di attività che comporti riconoscimento o attribuzione di qualifiche superiori - salvo le diverse decorrenze relative al nuovo trattamento economico aggiuntivo e a quelle espressamente indicate nei precedenti articoli - contenute nel presente accordo, rispetto al contratto integrativo scaduto, hanno decorrenza ed effetto dal 1° giugno 1997.
1. Il contratto integrativo regionale di lavoro, salvo le diverse decorrenze stabilite nel comma che precede, decorre dal 1° gennaio 1996 e scade il 31 dicembre 1999 e si intende rinnovato di anno in anno, qualora non venga presentata disdetta, con lettera raccomandata A.R. da una delle parti contraenti, almeno quattro mesi prima della scadenza. Le norme del presente contratto manterranno la loro efficacia anche dopo la scadenza, fino a che sia intervenuto un nuovo C.I.R.L.
1. La piattaforma per il rinnovo del presente contratto dovrà essere presentata almeno tre mesi prima della scadenza in modo da dare inizio alle trattative due mesi prima della scadenza stessa.

## **ART. 79**

### **NORMA DI RINVIO**

Per tutto quanto non espressamente regolato dal presente contratto, si applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli impiegati e operai forestali stipulato tra l'UNCEM e le OO.SS. di categoria.

### **IMPEGNO A VERBALE**

Considerate le rilevanti potenzialità del settore forestale nell'affermazione di una nuova politica di sviluppo, basata sulla tutela e valorizzazione delle straordinarie risorse ambientali delle aree rurali e montane della Sardegna, rilevata la grave situazione di crisi occupativa, le parti si danno reciprocamente atto della necessità di mantenere gli attuali livelli occupazionali e si impegnano a reperire, nell'ambito della programmazione e della manovra di bilancio, nuove risorse finanziarie per il rilancio del settore e la creazione di nuovi posti di lavoro.

### **IMPEGNO A VERBALE**

L'UNCEM, la FLAI, la FISBA e la UILA, condividendo l'obiettivo della stabilizzazione e qualificazione dell'occupazione nel settore forestale, si adopereranno in tutte le sedi, comprese le competenti Commissioni per il collocamento, coinvolgendo le Amministrazioni Comunali interessate, per impedire che si dia corso a ulteriori avviamenti turnati in occasione dell'apertura di nuovi cantieri.

Le parti si impegnano conseguentemente a definire un percorso che, nei tempi più brevi possibili, porti al superamento, mediante la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di tutti gli attuali rapporti di lavoro turnati.

Allegati : 2

## **ACCORDO NAZIONALE R.S.U. FORESTALI**

Il giorno 12 dicembre 1996 presso la sede dell'UNCEM - via Palestro, 30 in Roma

tra

UNCEM

Federazione Nazionale Consorzi forestali e collettivi locali

ANCA-LEGA

Federazione Nazionale Cooperative Agricole e Agroalimentari e Federlavoro e Servizi - CCI

AGICA-AGCI

e

FLAI-CGIL

FISBA-CISL

UILA-UIL

si è stipulato il seguente accordo per la elezione delle RSU:

## ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE R.S.U.

### PARTE PRIMA : Modalità di costituzione e di funzionamento

#### 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione.

Le R.S.U. 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 iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993 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 2°, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo e sottoscritto il CCNL applicato.

In ogni caso le OO.SS. 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 R.S.A..

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** si 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/elettrici 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.

#### 2. 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.

#### 3. Numero dei componenti.

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 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.

#### **4. 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 della legge 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.

#### **5. Compiti e funzioni**

Le RSU subentrano alle RSA ed 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 OO.SS. firmatarie del presente accordo esercitano i poteri di contrattazione collettiva secondo le modalità stabilite dal contratto.

#### **6. 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/trici 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.

#### **7. 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 un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

#### **8. 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.

#### **9. 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.

#### **10. Rinvio all'Accordo quadro**

Le regole dell'Accordo Interconfederale tra Centrali Cooperative e CGIL, CISL, UIL 13.9.1994 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.

#### **11. Clausola finale**

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

Esso comporta per la FISBA, FLAI e UILA, e per coloro che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, a non richiedere l'applicazione degli artt. 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 SECONDA : Disciplina della elezione della RSU**

#### **1. Modalità per indire le elezioni**

Almeno tre 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 quindicesimo 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 ed atto costitutivo a condizione che:
  - I. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
  - II. 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 ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente periodo, 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 dell'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 otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

## **8. Scrutatori/rici**

E' 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/delle 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/dalla 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/rice mediante una crocetta apposta a fianco del nome del/della 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 ad una lista e di preferenze data 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 ed 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/delle 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 ad 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/delle elettori/rici aventi diritto al voto presso di esso.

### **15. Riconoscimento degli/delle 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/delle scrutatori/rici del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

### **16. Compiti del/la Presidente**

Il/la Presidente farà apporre all'elettore/rice, nell'elenco di cui al punto **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 nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre 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 alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti/e 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, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne darà 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 con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

#### **19. Comitato dei/delle garanti**

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei/delle 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 Montana, 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/delle 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.

### **ACCORDO NAZIONALE R.L.S. FORESTALI**

Il giorno 27 aprile 1996 presso la sede dell'UNCEM - via Palestro, 30 in Roma

tra

UNCEM

Federazione Nazionale Consorzi forestali e collettivi locali

ANCA-LEGA

Federazione Nazionale Cooperative Agricole e Agroalimentari e Federlavoro e Servizi

AGICA-AGCI

e

FLAI-CGIL

FISBA-CISL

UILA-UIL

si è stipulato il seguente accordo per la determinazione del Rappresentante per la sicurezza ai sensi dell'art. 18 del D.L. 19 dicembre 1994 n. 626 in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Considerato che in base al 1° comma dell'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 Rappresentante per la sicurezza viene eletto dai lavoratori all'interno di ciascuna realtà lavorativa.

Per realtà lavorativa si intende ciascun cantiere od impianto fisso.

E' 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 rappresentanti alla sicurezza 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 nelle liste per la funzione medesima.

### **ART. 3**

#### **Permessi retribuiti**

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994 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, lettere 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 4 ore di permesso già riconosciute in azienda a questo titolo ai rappresentati dei lavoratori per la sicurezza sono assorbibili da quelle previste dal presente accordo.

#### **ART. 4**

##### **Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza**

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del decreto legislativo 626/94, si concordano le seguenti procedure ed 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 altro addetto da questi incaricato.
- b. Nei casi in cui il decreto legislativo 626/94 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante per la sicurezza 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 rappresentante per la sicurezza. Lo stesso conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale.
- c. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del decreto legislativo 626/94. Lo stesso rappresentante 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 decreto legislativo 626/94 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il rappresentante, 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 si intendono quelle riferite alla singola realtà lavorativa.

#### **ART. 5**

##### **Formazione dei rappresentanti per la sicurezza**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19 comma 1 lettera g) del decreto legislativo n. 626/94.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, 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 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 del D.L. 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 rappresentante per la sicurezza 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**

E' istituito un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, composto da un rappresentante effettivo ed un supplente di ogni organizzazione firmataria il presente accordo. Tale comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del decreto legislativo 626/94 in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle aziende in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al decreto legislativo 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 ed 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 ed imprenditori;
- promuovendo indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti alla sicurezza 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 al comitato le eventuali controversie insorte al fine di ricevere, ove possibile, una soluzione concordata.

## **ART. 8**

### **Comitato paritetico regionale**

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

Tale comitato avrà i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti alla sicurezza 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 ed 8 per l'espletamento delle loro funzioni possono avvalersi della collaborazione 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 del decreto legislativo 626/94, il lavoratore che utilizza attrezzature munite di videoterminale in modo sistematico ed abituale, per almeno 4 ore giornaliere, ha diritto ad interrompere la sua attività mediante pause di 10 minuti ogni sessanta 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. E' vietata la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed 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.L. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni.