

**CCNL ADDETTI LAVORI SISTEMAZIONE
IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA**

Il giorno **9 dicembre 2021**, presso la sede della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome in Roma

Tra

AGCI-AGRITAL
AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE
CONFCOOPERATIVE-FEDAGRIPESCA
CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI
FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITA' FORESTALI - FEDERFORESTE
LEGACOOP AGROALIMENTARE

e

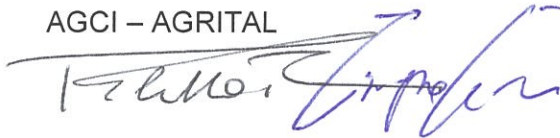
FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

si è concordato di rinnovare il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agrafia scaduto il 31 dicembre 2012 alle condizioni e con le modifiche previste negli allegati.

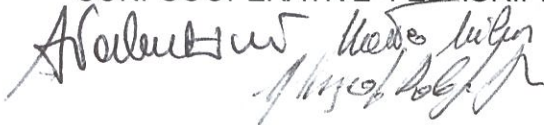
Le parti si impegnano a definire la stesura del CCNL aggiornando il testo e gli allegati anche in base alle modifiche di legge intervenute.

Letto, approvato e sottoscritto:

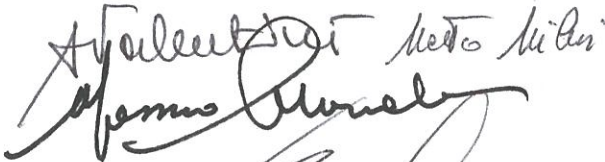
AGCI - AGRITAL



CONFCOOPERATIVE- FEDAGRIPESCA



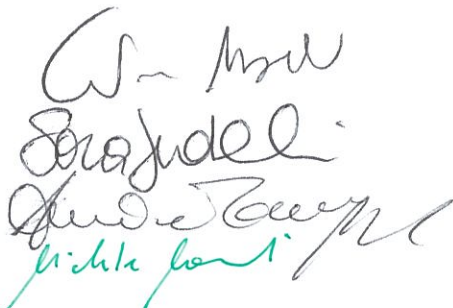
CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI



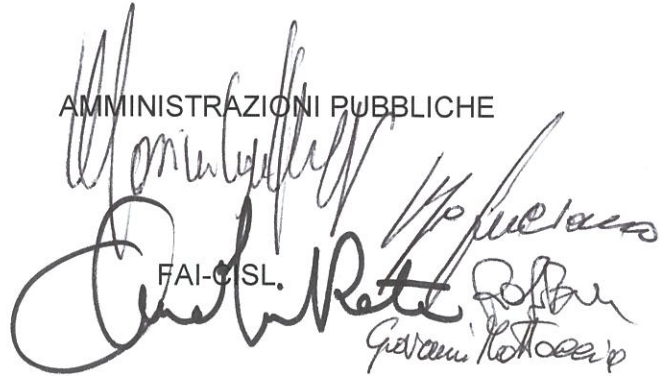
FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITA' FORESTALI - FEDERFORESTE



LEGACOOP- AGROALIMENTARE



AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE



FAI-CISL

FLAI-CGIL



UILA-UIL



PREMESSA

Stato e prospettive del sistema forestale nazionale

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

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

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

Salvaguardia del territorio e dell'ambiente, uso plurimo e produttivo del patrimonio boschivo, stabilità dell'occupazione e valorizzazione della professionalità degli addetti devono rappresentare gli obiettivi fondamentali di una nuova politica forestale, che deve adottare la programmazione degli interventi e l'attivazione di tutte le sinergie possibili come vincoli determinanti per la produttività sociale ed economica del settore. Gli operai forestali che operano prevalentemente in zone montane, anche se non concorrenziali sul piano numerico, sono fondamentali sul piano dell'equilibrio territoriale perché contribuiscono a custodire vaste zone che assicurano un ruolo vitale per la sicurezza delle città e delle campagne di pianura attraverso i complessi sistemi idrogeologici ed ecologici del nostro Paese.

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

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

In questo contesto non si può prescindere dall'esame delle politiche di settore, sia comunitarie che nazionali. Il **Regolamento n. 1305/2013 del 13.12.2013** che determina i lineamenti operativi e le risorse finanziarie 2014/2020 – prevede il sostegno a metodi di gestione del territorio incoraggiando i detentori di aree forestali ad adottare criteri di utilizzazione del suolo compatibili con le esigenze di salvaguardia dell'ambiente naturale, del paesaggio e di protezione delle risorse naturali.

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

L'aggancio della selvicoltura al più ampio comparto ambientale e il suo inserimento a pieno titolo nella politica di sviluppo rurale, presuppone che al piano strategico comunitario messo in atto con il **nuovo regolamento UE n. 1305/2013**, si affianchi il piano strategico nazionale, con il coinvolgimento degli enti territoriali pubblici (Regioni, Province, Comunità Montane, Unioni di Comuni montani, Comuni) e delle parti economico-sociali con impiego di mezzi finanziari in un contesto di partenariato.

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

- l'importanza del settore forestale quale elemento strategico per lo sviluppo rurale;
- la tutela dell'ambiente attraverso la messa in opera di interventi di forestazione;
- il ruolo socio economico della foresta;
- l'impegno dell'Unione Europea in ambito internazionale per contrastare il degrado forestale;
- l'importanza dell'utilizzo delle biomasse forestali, non solo a fini energetici, per il controllo dell'inquinamento da anidride carbonica;
- l'incentivazione all'utilizzo dei prodotti legnosi ed alla loro certificazione ed il sostegno alla

competitività dell'industrie operanti del settore del legno.

Anche il D.Lgs. 34/2018, riconoscendo le fondamentali necessità di legare la politica forestale da attuarsi in ambiti nazionali agli impegni sottoscritti a livello internazionale e riconducibili al principio della gestione forestale sostenibile, individua delle linee guida che hanno per riferimento i seguenti obiettivi:

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

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

In questo contesto, va ricordato come il nostro Paese si contraddistingua, negli ultimi anni, per un sistematico aumento della superficie forestale annuale a cui non corrisponde però un pari aumento delle superfici interessate da una gestione sostenibile, che rappresentano ad oggi solo il 18% della superficie boscosa e ancor meno da una certificazione forestale. Occorre, pertanto, come prevedono la strategia forestale Europea e quella Nazionale, elevare il livello qualitativo gestionale del patrimonio forestale nazionale affinando strumenti d'intervento, finanziari e strutturali, efficaci, destinati in particolare a quelle aree interessate da incendi e fenomeni atmosferici straordinari in modo da permettere un rapido avvio delle attività di rimboscimento. A questi settori d'attività, in un ideale collegamento tra le aree più periferiche del paese e le aree metropolitane e cittadine, va evidenziato un ulteriore importante settore d'attività che individua nella forestazione urbana la puntuale identificazione di una strategia tendente ad una valorizzazione green degli agglomerati urbani. Indubbiamente i tre settori d'attività riservano ampi spazi occupazionali e di qualificazione lavorativa

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

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

Per questo le parti firmatarie del CCNL lavoratori forestali ritengono necessaria la realizzazione di modifiche significative all'attuale sistema di presenza istituzionale, di intervento gestionale e di uso delle risorse finanziarie, che favorisca il superamento della disarticolazione e della frammentarietà della politica di settore. Fermo restando il ruolo del Governo centrale, in raccordo con le politiche comunitarie, di coordinatore della programmazione di concerto con le Regioni, tali modifiche dovrebbero riguardare:

1. l'istituzione di un OSSERVATORIO NAZIONALE con compiti di monitoraggio e di indirizzo costituito da rappresentanti istituzionali, scientifici, imprenditoriali e sindacali;
2. la competenza delle Regioni alla elaborazione delle politiche forestali nel quadro degli indirizzi nazionali e comunitari, anche in riferimento alle misure ed interventi che hanno addentellati alla valorizzazione dell'ambiente e del territorio, riconoscendo altresì lo specifico ruolo delle Comunità Montane;
3. l'individuazione dei bacini forestali quali unità di gestione e la costituzione di strutture operative, anche a partecipazione mista, previste dalla 13 legislazione vigente (imprese

forestali, consorzi, ecc.) vale a dire la vera impresa agro-ambientale che opera e vive anche nelle aree marginali e contribuisce alla creazione di ricchezza e opportunità economiche;

4. il consolidamento e lo sviluppo delle imprese esistenti e la promozione di nuova imprenditorialità anche associata capace di cogliere e valorizzare le opportunità produttive anche ai fini di un incremento dell'occupazione;

5. la sollecitazione degli organi preposti regionali a ricomprendere, nell'ambito della revisione di medio termine dei ~~POR (piani operativi regionali) e PSR (piani di sviluppo rurale)~~ **della nuova PAC**, misure che sostengono le attività di particolare interesse per la gestione associata.

6. la costituzione dei fondi forestali regionali, nei quali fare confluire tutte le risorse finanziarie disponibili, prevedendo tra l'altro forme di finanziamento finalizzato alla manutenzione del bosco ed aventi carattere di continuità.

Solo in tale quadro è possibile e attuabile una politica attiva del lavoro basata sulla stabilità e sulla valorizzazione della professionalità degli addetti. Professionalità sicuramente da migliorare attraverso percorsi formativi da promuovere e che non potranno che giovare dell'introduzione di tecnologie non più rinviabili per una moderna gestione delle aree boscate. In questo contesto i percorsi formativi devono tendere anche a realizzare, in linea con le disposizioni comunitarie e gli obiettivi della programmazione **PSR della PAC**, interventi innovativi in tema di difesa del territorio e valorizzazione, economico-produttiva, delle risorse paesaggistiche e naturalistiche e quelle della produzione di biomasse forestali.

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

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

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

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center and right, and a signature on the far right.

SFERA DI APPLICAZIONE (ART.1)

Il presente contratto nazionale, di natura privatistica, disciplina i rapporti di lavoro fra i lavoratori dipendenti e le Comunità montane, gli Enti pubblici, i Consorzi forestali, le Aziende speciali, gli altri Enti, le Cooperative, le Imprese o gli Enti di imprese che, con finanziamento pubblico o privato, in amministrazione diretta, in affidamento o in appalto svolgono attività di:

- Sistemazione e manutenzione idraulico-forestale e idraulico-agraria;
- Imboschimento e rimboschimento;
- Miglioramento dei boschi esistenti ed attività connesse;
- Difesa del suolo;
- Valorizzazione ambientale e paesaggistica;
- **Arboricoltura da legno;**
- **Pratiche selvicolturali;**
- **Filiera bosco-legno-energia, ad esclusione degli impianti di trasformazione ed erogazione dell'energia;**
- **Gestione forestale sostenibile e/o attiva;**
- **Programmazione forestale;**

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

Per il socio lavoratore di cooperative si fa riferimento al Protocollo di intesa interconfederale del 5 aprile 1990.

Dichiarazione a verbale parte Pubblica

Per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il CCNL, gli accordi regionali e provinciali, così come previsto dall'articolo 7-bis del decreto legge 8 settembre 2021 n. 120, convertito con modificazioni dalla legge 8 novembre 2021, n. 155, si applicano nei limiti di spesa previsti a legislazione vigente e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti per le spese del personale delle pubbliche amministrazioni.

Art. 2 - Struttura della contrattazione

La contrattazione collettiva è strutturata su due livelli: nazionale e regionale. Il CCNL ha la funzione di unificante centralità per definire le condizioni, sia economiche che normative, delle prestazioni di lavoro rientranti nelle attività di cui all'art. 1.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL utilizzerà i tassi di inflazione, con l'obiettivo di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

Il CCNL stabilisce anche in modo chiaro le materie negoziabili a livello integrativo regionale ed i criteri economici sui quali il rinnovo dei Cirl si fonda. Nel determinare a livello regionale gli effetti economici della contrattazione integrativa si terrà conto della previsione di investimenti, della programmazione regionale e dell'andamento dell'occupazione del settore nel territorio.

In alternativa al salario integrativo di competenza del Cirl, previa opzione concordata in azienda tra datore di lavoro ed organizzazioni sindacali, unitamente alla rappresentanza aziendale dei lavoratori, potranno essere sottoscritti accordi per la erogazione di remunerazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Tali erogazioni, pertanto, dovranno avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

I criteri generali e le modalità per la corresponsione di tali erogazioni per ogni singolo progetto territoriale e/o di azienda potranno essere definiti dai Cirl, fermo restando che l'analisi dei risultati e la conseguente erogazione dei premi compete in via esclusiva al livello aziendale.

L'intesa tra le parti in azienda per l'esercizio, anche successivo, delle opzioni concordate di cui all'8° comma del presente articolo dovrà essere definita antecedentemente alla data di decorrenza del Cirl. Nell'ambito dell'autonomia dei cicli negoziali, il rinnovo della contrattazione di 2° livello si colloca in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL. Al fine di consentire la stipula del Cirl nel tempo indicato al comma precedente, la relativa piattaforma dovrà essere presentata almeno 2 mesi prima della scadenza e la parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni dal ricevimento delle stesse.

Il Cirl ha durata ~~triennale~~ **quadriennale**.

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

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

- a) aggiunta di figure professionali esistenti nelle realtà territoriali ove non contemplate nella classificazione del CCNL (artt. 35 e 49);
- b) norme riguardanti la gestione di informazioni secondo quanto previsto dall'art. 3;
- c) individuazione dei fabbisogni di formazione professionale (artt. 3e21) e individuazione dei percorsi formativi anche avvalendosi del fondo per la formazione continua - FON.COOP. in alternativa occorrerà rinvenire di concerto con le Istituzioni competenti risorse e strumenti nell'ambito delle misure previste dai documenti di programmazione adottati;
- d) ~~equipaggiamento protettivo personale relativo ad attività specifiche svolte dai lavoratori ed altre materie espressamente rinviate dall'art. 22;~~
- e) definizione delle condizioni e delle modalità di reperibilità (art. 56);
- f) trattamento missioni e trasferte alternativo a quello previsto dal CCNL e diverse modalità di rimborso spese (art. 16);
- g) mensa, nonché l'eventuale concessione di buoni pasto (art. 58);
- h) diritti sindacali e distacchi di competenza regionale (artt. 4 e 5);
- i) commissioni regionali pari opportunità (art. 19);
- l) salario integrativo (artt. 39 e 52);
- m) criteri di precedenza per le riassunzioni (art. 48);
- n) ogni altra materia espressamente rinviata al secondo livello di contrattazione dal testo del CCNL.
- o) il trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale ed organico l'attività antincendio, tenendo conto della disciplina legislativa stabilita a livello regionale.
- p) eventuale costituzione di un osservatorio regionale composto dalle parti firmatarie i cui compiti saranno definiti dalle Parti.

Le materie inerenti l'organizzazione del lavoro, la gestione dell'orario di lavoro, le modalità di

godimento dei permessi per diritto allo studio (art. 18), i criteri di rotazione per gli operai addetti ai lavori nocivi (art. 22), il turnover, le garanzie occupazionali (art. 48) potranno essere oggetto di confronto a livello territoriale o aziendale su specifica indicazione dei Cirl.
L'individuazione dei centri di raccolta avviene con le modalità previste dall'art. 54.

Norma transitoria

Nelle regioni ove non sia stato stipulato accordo di armonizzazione tra la contrattazione territoriale esistente ed il CCNL, le parti territoriali si incontreranno a tal fine entro il **31.12.2023**.

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

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

MM

AM
D*

Severino

g

RR
FH

h

g

gd

BB

h

to

g

AA

AA

AA

RELAZIONI SINDACALI E SISTEMA DI INFORMAZIONI (ART. 3)

Al fine di realizzare tra le parti stipulanti il CCNL un sistema organico di informazioni e di conoscenze dell'andamento del settore con particolare riferimento alle problematiche del suo sviluppo in termini produttivi, del lavoro, della occupazione, del sistema retributivo e delle esigenze di formazione professionale è costituito il Comitato Paritetico Bilaterale Nazionale, che dovrà riunirsi entro e non oltre sei mesi dalla sottoscrizione del CCNL, composto di 6 rappresentanti delle associazioni datoriali e 6 delle organizzazioni sindacali dei lavoratori

A - Il Comitato ha il compito di:

1) acquisire informazioni e dati su:

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

2) Svolgere le attività previste dall'art.7 dell'accordo del **9 dicembre 2021** (allegato G del vigente CCNL);

3) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 19 del vigente CCNL;

4) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;

5) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;

6) promuovere, in linea con le disposizioni comunitarie e gli obiettivi della programmazione **PSR della PAC**, la partecipazione e la progettazione a livello regionale di interventi in tema di difesa del territorio e valorizzazione, economico-produttiva, delle risorse paesaggistiche e naturalistiche e quelle della produzione di biomasse forestali;

7) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

8) Promuovere lo sviluppo delle competenze, conoscenze e abilità degli operatori del settore forestale attraverso:

- a. il confronto, a livello nazionale, per contribuire all'implementazione dei repertori nazionali delle qualificazioni professionali del settore. Tale attività potrà essere propedeutica ad una successiva ed eventuale valutazione – anche

su richiesta di una delle Parti – del sistema classificatorio attualmente previsto dal presente contratto;

b. la valorizzazione del diritto all'apprendimento permanente;

c. il diritto al riconoscimento delle competenze professionali comunque acquisite;

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

Il Comitato è presieduto a turni biennali da un rappresentante delle associazioni o enti datoriali stipulanti. È prevista una vicepresidenza espressione delle OO.SS. firmatarie.

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

Impegno a verbale

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

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

IMPEGNO A VERBALE

Preso atto che il sistema classificatorio dovrebbe rispondere in modo più adeguato alle esigenze introdotte dall'evoluzione dei nuovi lavori nel settore, risulta opportuno avviare un confronto relativo alla classificazione degli impiegati e degli operai del settore.

A tal fine, le parti firmatarie del presente contratto si impegnano a costituire un Gruppo di lavoro paritetico, con il compito di individuare eventuali modifiche degli elementi della classificazione del personale, tanto nelle declaratorie quanto nei profili professionali.

Tale gruppo dovrà essere costituito entro il 31/12/2021, potrà essere convocato a richiesta di una delle Parti e dovrà terminare i lavori entro il 30/06/2023.

MM



9

Art. 5-bis - Appalti e terziazioni

A fronte di processi di terziazioni verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione nell'ambito del sistema di relazioni di cui all'art. 3 del presente CCNL al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione e l'economicità della scelta.

I soggetti appaltanti dovranno inserire nei contratti e nei capitolati con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti, **ivi compreso il Decreto legislativo n. 136 del 2016 e successive modifiche**, nonché per garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.

Le aziende appaltanti inoltre opereranno controlli per verificare il rispetto delle norme da parte delle imprese appaltatrici. In particolare, le aziende appaltanti verificheranno la regolarità contributiva delle imprese appaltatrici, acquisendo da quest'ultime la relativa certificazione (DURC).

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda potranno usufruire dei servizi previsti per i lavoratori dell'azienda appaltante (ad esempio mensa e spogliatoi) previa opportune intese tra aziende appaltante ed azienda appaltatrice nel rispetto delle norme sull'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Entro il primo quadrimestre di ogni anno, gli Enti e le imprese forestali forniranno, a consuntivo, alle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL, i dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto ed il dato medio del numero dei lavoratori che hanno prestato la propria attività all'interno degli Enti e delle imprese forestali nell'anno precedente.

In caso di cambio di appalto, l'azienda cessante, con la massima tempestività e comunque prima dell'evento, comunicherà la cessazione della gestione dell'appalto alle RSU/RSA o alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL competenti per territorio, fornendo tutte le informazioni.

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including names like 'Santoro' and various initials such as 'D', 'M', 'R', 'P', 'G', 'H', 'L', 'M', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

Articolo 6 – Lavoro a tempo parziale

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

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

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

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

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze di formazione professionale, di salute personale o di parenti e affini fino al I grado.

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

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

I rapporti di lavoro part-time degli operai non possono superare il 15% degli operai medesimi a tempo indeterminato e comunque con un minimo di 2.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, e il lavoratore in questo caso ha diritto a un preavviso di cinque giorni lavorativi.

Hanno diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time i lavoratori nelle sottoindicate condizioni:

- 1) affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- 2) in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Hanno priorità nella trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time i lavoratori:

- 1) con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto

di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

In caso di assunzioni di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato nello stesso luogo di lavoro ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Art. 7 – Apprendistato

Accordo del settore forestale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del d.Lgs. n. 81/2015

Le Parti – confermando la scelta condivisa di valorizzare la contrattazione collettiva applicandola a tutti i rapporti di lavoro dipendente, nonché l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro e considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti a contenuto formativo a seguito dell'abrogazione del d.lgs. n. 167/2011 (T.U. dell'apprendistato) ex art. 55, lett. G) del d.lgs. n. 81/2015 – definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015.

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

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

L'assunzione con rapporto di apprendistato avverrà secondo le forme e le modalità prevista dalla vigente normativa.

Il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale/o dell'ente.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

È inoltre possibile assumere con contratto di apprendistato anche lavoratori in mobilità. Per quanto riguarda il numero complessivo di apprendisti assumibili e la percentuale di contratti di apprendistato confermati (stabilizzazione), si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Durata

Il contratto di apprendistato disciplinato dal presente accordo non può avere una durata inferiore a sei mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

LIVELLI	DURATA COMPLESSIV A MESI	PRIMO PERIODO MESI	SECONDO PERIODO MESI	TERZO PERIODO MESI
2	20	10	10	-
3	22	10	6	6
4	32	12	12	8
5	36	12	12	12
6	36	12	12	12

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto. Durante lo svolgimento del rapporto, le Parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Periodo di prova

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

Malattia e infortunio

OPERAI

In caso di malattia e infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina

generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dal contratto.

IMPIEGATI

In caso di malattia e infortunio all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli istituti previdenziali ed assistenziali.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato sono così determinati:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: a livello di destinazione finale.

A tutti gli apprendisti operai, in quanto lavoratori a tempo indeterminato, si applicano le norme del CCNL relative a tale categoria, pertanto agli stessi gli istituti contrattuali saranno corrisposti alle normali scadenze.

Agli apprendisti impiegati spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

È in ogni caso vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Formazione

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda/ente, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari a 50 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 35 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda/ente, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda/all'ente, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa azienda/ente, devono consentire all'apprendista l'acquisizione delle necessarie competenze per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

conseguire.

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

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

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

Le parti si danno atto che dalla data di entrata in vigore del presente contratto l'apprendistato professionalizzante sarà applicabile in tutte le regioni. Ulteriori modalità e articolazioni della formazione potranno essere definite dalla contrattazione di 2° livello, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro. Le ore di formazione relative all'antifortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

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

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

Tutore aziendale

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore di adeguata qualifica designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente da un amministratore. Il nominativo del tutore sarà indicato nel piano formativo individuale.

Apprendistato in cicli stagionali

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente articolo è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi dalla

data di prima assunzione. Tale forma di contratto potrà riguardare il 5°, 4° e 3° livello per gli operai e 6°, 5° e 4° per gli impiegati.

La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Gli apprendisti assunti per cicli stagionali saranno inquadrati a un livello inferiore a quello di arrivo per metà del periodo di apprendistato, successivamente saranno inquadrati al livello di arrivo.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le modalità eventualmente previste dalla contrattazione di II livello.

Per i rapporti di apprendistato stagionale la durata della formazione sarà riproporzionata in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

Gli operai apprendisti a tempo determinato possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore -
Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'assunzione di apprendisti per le tipologie "Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" e "Apprendistato di alta formazione e ricerca" avverrà in base alle disposizioni previste dalle Regioni e/o dalle istituzioni della istruzione e della formazione professionale deputate al rilascio dei relativi titoli.

Salvo quanto previsto dal Dlgs 81/2015 e ssmii e dalle diverse disposizioni di tali Istituzioni è applicabile la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante relativa a: periodo di prova, durata del contratto, inquadramento professionale, garanzie normative, modalità di svolgimento della formazione aziendale, piano formativo individuale, tutore, libretto formativo.

Disposizioni transitorie

~~Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 continua ad applicarsi la normativa del d.lgs. n. 167/2011 fino alla loro naturale scadenza. Ferme restando le competenze della legislazione regionale e del Ministero del lavoro attribuite dal d.lgs. n. 81/2015, il presente accordo si applica, in quanto compatibile, anche all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica, e all'apprendistato di alta formazione e ricerca.~~



Art. 9 – ORARIO DI LAVORO

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

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

Il confronto a livello territoriale o aziendale sulla gestione degli orari di lavoro sarà finalizzato alla introduzione di criteri di flessibilità quali: il calendario di lavoro annuale, l'utilizzo di un predeterminato monte ore derivante da orario ridotto di determinati periodi per dar luogo a prestazioni di lavoro con orario settimanale superiore a quello contrattuale nella stagione più favorevole all'attività forestale.

Per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella approvata con r.d. 6 dicembre 1923, n. 2657 e successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, non trovano applicazione i limiti di orario di cui al 1° comma, restando tale materia disciplinata dalle specifiche disposizioni di legge in vigore.

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

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

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

Ai lavoratori a tempo determinato la predetta riduzione di orario non compete in quanto computata nel 3° elemento.

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

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

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

Art. 13 – Aspettativa

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

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

L'aspettativa di cui sopra è, altresì, concessa al lavoratore che ne faccia richiesta, per un periodo aggiuntivo massimo di 6 mesi, nei casi di terapie riabilitative certificate e svolte presso strutture del SSN o strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni per gravi patologie o virus HIV.

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

Il datore di lavoro può assumere con richiesta nominativa, personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti dal lavoro nei periodi di aspettativa per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto (legge n. 300 del 20 maggio 1970 e legge n. 230 del 18 aprile 1962).

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

The right and bottom portions of the page contain numerous handwritten signatures and initials in black ink. These marks are scattered and do not form a structured list or table. Some are clearly legible, such as 'MM' and 'Santoni', while others are highly stylized and difficult to decipher. The signatures appear to be from various individuals, possibly representing different departments or roles in an organization.

Art. 18 - Diritto allo studio

Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato e non in prova che partecipa presso istituti pubblici legalmente riconosciuti a corsi di studio ha diritto ad un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio con facoltà di cumularle anche in 1 solo anno.

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

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

Per i lavoratori a tempo determinato il diritto al godimento dei permessi retribuiti di cui al 1° comma è così definito:

- lavoratori con almeno 151 giornate annue; 25 ore nell'arco di un anno;
- lavoratori con almeno 102 giornate annue; 15 ore nell'arco di un anno;
- lavoratori con almeno 51 giornate annue; 8 ore nell'arco di un anno.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Considerato che la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di salute e sicurezza è prioritaria, sarà favorita l'erogazione delle attività di informazione e formazione da destinare ai lavoratori stranieri in più lingue.

Articolo 22 - Ambiente, salute, sicurezza

Le parti confermano la volontà di continuare a promuovere la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire l'insorgenza di malattie professionali, gli infortuni e per migliorare il benessere lavorativo e personale dei lavoratori. La tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro continua ad essere una priorità, pertanto si ribadisce l'importanza del D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e la sua puntuale applicazione.

Le Parti concordano nel riconoscere il ruolo delle attività di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria nella tutela dell'ambiente e quale strumento di prevenzione dai rischi correlati alla fragilità del territorio ed al pericolo di incendi boschivi. I datori di lavoro garantiscono il pieno rispetto delle disposizioni nazionali di tutela, assicurando l'informazione e la partecipazione dei lavoratori, nonché promuovendo, ove necessario, specifiche attività formative.

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

Per lo svolgimento dell'attività e per favorire la crescita professionale del Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza, si stabilisce quanto segue.

Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, i permessi retribuiti di cui all'articolo 3) dell'allegato G al presente contratto.

Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50 comma 1 lettera g) del decreto legislativo n. 81/2008, secondo quanto definito dall'articolo 5 dell'allegato G al presente contratto.

Modalità di intervento sui rischi

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

Esposizione ai fattori di rischio

I lavoratori esposti a fattori di rischio fisici, chimici e/o biologici sono sottoposti a sorveglianza sanitaria con le modalità previste dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni. In particolare, si richiama il dispositivo previsto Titolo IX capo I del D.lgs 81/2008. Ove per esigenze legate a tale sorveglianza si prevedano forzate assenze dal lavoro a detti lavoratori è riconosciuta la regolare corresponsione del salario. I dati statistici relativi agli infortuni, alle malattie professionali e a quelli comuni, quelli relativi ai lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria, con specifica della natura o causa della sorveglianza stessa, e quelli relativi alle assenze totali dal lavoro per malattia o infortunio, distinguendo se per infortunio, per malattia professionale o per malattia comune, saranno presentati dal medico competente, con cadenza annuale, alla riunione periodica secondo le modalità previste dall'articolo 35-del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero in forma di risultati anonimi e collettivi.

Dispositivi di protezione

Il datore di lavoro, dopo la valutazione dei rischi e la riduzione di questi attraverso idonee procedure di lavoro, è tenuto a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore. I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione personale per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

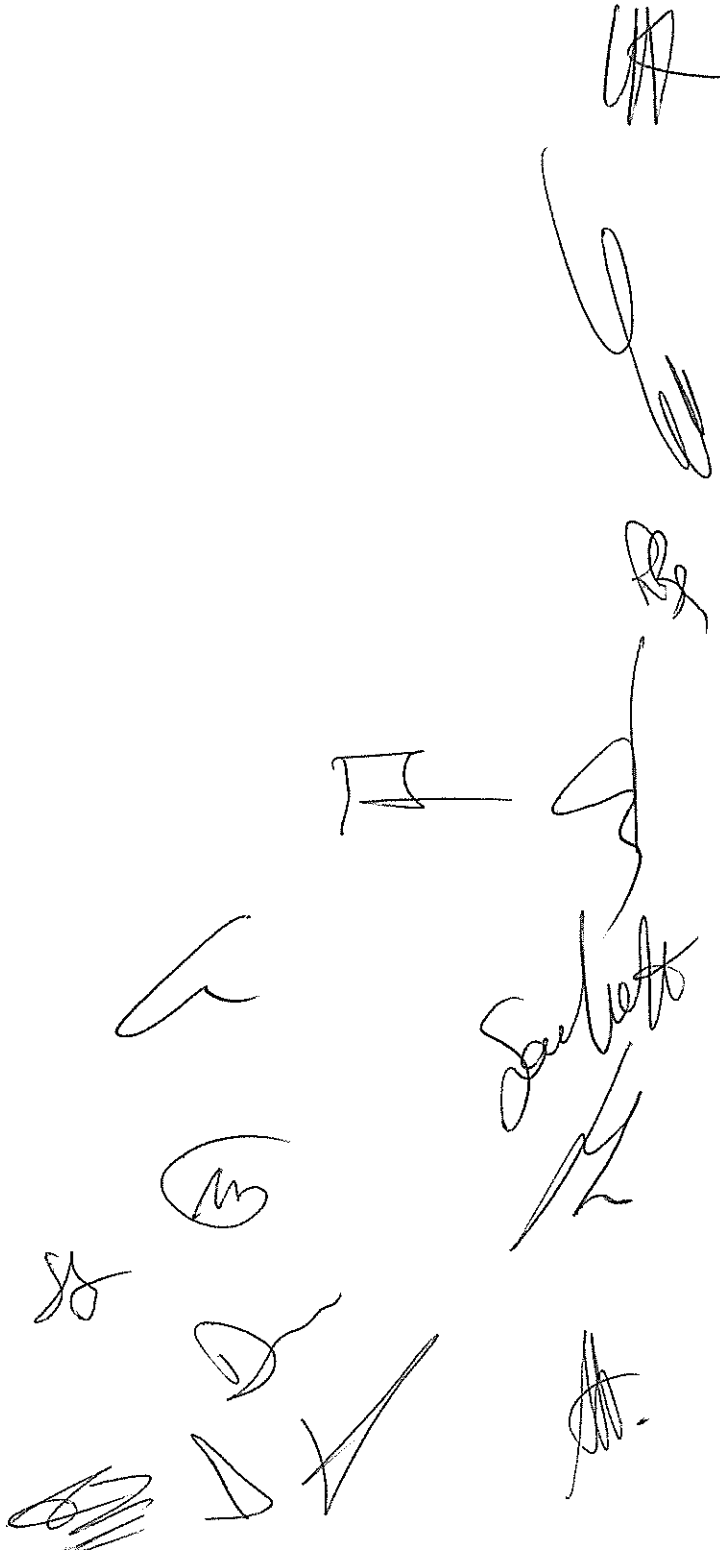
Ogni squadra di operai dovrà disporre di una cassetta di pronto soccorso fornita di idonei presidi sanitari di emergenza.

Rischi specifici

Ferma restando la possibilità di individuare nei contratti integrativi regionali i lavori da considerarsi pesanti e nocivi, intendendo per lavori pesanti quelli richiedenti di regola un notevole specifico e prolungato sforzo fisico e per lavori nocivi quelli richiedenti prestazioni

per il cui espletamento ricorra l'utilizzazione di sostanze nocive per l'uomo, compatibilmente con la legislazione vigente, le parti concordano di assumere il formale impegno di usare come riferimento nelle aziende del settore le indicazioni definite dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) e dall'Inail per la riduzione dei rischi per l'apparato muscolo scheletrico. Tutte le informazioni verranno fornite per le finalità formative ai RLS. Per le modalità di gestione dell'attività formativa e la produzione dei materiali informativi, le Parti possono avvalersi della collaborazione dei Coopform regionali laddove costituiti o di eventuali comitati paritetici previsti dalle Parti nei loro protocolli interconfederali.

Le disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, in merito alla determinazione del Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza sono contenute nell'accordo del 9 dicembre 2021 (Allegato G al presente CCNL).



Allegato G
ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE
DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA
Ai sensi del decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81

Il giorno **9 dicembre 2021**, in Roma

tra

AGCI-AGRITAL
AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE
CONFCOOPERATIVE-FEDAGRIPESCA
CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI
FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITA' FORESTALI - FEDERFORESTE
LEGACOOP AGROALIMENTARE

e

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

si è stipulato il seguente accordo per la determinazione del rappresentante per la sicurezza **ai sensi dell'art. 47 del D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, **all'interno del CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria.**

Considerato che in base **al 2° comma dell'art. 47** del succitato Decreto "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante **dei lavoratori** 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 **azienda o unità produttiva.**

È comunque demandato alle **parti territoriali** delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo il compito di definire forme diverse, anche per più realtà lavorative, di individuazione **del RLS e del RLST.**

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.

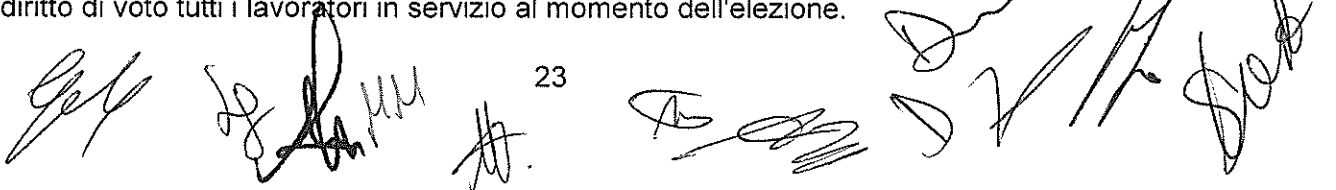
La riunione è convocata dalle R.S.A. o dalle R.S.U., ove esistenti, congiuntamente alle Organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, **entro 30 giorni dall'apertura dell'azienda o dell'unità produttiva o dalla decadenza del RLS.**

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 in azienda o nell'unità produttiva, per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

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

23



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.

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

Art. 3 - Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, permessi retribuiti pari a:

- 15 ore annue, nelle realtà lavorative che occupano dipendenti per un numero di giornate annue complessive fino a 1.350;
- 35 ore annue, nelle realtà lavorative che occupano dipendenti per un numero di giornate annue da 1.351 a 4.050;
- 45 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 dal 1° comma dell'art. 50 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 R.S.A. o alle R.S.U., ove esistenti.

Le ore di permesso già riconosciute in azienda a questo titolo ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono assorbibili da quelle previste dal presente accordo, fatte salve le condizioni di miglior favore.

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. 50 del decreto legislativo n. 81/2008, 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. Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro i sopralluoghi che intende effettuare negli ambienti di lavoro, con un preavviso di 24 ore. La visita ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante dei lavoratori sarà svolta, ove possibile, insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza dell'azienda o ad un addetto da essa incaricato.
- b. Nei casi in cui il decreto legislativo n. 81/2008 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 alla lettera e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del decreto legislativo n. 81/2008**. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi **di cui all'art.28 del D.lgs. n. 81/2008**. 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.50 comma 1 lettera g) del decreto legislativo n. 81/2008**.

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 avvenire seguendo le regole dell'art. 37 del D.lgs. n. 81/2008, prevedendo un programma base di 32 ore. Il programma formativo dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio.

La formazione di cui al precedente comma e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

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. 35 del D.Lgs. n. 81/2008** 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

È 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 n. 81/2008**, 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 n. 81/2008**;
- 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

È 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, **anche in merito alla formazione prevista**; 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, 8 per l'espletamento delle loro funzioni possono avvalersi della collaborazione dei Comitati paritetici territoriali e del comitato paritetico nazionale eventualmente previsti dagli accordi interconfederali.

Per quanto non espressamente definito dal presente verbale di accordo le Parti cooperative rimandano ai protocolli interconfederali sui medesimi temi, siglati assieme alle OO.SS. confederali a cui afferiscono le parti firmatarie del CCNL.

Art. 9 - Uso di attrezzature munite di videoterminale

Fermo restando quanto previsto al **titolo VII del decreto legislativo n. 81/2008**, 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.

È 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.lgs. n. 81/2008** e successive modifiche ed integrazioni.



Art. 30 - Decorrenza, durata, procedure di rinnovo

- a) Decorrenza e durata: il presente contratto ha durata **quadriennale**, decorre pertanto **dal 01 gennaio 2021 e scade il 31 dicembre 2024** salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.
- b) Procedure di rinnovo :Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:
- disdetta: almeno **6 mesi** prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. **o tramite pec (posta elettronica certificata)**;
 - invio piattaforma: almeno **3 mesi** prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. **o tramite pec (posta elettronica certificata)**;
 - inizio trattativa: almeno 2 mesi prima della scadenza.

La parte che ha ricevuto la piattaforma per il rinnovo dovrà darne riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

Nel corso dei cinque mesi antecedenti la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza, e comunque nei sei mesi successivi all'invio della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

MM

GG

AA

Y

27

BB

CC

DD

EE

FF

GG

HH

II

JJ

KK

Art. 32 - Previdenza Complementare - Assistenza complementare integrativa

a) Previdenza complementare

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

Dal 1° luglio 2018 Filcoop tramite fusione con altri fondi è entrato a far parte del Fondo Pensione denominato Previdenza Cooperativa.

Destinatari della forma pensionistica sono i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL sottoscritto in data 2.7.1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni che siano stati assunti ed abbiano superato - ove previsto - il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto individuale:

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

Destinatari della forma pensionistica sono altresì i lavoratori assunti in una delle tipologie di contratto sopra richiamate dei settori affini i cui CCNL siano sottoscritti da almeno due delle organizzazioni Sindacali dei Lavoratori stipulanti il CCNL 16 luglio 1998.

Per settori affini si intendono pertanto quelli di seguito indicati:

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

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

L'adesione dei lavoratori al Fondo è volontaria.

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

- l'1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento; a decorrere dal 1° gennaio 2011 la percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro è incrementata dello 0,2%; **a partire dal 01 gennaio 2022, la percentuale di contribuzione è incrementata di un ulteriore 0,3%.**
- l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

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

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

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

Le parti si impegnano ad individuare una serie di iniziative promozionali al fine di raggiungere un congruo numero di iscritti al fondo pensione **Previdenza Cooperativa** tali da garantire rendimenti veramente soddisfacenti. Le parti, inoltre, si impegnano ad un rapido esame congiunto nell'eventualità di ulteriori interventi legislativi in tema di previdenza.

Le parti convengono che a partire dall'1.1.2022 al lavoratore componente della Assemblea del Fondo è riconosciuto complessivamente, in caso di partecipazione in presenza, un giorno

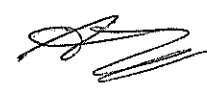
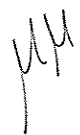
di permesso retribuito per la partecipazione alle convocazioni di tale organo.

B) Fondi integrativi sanitari

Le Parti concordano di istituire, a decorrere dal 1 gennaio 2003, una forma di assistenza sanitaria integrativa, da realizzare mediante il fondo "FILCOOP SANITARIO", a favore degli impiegati e operai a tempo indeterminato. Tali lavoratori, se già in forza, saranno iscritti al FILCOOP SANITARIO qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31 dicembre 2002. Per i lavoratori a tempo indeterminato assunti posteriormente alla data del 31 dicembre 2002 l'iscrizione decorre dalla data di assunzione, salvo disdetta scritta da presentarsi nei termini di 15 giorni dalla stessa data di assunzione. L'azienda invierà al FILCOOP SANITARIO la copia della comunicazione di recesso del lavoratore.

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

A decorrere dal 1.01.2011 saranno iscritti al Filcoop sanitario, salvo rinuncia, anche gli operai a tempo determinato che vengono assunti con garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue. La contribuzione per tali lavoratori sarà complessivamente di euro 36,00 annui di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore.



Art. 35 Classificazione degli impiegati

6° livello – parametro 152

Nei profili esemplificativi aggiungere:

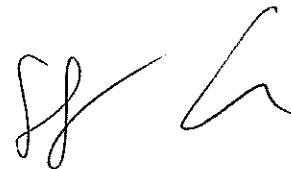
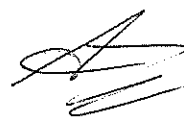
- **Responsabile di sala nelle centrali operative provinciali/regionali relativamente alla lotta agli incendi boschivi;**
- **Responsabile direzione operazioni di spegnimento incendi;**

5° livello – parametro 133

Nei profili esemplificativi aggiungere:

- **Componente di sala nelle centrali operative provinciali/regionali relativamente alla lotta agli incendi boschivi**

MM



Art. 38 - Permessi straordinari

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

Ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 l'impiegato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente **o affine** entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

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

The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the right and bottom portions of the document. Some are clearly legible, such as 'Sotto', 'MM', and 'A', while others are more stylized or scribbled. There are also some faint, illegible marks and lines.

Art. 44 - Malattia ed infortunio

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 24 mesi.

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

Il lavoratore può richiedere al datore di lavoro estratto delle giornate di malattia sul periodo previsto dal presente articolo così da permettergli, in casi di esigenza, di presentare per tempo la richiesta di aspettativa non retribuita così come prevista dall'art. 13 del CCNL. Il datore di lavoro darà conto entro 7 giorni alla richiesta del lavoratore.

Laddove la richiesta del lavoratore fosse presentata in modo da non consentire da parte del datore di lavoro una risposta entro la data fissata per la conservazione del posto di lavoro, la richiesta non produrrà alcun effetto sospensivo ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Art. 46 Assunzione

Omissis

- c) quei lavoratori che, essendo inquadrati ai fini assicurativi e previdenziali nel settore agricolo ed avendo svolto nei 12 mesi precedenti almeno 180 giornate di lavoro effettivo presso lo stesso datore di lavoro, **maturano il diritto, se richiesto dal lavoratore stesso, entro 60 giorni dal superamento di tale termine, alla trasformazione del loro rapporto a tempo indeterminato**, con garanzia di una durata minima del rapporto pari a 181 giornate lavorative.

Articolo 46 bis (nuovo articolo)

Il D.Lgs. 81/2015 ha affidato alla contrattazione collettiva l'individuazione delle attività stagionali e delle modalità e dei limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato, nella consapevolezza che la stessa sia la sede propria per favorire quegli elementi di flessibilità organizzativa necessari alla gestione della ciclicità delle attività.

In aggiunta alle attività di cui al DPR 7/10/1963 n. 1525, il contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali potrà essere stipulato, per le attività di cui all'Allegato N,

Tali attività devono:

- Avere caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;
- Essere concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche.

Le definizioni di cui al presente articolo sono riferite a quanto previsto dagli articoli 19, comma 2, 21, comma 3 e 23, comma 2, lettera c), del D.Lgs. 81/2015.

Allegato N

Visto quanto definito nell'art. 46 bis viene previsto il seguente allegato che riconosce a titolo esemplificativo e non esaustivo carattere di stagionalità alle seguenti attività di seguito elencate:

- 1) *Attività di prevenzione degli incendi mediante l'efficientamento dei viali parafuoco;*
- 2) *Attività di manutenzione dei sentieri e stradelle, presenti prevalentemente in territori montani, difficilmente raggiungibili nei mesi invernali;*
- 3) *Attività di manutenzione del soprassuolo forestale, finalizzato alla conservazione e tutela del patrimonio naturale esistente e della biodiversità, e alla rinaturalizzazione delle essenze autoctone del territorio;*
- 4) **Attività per l'impianto di essenze arboree su terreni di proprietà di enti pubblici o di enti morali, sempreché destinati alla pubblica fruizione;**
- 5) *Attività stagionali di potatura e ripulitura delle aiuole, degli alberi e delle erbe infestanti annuali di giardini pubblici comunali o di giardini privati aperti al pubblico che rivestano particolare interesse sotto il profilo paesaggistico ed ambientale;*
- 6) **Attività per la realizzazione e manutenzione di opere di ingegneria naturalistica quali: sentieri, muretti a secco, riattivazione del reticolo idrografico superficiale et...;**
- 7) **Attività di Interventi di spegnimento di incendi boschivi;**
- 8) **Attività di Realizzazione e gestione di impianti di lavorazione o trasformazione dei prodotti del bosco;**
- 9) **Attività per la Formazione e gestione di arboreti e di giardini botanici, con scopi scientifici e divulgativi;**
- 10) **Attività per la Coltivazione e commercializzazione di piante officinali e di funghi;**
- 11) **Attività per la Coltivazione di piante da frutto appartenenti a varietà tipiche;**
- 12) *Attività stagionali (autunno-inverno) di sistemazioni dei versanti instabili soggetti a fenomeni di smottamenti ed erosione superficiale, attraverso lavori e opere di ingegneria naturalistica e la piantumazione di essenze forestali autoctone;*
- 13) **Attività di cura, pulizia e scerbatura meccanica e manuale di parchi, siti archeologici, siti di importanza comunitaria (SIC), delle zone speciali di conservazione (ZSC) e delle zone di protezione speciali (ZPS);**
- 14) *Attività stagionali per la prevenzione degli incendi, mediante la ripulitura delle aree archeologiche e delle aree perimetrali dei siti;*
- 15) **Attività per interventi di natura agroforestale nei beni sottoposti a confisca non assegnati oppure assegnati ad enti pubblici;**
- 16) *attività di cura e pulizia delle proprietà del demanio marittimo e di fiumi, torrenti, laghi. lavori stagionali (maggio-luglio) consistono nel taglio della vegetazione arborea, erbacea, ed arbustiva in alveo;*
- 17) **attività di spazzamento e sgombero neve;**

Art. 51 PERMESSI STRAORDINARI

Ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 ~~l'operaio a tempo indeterminato~~ **il lavoratore** ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso ~~e di documentata grave infermità~~ del coniuge o di un parente **o affine** entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

~~Per la nascita di un figlio o in caso di adozione o affidamento spettano al padre un giorno cinque giorni di permesso retribuito, a decorrere dalla firma del presente accordo~~

L'operaio ha diritto annualmente a permessi retribuiti pari a 1 giorno, per motivi familiari o personali.

Art.52 RETRIBUZIONE

Gli aumenti dei minimi contrattuali per il rinnovo del CCNL sono stati determinati operando sui livelli retributivi del II livello operai (parametro 108) e il livello impiegati (parametro 108), riparametrando quindi questi valori sui diversi livelli di inquadramento, secondo la scala parametrica in vigore.

L'incremento dei minimi contrattuali del II livello operai e del II livello impiegati è pari a complessivi 100 Euro lordi per il periodo di vigenza contrattuale così ripartiti:

- 1° dicembre 2021 Euro 50 lordi.
- 1° marzo 2023 Euro 50 lordi.

Art. 60 - Assicurazioni sociali

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

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

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

Per come previsto dalla normativa vigente, le prestazioni che possono essere anticipate dal datore di lavoro sono: l'assegno per il nucleo familiare, l'indennità di malattia, la cassa integrazione, la donazione del sangue, la donazione del midollo osseo e la maternità.

Dichiarazione a verbale

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

RRR
D
Scalabrino

Art. 61 - Integrazioni Fimif- CIMIF

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

L'erogazione dei trattamenti integrativi di cui al precedente comma è assolta tramite apposito Fondo (~~FIMIF-Fondo Integrativo Malattie Infortuni Forestali~~) (**CIMIF Cassa integrativa Malattie Infortuni Forestali**) istituito ai sensi dell'art. 36 cod. civ. su iniziativa delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Per ottenere tali prestazioni a favore dei lavoratori, il datore di lavoro deve versare mensilmente al **FIMIF CIMF** un importo pari allo 0,44% del minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale secondo le modalità previste all'allegato regolamento maggiorando l'importo lordo della retribuzione giornaliera, di cui alle allegate tabelle, dello 0,44%.

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

IMPEGNO A VERBALE

Prendendo atto dei limiti delle attuali previsioni in materia di integrazione della malattia per tutti gli operai che rientrano nel campo di applicazione del presente CCNL, al fine di valutare le modalità con cui modificare l'Art. 61 in sede di prossimo rinnovo contrattuale, su richiesta delle parti o di una di esse, le stesse si impegnano ad incontrarsi entro i 30 giorni successivi alla richiesta, con lo scopo di indagare i meccanismi di contribuzione al CIMIF, la sua applicazione in ambito territoriale e le componenti della spesa dello stessa Cassa.

Art. 62 - Conservazione del posto

L'operaio a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 12 mesi.

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

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

Il lavoratore può richiedere al datore di lavoro estratto delle giornate di malattia sul periodo previsto dal presente articolo così da permettergli, in casi di esigenza, di presentare per tempo la richiesta di aspettativa non retribuita così come prevista dall'art. 13 del CCNL. Il datore di lavoro darà conto entro 7 giorni alla richiesta del lavoratore.

Laddove la richiesta del lavoratore fosse presentata in modo da non consentire da parte del datore di lavoro una risposta entro la data fissata per la conservazione del posto di lavoro, la richiesta non produrrà alcun effetto sospensivo ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 12 bis FERIE SOLIDALI (nuovo articolo)

Ai sensi dell'articolo 24 del D.lgs 151/2015 i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro.

La cessione potrà essere al massimo di giorni 10 complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque il periodo minimo di quattro settimane di ferie annuali, come previsto dall'articolo 10 del D.lgs 66/2003.

Lo strumento delle ferie solidali può essere utilizzato dai lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli conviventi, il coniuge o il convivente more uxorio, genitori anziani che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

La fruizione delle "ferie solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta, di utilizzo di "ferie solidali", per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

L'impresa o l'ente, ricevuta la richiesta, rende nota al personale dipendente l'esigenza presentate dai lavoratori, in forma rigorosamente anonima, di "ferie solidali" e invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

L'impresa o l'ente, fatte le opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti. In caso di adesioni per un numero di giornate inferiore alle richieste, si procederà ad attribuire le ferie solidali in proporzione.

Una volta acquisite, le "ferie solidali" rimangono definitivamente nella disponibilità del dipendente richiedente.

Per quanto non esplicitamente trattato nel presente articolo, si rinvia alla contrattazione di II livello.

Art. 19 bis VIOLENZA DI GENERE (nuovo articolo)

Allo scopo di sostenere le donne lavoratrici vittime di violenza nel loro percorso di reinserimento nella vita lavorativa e sociale, in coerenza e continuità con quanto definito dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica dell'11.5.2011 (Convenzione di Istanbul) e dalla normativa nazionale in materia, si definisce quanto segue.

Le parti, nella vigenza dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, stabiliscono che la lavoratrice avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento del congedo retribuito fino ad un massimo complessivo di 5 mesi, a carico dell'azienda per la quota non coperta dall'INPS e da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.

La lavoratrice a tempo determinato inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere richiamati dall'articolo 24 comma 1 del D.lgs 80/2015 può esercitare il diritto alla riassunzione entro 60 giorni dal termine del citato percorso. Il diritto di precedenza si estingue entro 18 mesi dalla presentazione della domanda della lavoratrice.