



# UNCEM REGIONALE DEL VENETO



## CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO

RIFERITO AL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO 07/12/2010  
PER I LAVORATORI ADDETTI AD ATTIVITA' DI SISTEMAZIONE  
IDRAULICO-FORESTALE ED IDRAULICO AGRARIA  
PER LA REGIONE DEL VENETO



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

**Il giorno 24 luglio 2018, presso la Regione del Veneto – Giunta Regionale – in Venezia,  
Dorsoduro, 3901 – Palazzo Balbi -**

**tra**

**✎ UNCEM Regionale del Veneto rappresentata dal Presidente Dott. Ennio Vigne,**

**e**

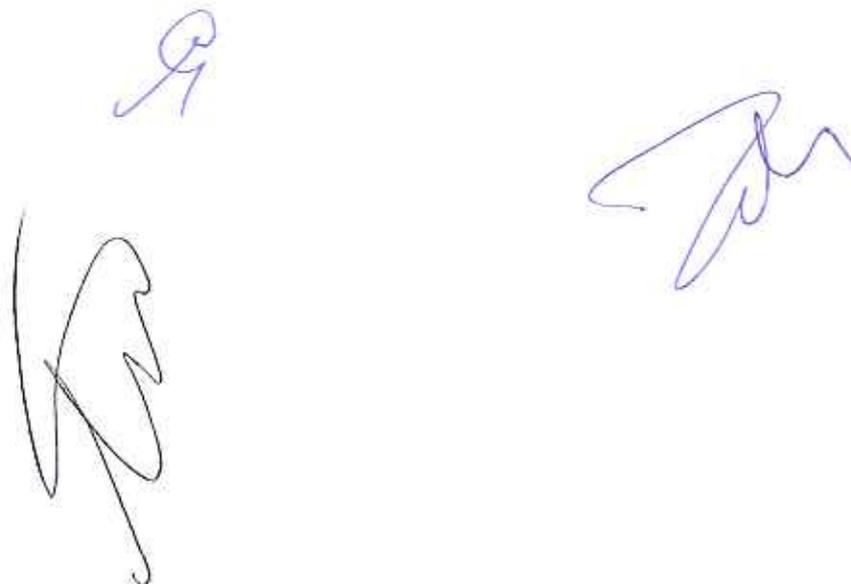
**✎ FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Andrea Gambillara,**

**✎ FAI-CISL rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Andrea Zanin,**

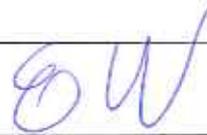
**✎ UILA-UIL rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Nicola Storti,**

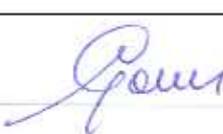
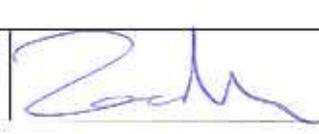
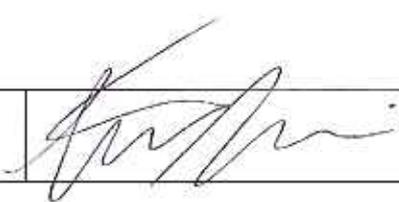
**alla presenza di una rappresentanza di lavoratori,**

si è stipulato il seguente Contratto Regionale di Lavoro, per i lavoratori forestali del territorio della Regione del Veneto, Integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 07/12/2010.



Al termine dell'incontro le parti hanno firmato il presente accordo:

<b>Delegazione trattante Parte Datoriale</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Firma</b>
UNCEM Regionale - Presidente	Ennio Vigne	

<b>Delegazione trattante Parte Sindacale</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Firma</b>
FLAI - CGIL - Segretario Regionale	Andrea Gambillara	
FAI - CISL - Segretario Regionale	Andrea Zanin	
UILA - UIL - Segretario Regionale	Nicola Storti	

## PREMESSO

che le Federazioni regionali F.L.A.I.-C.G.I.L., F.A.I.-C.I.S.L., U.I.L.A.-U.I.L., nella piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto integrativo regionale di lavoro per i lavoratori addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale evidenziavano l'importanza della attività di difesa idrogeologica, della conservazione del suolo e dell'ambiente naturale, finora svolta in amministrazione diretta, che ha portato a raggiungere importanti risultati, sia per la tutela e la sicurezza del territorio veneto attraverso la prevenzione di eventi franosi e smottamenti, sia per perseguire un armonico sviluppo socio-economico al fine del miglioramento delle condizioni di vita e di sicurezza della collettività, anche nell'ottica di consolidare un'occupazione professionalmente qualificata in un settore dove gli investimenti tecnici e finanziari producono un notevole ritorno in termini di qualità della vita e di prospettiva per le generazioni future,

ha avuto luogo un ampio ed approfondito dibattito, a conclusione del quale sono state concordemente evidenziate le seguenti considerazioni.

Con la riforma della PAC del 1992, con i regolamenti 2078 e 2080 del 1992, nonché con le proposte di "Agenda 2000" concretizzatesi successivamente nel primo Piano di Sviluppo Rurale del Veneto (periodo 2000-2006) e nell'attuale Programma di Sviluppo Rurale (periodo 2014-2020), l'azione comunitaria in tema forestale diviene parte integrante della politica agricola comune.

La programmazione regionale, sede primaria di elaborazione della politica forestale nel quadro degli indirizzi nazionali e comunitari, deve puntare al recupero e valorizzazione delle produzioni e delle potenzialità agro-silvo-pastorali al fine di concorrere al miglioramento delle condizioni economico-sociali della popolazione residente nelle zone di montagna e consolidare, possibilmente aumentandoli, i livelli occupazionali dei lavoratori forestali, perseguendo un reale governo del mercato del lavoro del settore, anche ai fini di una maggiore produttività e dell'inserimento dei giovani.

Punto centrale ed essenziale dello strumento contrattuale è quello della difesa e qualificazione dell'occupazione nel settore forestale tale da concorrere a realizzare pienamente i principi generali della programmazione, anche alla luce degli obiettivi, delle azioni e delle risorse messe a disposizione dalla vigente normativa comunitaria, nazionale e regionale.

L'alta sensibilità presente nella pubblica opinione relativa alla difesa idrogeologica del territorio e alla valorizzazione del patrimonio ambientale, impone scelte coerenti di stabilità e continuità dell'azione nel settore mediante la disponibilità di adeguate risorse e l'utilizzo di personale lavoratore qualificato come fattore stabile e strategico della politica forestale e ambientale della Regione del Veneto.



In armonia con tali orientamenti assume rilevanza determinante anche il fatto che l'impiego del personale lavoratore nel settore forestale avvenga attraverso il diretto coinvolgimento delle Pubbliche Amministrazioni competenti a vario titolo in tale ambito di attività.

Ciò costituisce elemento determinante per il mantenimento di un corretto assetto territoriale soprattutto nelle zone montane, maggiormente esposte a fenomeni di degrado. La sollecitata attivazione di tale componente lavorativa, che ne caratterizza l'impiego specie in situazioni critiche ed emergenziali, consente infatti di ottenere benefiche ed immediate ricadute sul mantenimento del territorio, sulla popolazione in esso residente e sul tessuto socio-economico più in generale.

Per questo necessita un quadro di nuove relazioni sindacali in grado di assicurare la necessaria combinazione tra le varie opportunità di lavoro nel campo agro-silvo-pastorale al fine di garantire la maggiore occupazione possibile nell'arco dell'anno, attuando, allo scopo, anche la necessaria mobilità della manodopera.

Nel quadro degli indirizzi programmatici regionali e nazionali per il settore, le Organizzazioni sindacali, ferma restando la propria autonomia, svolgeranno idonee iniziative con la Regione, le Unioni Montane (ex Comunità Montane), ed altri Enti per conseguire la destinazione al settore di tutte le risorse finanziarie disponibili in sede nazionale, comunitaria e regionale per la promozione della difesa idrogeologica, del miglioramento forestale e della valorizzazione e della difesa delle risorse agro-silvo-pastorali e ambientali del territorio montano prevedendo, tra l'altro, forme di finanziamento finalizzate alla manutenzione del bosco ed aventi carattere di continuità.

## Art. 1

### Sfera di applicazione e durata

Il presente Contratto Integrativo Regionale di lavoro (C.I.R.L.) fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) stipulato il 07/12/2010 e si applica ai rapporti di lavoro indicati nell'art. 1 di quest'ultimo, instaurati nella Regione del Veneto.

Le parti concordano sulla non ripetibilità della negoziazione a livello integrativo per le materie che trovano una definizione compiuta nel contratto nazionale.

Sono fatte salve eventuali situazioni di miglior favore riscontrabili in realtà datoriali, frutto di specifici accordi aziendali.

Il presente C.I.R.L. sostituisce il precedente Contratto Integrativo stipulato in data 27/06/2012 ed ha formale validità temporale biennale.

L'adeguamento della componente salariale ha decorrenza dal 01/01/2018.

L'adeguamento della indennità sostitutiva di mancato ricovero ad uso mensa e del buono pasto giornaliero ha decorrenza dal 01/01/2018.

Il presente contratto scade il 31/12/2019 fatta salva diversa indicazione derivante dal nuovo C.C.N.L. o eventuale accordo nazionale.

## Art. 2

### Sistema di informazioni

Nel quadro del sistema di informazioni sui programmi di intervento stabilito all'art. 3 del C.C.N.L. 07/12/2010 sono riconfermati il Comitato Paritetico Regionale e l'Osservatorio Regionale.

Il C.P.R. è presieduto dal rappresentante dell'U.N.C.E.M. regionale ed è così costituito:

- un rappresentante della FLAI-CGIL;
- un rappresentante della FAI-CISI;
- un rappresentante della UILA-UIL;
- un rappresentante della Direzione Operativa;
- un rappresentante della Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura.

Compiti del C.P.R. sono:

- la raccolta di informazioni su piani e programmi delle parti datoriali e degli Enti delegati;
- l'esame dello stato di attuazione degli stessi;
- la valutazione dei flussi occupazionali e della dinamica delle assunzioni, con riferimento agli artt. 3, 4, 5 e seguenti;
- la acquisizione di notizie circa l'attivazione dei contratti di formazione e lavoro;
- l'acquisizione di esigenze formative e predisposizione di programmi di qualificazione professionale con attenzione particolare alle materie specifiche del settore ed alla questione della salute e della prevenzione infortuni;
- la raccolta di notizie sulla evoluzione di tecnologie innovative nel settore.


L'Osservatorio Regionale presieduto e coordinato dall'Assessore all'Ambiente e Protezione Civile o da un suo rappresentante, è così costituito:

- il rappresentante della FLAI-CGIL regionale;
- il rappresentante della FAI-CISL regionale;
- il rappresentante della UILA-UIL regionale
- due rappresentanti dell'Ente Regione del Veneto con riferimento all'attività svolta nel comparto forestale e dell'attività di pianificazione e tutela dell'ambiente;
- un rappresentante della Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura;
- un rappresentante degli Enti datori di lavoro Unioni Montane.

Compiti dell'O.R. sono:

- esaminare i programmi regionali di intervento nel settore agro-forestale nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili verificarne lo stato di attuazione, anche in ordine alla corresponsione puntuale del trattamento economico alle maestranze impiegate;
- analizzare le dinamiche occupazionali e la mobilità del lavoro.

Il C.P.R. si riunisce di norma due volte all'anno presso la sede UNCEM regionale.

L'O.R. si riunisce di norma due volte all'anno presso l'Assessorato all'Ambiente e Protezione Civile.

In occasione della prima riunione del C.P.R. e dell'O.R. verranno concordati i regolamenti per l'attività operativa dei medesimi organismi.

Prima dell'avvio dei lavori, di norma entro il 1° trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno a livello territoriale o aziendale per esaminare il programma degli interventi e delle assunzioni, nonché i presumibili periodi temporali di utilizzo della manodopera. Tali incontri potranno essere attivati anche nel corso dell'attività su richiesta di una delle parti.

### Art. 3

#### Garanzie occupazionali

Ai lavoratori che per la prima volta vengono assunti con contratto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agrarie viene garantita una durata minima del rapporto di lavoro di 51 giornate contributive.

Ai lavoratori che nell'anno solare precedente abbiano effettuato un numero di giornate di effettivo lavoro presso lo stesso datore di lavoro in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 07/12/2010, inferiore a 104 di effettivo lavoro, viene garantito un rapporto a tempo determinato nello specifico settore di durata almeno pari a quella dell'anno precedente.

Ai lavoratori che nell'anno solare precedente abbiano effettuato più di 104 giornate di effettivo lavoro presso lo stesso datore di lavoro in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 07/12/2010, viene garantito, per l'anno solare successivo, un rapporto di lavoro a tempo determinato, nello specifico settore, della durata minima di 165 giornate contributive utili ai fini

delle prestazioni previdenziali. In ogni caso le parti datoriali sono sensibilizzate ad ogni ulteriore, possibile prolungamento dell'attività lavorativa.

Le garanzie occupazionali di cui ai precedenti commi sono subordinate all'esistenza dei finanziamenti disponibili per le Regioni e gli altri Enti.

Le giornate di assenza dal lavoro per infortunio o per malattia superiore a tre giorni debitamente giustificate con certificato medico saranno recuperate ai fini del raggiungimento delle 165 giornate contributive, fatti salvi gli impedimenti di carattere organizzativo che saranno comunicati alle OO.SS..

Prevvia mutua, reciproca sottoscrizione da parte del datore di lavoro e del lavoratore, è possibile il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo determinato anche per periodi di tempo superiori alle 180 giornate contributive senza che ciò costituisca obbligo di inquadramento a tempo indeterminato.

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato che al compimento dell'età pensionabile non abbiano ancora raggiunto il minimo di anzianità contributiva per conseguire la pensione I.N.P.S., conservano la garanzia occupazionale acquisita fino al raggiungimento dei requisiti contributivi minimi necessari per conseguire la pensione di vecchiaia. Al fine di attuare le garanzie occupazionali di cui al presente articolo gli enti datori di lavoro potranno avvalersi dei Centri Provinciali per l'Impiego.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che ai fini delle garanzie occupazionali con l'espressione "stesso datore di lavoro" si intende la stessa Unità Organizzativa Forestale, la stessa Unione Montana, lo stesso Ente Parco, l'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura.

#### **Art. 4**

##### **Riassunzione lavoratori a tempo determinato**

I lavoratori assunti con rapporto a tempo determinato per i lavori di carattere stagionale hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica già ricoperta presso lo stesso Ente, fatta salva esplicita manifestazione contraria, nonché quanto disposto dal successivo art. 6), mediante l'invio di una comunicazione raccomandata il cui fac-simile si allega al presente contratto (cfr. all. B).

Il diritto di precedenza di cui al precedente comma decade in caso di mancato e ingiustificato riscontro all'avviso di chiamata al lavoro nella stagione successiva.

Qualora le necessità operative del settore idraulico-forestale comportino l'assunzione di un numero di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore al numero di lavoratori che hanno diritto di precedenza nella riassunzione ai sensi del precedente comma, si terranno a livello territoriale o aziendale, almeno un mese prima dell'inizio dei lavori, appositi incontri tra gli enti datori di lavoro interessati e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, al fine di definire l'ordine di precedenza nella riassunzione in conformità a quanto previsto all'art. 48 del C.C.N.L. 07/12/2010.



I lavoratori suscettibili di prima assunzione a tempo determinato sono, di norma, sottoposti a visita medica preventiva di idoneità.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che in occasione delle successive riassunzioni, fatta salva l'acclarata idoneità al lavoro derivante dalle risultanze della periodica visita medica, che di norma viene stabilita una volta all'anno, al lavoratore sarà riservato un profilo di mansioni, compatibile con le sue accertate condizioni psico-fisiche.

#### **Art. 5**

##### **Turnover**

Il mantenimento di una credibile azione volta alla conservazione in sicurezza degli equilibri idraulico-forestali ed idrogeologici del territorio montano, di quello soggetto a vincolo idrogeologico e forestale e per interventi dovuti ad emergenze e calamità naturali, non può prescindere da una appropriata strutturazione organizzativa delle Strutture presenti nel comparto forestale regionale e da una adeguata componente operativa di maestranze forestali. Per cui per ciascun anno solare verranno sostituiti quei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che avranno cessato l'attività di lavoro nel settore attingendo, secondo i criteri stabiliti e secondo il criterio di imparzialità, dal bacino dei lavoratori OTD di riferimento.

Il passaggio a tempo indeterminato farà riferimento alle seguenti linee guida:

- 1) valorizzazione delle professionalità e delle capacità riscontrabili tra le maestranze;
- 2) aspetti di ottimizzazione organizzativo-gestionale e mantenimento delle singole strutture operative;
- 3) attestazione di partecipazione a corsi di formazione professionale;
- 4) ulteriori elementi che potranno essere individuati a livello territoriale.

I passaggi a tempo indeterminato vanno valutati e decisi preventivamente tra le parti a livello di ogni singola struttura o Ente operativo in appositi incontri annuali a garanzia del turnover.

Resta inteso che rimangono validi e applicati tutti gli accordi territoriali stipulati dalla parte a livello aziendale o di struttura su tempi, modalità e criteri sulla gestione operativa del turnover in tutte le loro declinazioni.

Alla costituzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato si procederà, sempreché ciò sia consentito dai finanziamenti disponibili per la Regione e per gli altri Enti.

#### **Art. 6**

##### **Classificazione dei lavoratori**

Ad integrazione della classificazione dei lavoratori, prevista dall'art. 49 del C.C.N.I. 07/12/2010 vengono altresì considerati

##### PARTE OPERAI

a) Lavoratori specializzati super - (livello V<sup>o</sup>):

- 1) il capo-vivaio;

- 2) il capo-operaio;
- 3) il capo squadra che ha diritto al riconoscimento del livello per titoli professionali o patenti necessarie oppure per conoscenze tecnico-pratiche e competenze professionali biennali;
- 4) l'elettricista manutentore delle stazioni di rilevamento dati;
- 5) l'operatore addetto ai rilievi di campagna in modo continuativo e in operazioni agrometeorologiche;
- 6) l'operatore addetto alla manutenzione e controllo di sistemi di acquisizione dati;
- 7) l'operatore che, in possesso di specifiche conoscenze tecnico-pratiche, con responsabilità e autonomia esegue operazioni con l'uso di apposite attrezzature complesse;
- 8) l'addetto, responsabile al montaggio dei ponteggi di altezza superiore ai 2 metri in possesso di specifica qualificazione;
- 9) gli addetti alle operazioni di controllo, selezione e gestione in genere della fauna selvatica, in possesso dei necessari titoli abilitativi e qualificanti;
- 10) l'addetto alla spalcatura di piante di alto fusto non effettuabile da terra;
- 11) il lavoratore addetto alle operazioni di scoronamento e di disaggio assicurato in fune.

In applicazione dell'art. 49 del vigente C.C.N.L. è riconosciuta una Indennità di Alta Professionalità, nella misura di € 35,00, da corrispondersi per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del T.F.R., alle figure professionali di eccellenza, appartenenti al V° livello OTI che, per l'esperienza acquisita nella realtà aziendale, per non meno di 3 (tre) anni nel livello di appartenenza, svolgono determinate attività, anche complesse, in autonomia e con spirito di iniziativa, con particolare propensione al coordinamento, alla formazione ed al trapasso di conoscenze e competenze.

L'individuazione delle predette figure è effettuata a livello aziendale.

b) Lavoratori specializzati - (livello IV°):

- 1) il capo squadra;
- 2) l'elettricista;
- 3) il saldatore;
- 4) il ferraio di prima;
- 5) il carpentiere di prima;
- 6) il manovratore di battipalo a motore;
- 7) lo spondino specializzato;
- 8) il responsabile degli allevamenti zootecnici di ogni genere;
- 9) il selezionatore di animali;
- 10) il teleferista;
- 11) l'operatore addetto alla installazione e manutenzione ordinaria delle stazioni di rilevamento dati;
- 12) il rilevatore neve e valanghe;
- 13) l'operatore addetto ai rilievi fitopatologici;
- 14) il motoseghista;

- 15) il potatore e allestitore di piante di viali alberati e giardini;
- 16) il muratore, intagliatore e posatore di pietrame da lavoro;
- 17) il conduttore di motobarca;
- 18) l'assistente ai rilievi dendrometrici ed alla tenuta delle documentazione di cantiere;
- 19) analista e selezionatore di materiale vegetale micorizzato;
- 20) addetto alla costruzione di passerelle in legno pedonali;

c) Lavoratori qualificati super (livello III°):

- 1) l'addetto alle motofalciatrici e all'uso della motocarriola;
- 2) l'addetto agli allevamenti zootecnici di ogni genere, con esclusione di colui che è adibito a lavori di pulizia e di trasporto a mano di fieno, di letame, ecc.;
- 3) l'addetto all'utilizzo della sega circolare.

d) Lavoratori qualificati (livello II°):

- 1) lo spondino qualificato;
- 2) il ferraiolo di seconda;
- 3) il carpentiere di seconda;
- 4) l'addetto alla selezione, preparazione, imballo e trasporto in genere;
- 5) l'addetto ai rilievi tassatori;
- 6) l'addetto all'uso del decespugliatore.

e) Lavoratori comuni - (livello I°):

- 1) A tale livello sono inquadrati quei lavoratori che, non in possesso di particolari conoscenze o requisiti tecnico-operativi, svolgono lavori generici e semplici nonché tutte le altre attività che non possono essere ricomprese nei livelli superiori.

A tale livello appartengono, di norma, i lavoratori assunti per la prima volta, privi di precedente esperienza lavorativa c/o formativa propria del settore forestale.

Nell'ambito dell'autonomia organizzativa di ciascuna realtà aziendale volta alla ottimizzazione gestionale delle macstranze e nell'ottica di un miglioramento della qualificazione professionale, saranno tenute in debito conto le opportunità e le occasioni utili a favorire l'inquadramento alla qualifica superiore degli addetti con particolare riferimento al passaggio dal primo al secondo livello.

Allo scopo, saranno previste periodiche occasioni di verifica che, promosse in sede locale, faranno riferimento: alla progressiva esperienza lavorativa, alla qualità e alla polivalenza delle mansioni prestate; a specifici momenti formativi nonché alla anzianità di servizio maturati nella qualifica di partenza dei singoli lavoratori interessati.

PARTE IMPIEGATI

6° livello – par. 152:

Impiegati che, pur non investiti dei poteri e delle incombenze del dirigente, collaborano con questi e con il datore di lavoro all'organizzazione e gestione generale, sia tecnica che amministrativa, dell'azienda con autonomia e potere di iniziativa decisionale nel merito degli interventi o procedure.

Predispongono programmi operativi e progetti per il conseguimento degli obiettivi individuando e sviluppando sistemi e metodologia innovative, operano individualmente o coordinano lavoratori delle unità organizzative di proprio competenza delle quali sono formalmente responsabili. Agiscono con autonomia ed iniziativa, su mandato del datore di lavoro, quali dirigente di cantiere ai fini organizzativi e della sicurezza così come definito dal D. Lgs. 81/2008.

Profili esemplificativi: capo settore, direttori tecnici e amministrativi e figure con analoghe caratteristiche e funzioni, responsabili di progetto, della realizzazione dei lavori e responsabile acquisti.

#### 5° livello - par 133

Appartengono a questo livello gli impiegati che, in base alle direttive del datore di lavoro o di un superiore provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o in merito all'esecuzione dei lavori e agli approvvigionamenti di cantieri anche nei riguardi della sicurezza, ricoprendo il ruolo di preposti di cantiere come definito dal D. Lgs. 81/2008.

Al lavoratore, pur svolgendo la propria attività nei limiti di direttive generali, si richiede specifica esperienza con facoltà di decisione ed autonomia operativa per il raggiungimento degli obiettivi di ufficio o di cantiere e opera individualmente ovvero coordina i lavoratori dell'unità di propria competenza.

Profili esemplificativi: programmatore CED, responsabile ufficio tecnico e/o amministrativo, assistente tecnico o amministrativo di cantiere, addetto alla progettazione, preposto in cantiere, esecutore di rilievi topografici, gestore contabilità e paghe, responsabile acquisti, addetto alla realizzazione di attività didattico naturalistiche.

#### 4° livello - par 122

Appartengono a questo livello gli impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite, con relativo potere di iniziativa operativa, esplicano mansioni del ramo tecnico o amministrativo in relazione alla loro specifica competenza professionale derivante da istruzione di grado superiore o conseguita con esperienza e formazione.

Profili esemplificativi: contabili, impiegati amministrativi, disegnatori tecnici, assistenti di progetto o di cantiere, operative CED.

#### 3° livello - par 115

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

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

2° livello – par 108

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

Profili esemplificativi: addetti a mansioni di segreteria, stenografi, dattilografi-terminalisti, addetti alle spedizioni.

1° livello – par 100

Appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono mansioni esecutive proprie della qualifica. Profili esemplificativi: fattorini, commessi.

**Art. 6 bis**

**Quadri**

Sono considerati quadri quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti e operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'Impresa o dell'Ente, con discrezionalità d'iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale o di una unità organizzativa della stessa.

Rientrano inoltre nella categoria dei quadri quegli impiegati che esplicano funzioni specialistiche di particolare rilievo e valenza, di rappresentanza, progettualità e ricerca. Ferma restando la non automaticità tra l'appartenenza al 6° livello e l'attribuzione della qualifica di quadro, appartengono alla categoria quadri quei lavoratori che, nell'ambito del predetto livello degli impiegati, svolgono funzioni di coordinamento dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro, o funzioni specialistiche di particolare rilievo.

Indennità di funzione quadri:

a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto alla categoria dei quadri spetta un'indennità mensile pari a € 103,00.

**Art. 7**

**Premio continuità di servizio**

Ai lavoratori della categoria operai che abbiano raggiunto il 15° anno di continuità di servizio ovvero abbiano effettuato 15 stagioni lavorative consecutive è riconosciuto un premio una tantum pari al 25% calcolato sulla media di:

• Minimo Conglobato Nazionale più Salario Integrativo Regionale annui corrispondenti al livello di inquadramento di appartenenza.

Il premio sarà corrisposto entro il primo semestre di ogni anno ai lavoratori che abbiano maturato il requisito richiesto entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

Il premio verrà corrisposto ogni 3 anni a partire dall'anno 2005 fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro, prima della scadenza triennale, dovuto a pensionamento o decesso, ad esclusione del licenziamento volontario, il premio verrà erogato con criterio proporzionale, riferito al periodo di servizio prestato.

#### NOTA A VERBALE

Nella fase di transitorietà, valevole fino al 31/12/2019, le parti si danno reciprocamente atto che, a richiesta dei dipendenti, i lavoratori provenienti dalla categoria Operai, il cui rapporto di lavoro è stato trasformato in categoria Impiegati, mantengono l'anzianità già maturata nella categoria originaria fino al raggiungimento del requisito richiesto dall'art. 7), ai soli fini del riconoscimento del "Premio continuità di servizio".

Per i medesimi lavoratori, solo dal 1° gennaio successivo alla scadenza del predetto requisito, valido per la corresponsione del premio una tantum, decorrerà l'anzianità di servizio prevista dall'art. 41 del CCNL ai fini del calcolo degli scatti di anzianità riconosciuti ai soli lavoratori della categoria Impiegati.

#### **Art. 8**

##### **Indennità per i capi**

Con decorrenza 01/06/2004, al lavoratore al quale venga conferito l'incarico di capo operaio, capo vivaista, capo squadra, è riconosciuta, per tale specifico incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una indennità nelle misure percentuali qui di seguito elencate, da calcolarsi sul Minimo Nazionale Conglobato, Salario Integrativo Regionale e, ove spettante, terzo elemento in relazione alla qualifica goduta:

- |                 |     |
|-----------------|-----|
| ▪ capo operaio  | 16% |
| ▪ capo vivaista | 14% |
| ▪ capo squadra  | 14% |

#### **Art. 9**

##### **Orario di lavoro**

Ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 9 e 50 del C.C.N.L. l'orario di lavoro giornaliero avrà inizio e termine nel momento in cui viene raggiunto il luogo oltre il quale il mezzo di trasporto non può più proseguire e il lavoratore, pertanto, deve procedere a piedi per raggiungere il posto di lavoro.

E' demandata in sede aziendale la definizione dei termini di decorrenza dell'orario di lavoro in presenza di distanze di percorrenza implicanti significativi trasferimenti, di norma superiori ai 60 minuti complessivi tra andata e ritorno.

## Art. 10

### Ambiente e salute

Ad integrazione ed ai sensi degli artt. 9, 22 e 53 del C.C.N.L. ed in applicazione delle normative vigenti in materia di prevenzione infortuni, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, sono considerati:

#### 1) LAVORI PESANTI

- il facchinaggio;
- i lavori con martello perforatore o demolitore ad aria compressa o ad asse flessibile;
- lo scoronamento di frane;
- gli scavi in sezione obbligatoria oltre la profondità di un metro;
- la spicconatura continua in suoli rocciosi;
- l'uso della motosega e del motodecespugliatore;
- l'attività lavorativa su terreni con pendenza superiore al 35%.

#### 2) LAVORI NOCIVI

- I lavori per il cui espletamento ricorra l'utilizzo di prodotti antiparassitari e la raccolta manuale dei nidi di processionaria.
- I lavoratori possono venire adibiti a lavori nocivi per una durata massima di 4 ore giornaliere.

#### 3) LAVORI IN ACQUA - LAVORI IN QUOTA

- Sono considerati lavori in acqua quelli effettuati, in via continuativa o prevalente, con i piedi immersi in acqua, neve o melma.
- I lavoratori possono essere addetti a lavori in acqua per un massimo di cinque ore giornaliere.
- Sono considerati lavori in quota quelli effettuati ad una altezza da terra superiore ai 2 metri con esclusivo riferimento ai montatori di ponteggi in possesso di specifica qualificazione e agli addetti alle operazioni colturali o fitosanitarie effettuate con la tecnica del "tree climbing".

Ai lavoratori di cui ai punti 2) e 3) è prevista la corresponsione di un'indennità, a mente dell'art. 53 del C.C.N.L., calcolata nella misura del 10% della retribuzione composta da minimo nazionale conglobato e salario integrativo regionale.

La predetta indennità è corrisposta, su base oraria, limitatamente all'effettiva durata dell'attività lavorativa svolta in acqua; all'effettiva durata dell'attività di montaggio e di smontaggio di ponteggi di altezza superiore ai 2 metri dal suolo; all'effettivo svolgimento delle operazioni colturali o fitosanitarie effettuate con la tecnica del "tree climbing" e all'effettivo svolgimento della attività su piattaforma aerea.

#### EQUIPAGGIAMENTO PERSONALE E D.P.I.

Alla fornitura dell'equipaggiamento personale e dei dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) provvedono i soggetti datori di lavoro con onere a proprio carico in funzione alle mansioni svolte dai lavoratori forestali.

Alla individuazione dell'equipaggiamento personale e dei D.P.I. si provvederà localmente, d'intesa con i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, sulla scorta delle eventuali indicazioni fornite dal medico competente.

In particolare si assicureranno la sostituzione dell'equipaggiamento usurato in dotazione e le eventuali necessità di ricambio.

#### RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

Fatti salvi i contenuti di natura contrattuale di cui al presente articolo, le misure da adottarsi per la riduzione della esposizione ai rischi lavorativi, anche su singoli lavoratori, sono determinate dal medico competente sentiti i soggetti datori di lavoro ed i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori.

#### NOTAZIONE A MARGINE

Con riferimento alle due ore di pausa retribuita, di cui all'art. 9 del vigente C.C.N.L., si precisa la frazionabilità di tale periodo orario nell'arco della giornata lavorativa.

Le parti concordano la definizione di apposite occasioni di incontro al fine di armonizzare a livello aziendale l'applicazione del D. Lgs. 09/04/2008, n. 81 in materia di sicurezza.

### **Art. 11**

#### **Lotta agli incendi boschivi e relativa reperibilità**

Ferma restando la disciplina dettata in materia di lotta agli incendi boschivi dalla normativa nazionale e regionale, il presente articolo riguarda l'organizzazione Anti-Incendio-Boschivo (A.I.B.). Tutto ciò posto in essere dalla Regione del Veneto con il ricorso all'impiego di lavoratori forestali operanti presso l'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura, Ente della Regione del Veneto.

La lotta agli incendi boschivi è effettuata anche con l'impiego di squadre specializzate di pronto intervento costituite presso le Unità Organizzative Forestali e presso l'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura, Ente della Regione del Veneto, da lavoratori preferibilmente assunti a tempo indeterminato. Alla costituzione di tali squadre si perviene sulla base di reciproco accordo formale tra lavoratore e datore di lavoro, sentiti eventualmente anche i DOS del territorio di competenza, prefigurando l'impiego delle squadre così costituite sul territorio di competenza e, qualora necessario, sull'intero territorio regionale.

I lavoratori costituenti le predette squadre A.I.B. sono individuati dall'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura, Ente della Regione del Veneto sulla base di determinati requisiti fisici ed attitudinali, individuali, avallati dai "medici competenti" dell'Ente.

L'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura, Ente della Regione del Veneto provvede allo specifico addestramento dei lavoratori; alla fornitura degli equipaggiamenti e delle dotazioni individuali e di squadra, impegnandosi al costante aggiornamento addestrativo, operativo e dotazionale onde assicurare i più elevati standard di sicurezza e di efficacia nelle operazioni A.I.B..

L'adesione dei lavoratori alla formazione delle squadre A.I.B. di alta specializzazione configura, a tutti gli effetti, adempimento contrattuale.

L'attivazione delle squadre si basa sul presupposto della reperibilità pianificata, su base trimestrale, ordinariamente riferita ad una squadra di due o tre componenti, tale da coprire le 24 ore, estendendosi su 7 giorni.

I criteri di ordinaria turnazione tra le squadre di cui al comma precedente sono determinati presso l'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura, Ente della Regione del Veneto facendo in modo che ogni lavoratore risulti di norma reperibile per un solo fine-settimana al mese e per non più di cinque giorni consecutivi.

Ai lavoratori appartenenti attivamente alle squadre di alta specializzazione A.I.B. è corrisposta, con riferimento a 12 mensilità o all'effettivo periodo di rapporto di lavoro, una indennità di € 25,00 da riconoscersi limitatamente al solo periodo di permanenza operativa nelle squadre.

L'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura, Ente della Regione del Veneto, sulla base delle caratteristiche del proprio territorio, possono pianificare la reperibilità anche per periodi di tempo inferiori alla annualità.

I lavoratori in stato di reperibilità, qualora attivati dal funzionario responsabile, sono tenuti a mobilitarsi entro 30 minuti dalla chiamata.

L'indennità di reperibilità, corrisposta nella misura stabilita dall'Art. 56 del vigente CCNL, è riconosciuta con riferimento alle 24 ore.

Per la reperibilità prestata durante il fine-settimana, ovvero in festività infrasettimanale, è riconosciuto un compenso forfettario fisso pari a € 30,00 integrativo della indennità di reperibilità contrattualmente prevista.

I lavoratori specificamente addestrati alla lotta A.I.B., ancorché non reperibili, e quindi senza obbligo di rintracciabilità, se utilmente contattati in caso di necessità assicurano la propria partecipazione alle operazioni A.I.B. In caso di eventuale attivazione notturna, festiva o durante il fine-settimana viene corrisposto un compenso fisso pari a € 20,00.

Sarà cura dell'Amministrazione dotare i lavoratori di idonei apparati di comunicazione mobili si da consentirne la eventuale tempestiva attivazione.

L'indennità antincendio di cui all'Art. 57 del vigente CCNL è computata su base oraria dal momento della partenza e fino al rientro del lavoratore alla propria dimora. Per i lavoratori in servizio è fatto riferimento al cantiere.

L'operatività A.I.B., intesa come attivazione in intervento, prestata in giorno festivo è oggetto di immediato recupero compensativo dell'intera giornata festiva.

Laddove per necessità aziendali di carattere irrogio si dovesse rendere necessaria la programmazione di interventi a salvaguardia delle produzioni, sono demandati a livello aziendale la definizione delle modalità di effettuazione dei suddetti interventi nonché i relativi criteri di remunerazione.

## CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, le parti si danno reciprocamente atto che per lavoratori si intendono sia gli operai sia gli impiegati, fermo restando che le squadre per l'intervento sul fuoco saranno formate solo da lavoratori con qualifica di operaio.

### **Art. 11 bis**

#### **Interventi in emergenze idrogeologiche e di Protezione Civile**

Per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali possono essere impiegate Squadre Specializzate di Pronto Intervento costituite presso l'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura, Ente strumentale della Regione del Veneto, da lavoratori preferibilmente assunti a tempo indeterminato.

I lavoratori costituenti le predette squadre sono individuati, su base volontaria, dal datore di lavoro, Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura, sentiti eventualmente anche i soggetti coordinatori degli interventi emergenziali, sulla base di requisiti fisici ed attitudinali avallati dai Medici competenti dell'Ente.

Alla costituzione di tali squadre si perviene sulla base di reciproco accordo formale tra lavoratore e datore di lavoro.

L'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura, in collaborazione con l'Unità Organizzativa Protezione Civile, provvede allo specifico addestramento dei lavoratori, alla fornitura degli equipaggiamenti e alle dotazioni individuali e di squadra, impegnandosi al costante aggiornamento addestrativo, operativo e dotazionale onde assicurare i più elevati standard di sicurezza e di efficacia nello svolgimento dei lavori in emergenza.

L'adesione dei lavoratori alla formazione delle Squadre Specializzate di Pronto Intervento configura, a tutti gli effetti, adempimento contrattuale.

L'attivazione delle squadre, su richiesta dell'Unità Organizzativa Protezione Civile, viene stabilita dal Direttore dell'Unità Organizzativa Forestale competente con tempestiva comunicazione all'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura.

I lavoratori costituenti la squadra hanno diritto, per ogni ora di lavoro prestata per far fronte alle emergenze, alla retribuzione maggiorata del 25% come prevista dall'art. 57 del CCNL, da calcolarsi sul minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale e cumulabile con altre indennità previste da CCNL, eventualmente spettanti. Per quanto riguarda il lavoro straordinario, festivo e notturno si applicano le maggiorazioni previste dall'art. 50 del CCNL.

L'indennità di cui all'art. 57 del vigente CCNL è computata su base oraria dal momento della partenza o fino al rientro del lavoratore alla propria dimora. Per i lavoratori in servizio è fatto riferimento al cantiere.

## Art. 12

### Organizzazione del lavoro

Presso ciascun ente delegato o concessionario verranno esaminati, nel corso di appositi incontri con le rappresentanze sindacali locali, i problemi afferenti la composizione delle squadre in relazione al tipo di intervento da effettuare.

## Art. 13

### Ferie

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato, il periodo feriale di cui all'art. 12 del C.C.N.L. 07/12/2010.

All'inizio di ogni anno, entro il primo mese di attività lavorativa, i soggetti datori di lavoro predispongono appositi turni per il godimento delle ferie, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

~~I soggetti datori di lavoro compatibilmente con le esigenze di produttività, funzionali ed organizzative, terranno conto dell'opportunità di assicurare, salvo contraria richiesta dell'interessato, il godimento della metà del periodo feriale spettante in coincidenza con i mesi da giugno a settembre.~~

Resta comunque inteso che i lavoratori a tempo indeterminato che contemporaneamente potranno assentarsi dal cantiere per il godimento della metà delle ferie nel periodo sopra indicato non dovranno superare il 25%.

Dovrà comunque essere garantito presso i cantieri lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi con le Organizzazioni Sindacali.

Così come previsto all'art. 9), comma 8, del CCNL vigente, i lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto ad un monte ore di permessi retribuiti pari a 16 ore annue, fruibili anche a ore. Qualora il suddetto monte ore a disposizione di ciascun lavoratore sia esaurito, possono essere utilizzate le 4 giornate di festività soppresse compensate da altrettante giornate di riposo, fruibili a gruppi di 4 ore per ciascun permesso.

## Art. 14

### Indennità chilometrica e mezzi di trasporto

I soggetti datori di lavoro, ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 07/12/2010 provvedono al trasporto dei lavoratori sul luogo di lavoro laddove la distanza di quest'ultimo sia superiore a 2 chilometri dal "centro di raccolta".

Per "centro di raccolta", da individuarsi in sede locale a cura dei soggetti datori di lavoro d'intesa con le rappresentanze sindacali locali, si intende il sito presso il quale convergono autonomamente i lavoratori e dal quale, in mancanza di mezzi di trasporto datoriali, si applica il conteggio della indennità chilometrica spettante per il raggiungimento del cantiere di lavoro a mente dell'art. 54 del C.C.N.L. 07/12/2010.

Rimane tuttavia inteso che nella individuazione dei "centri di raccolta" vanno salvaguardate e valorizzate, nell'ambito del rispetto di criteri di razionalità ed economicità, le positive esperienze realizzate a livello locale con l'obiettivo di evitare ulteriori disagi ai lavoratori o rilevanti differenze tra gli stessi.

L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo non si applica ai lavoratori impiegati nei vivai forestali regionali e nei Centri Operativi Polifunzionali dovendosi intendere, in tal caso, coincidenti cantiere di lavoro e "centro di raccolta".

Nei casi in cui la distanza tra il luogo di provenienza del lavoratore ed il cantiere di lavoro sia minore alla distanza che egli dovrebbe coprire per raggiungere il "centro di raccolta", la indennità chilometrica sarà calcolata con riferimento a tale minor distanza.

#### NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che:

- 1) ai lavoratori che abitualmente usano il ciclomotore o il motociclo per raggiungere il cantiere di lavoro nel caso spetti loro l'indennità chilometrica di cui al presente articolo, essa sarà calcolata con riferimento ad un terzo del quinto del costo della benzina super; ciò in considerazione del minor consumo rispetto all'utilizzo dell'autovettura.
- 2) Ai fini della applicazione del presente Contratto Integrativo Regionale sono fatti salvi i "centri di raccolta" come già concordati e individuati tra le parti.
- 3) Il rimborso chilometrico sarà effettuato, di norma, entro il mese successivo a quello cui si riferisce il viaggio, a seguito di presentazione dei giustificativi di spesa e di apposito rapportino di viaggio sottoscritto dal lavoratore, all'uopo predisposto dagli enti datori di lavoro, vistato dal direttore dei lavori.
- 4) La soluzione individuata per l'indennità chilometrica potrà essere oggetto di ulteriori approfondimenti per l'individuazione di soluzioni più adeguate alle realtà territoriali e alla natura dei lavori, la cui sede più appropriata viene individuata nell'Osservatorio Regionale rispetto al quale si faranno congiuntamente promotrici le parti firmatarie.

#### **Art. 15**

##### **Missioni e trasferte**

Qualora il lavoratore, in via eccezionale e occasionale, venga comandato a prestare servizio fuori dal cantiere per una distanza minima superiore ai 15 km in territorio montano e 25 km al di fuori di esso, al lavoratore medesimo sono rimborsate, entro un mese dalla loro effettuazione, le spese, debitamente documentate, sostenute per viaggio, vitto e alloggio.

La eventuale opportunità concordata localmente tra le parti di occasionali pernottamenti, nelle immediate vicinanze di cantieri particolarmente disagiati, in malghe od altre strutture di ricovero, è riconosciuta con un rimborso forfettario fisso pari a € 9,00/notte.

Agli impiegati forestali chiamati a prestare servizio in via temporanea in luogo diverso dall'abituale sede di lavoro, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, come presso la sede dell'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura di Legnaro, verrà

messo a disposizione un mezzo dell'Ente per provvedere agli spostamenti. Nel caso in cui il lavoratore dipendente non possa fruire del mezzo aziendale sarà autorizzato ad utilizzare il mezzo proprio con diritto al rimborso delle spese autostradali e al rimborso pari a d 1/5 del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso.

Al dipendente in missione di durata pari ad 8 ore è riconosciuto il rimborso spese per un pasto, sulla base di apposita documentazione fiscale, fino ad un massimo di € 15,00. Per missioni di durata di almeno 12 ore al dipendente viene riconosciuto il diritto a due pasti nel limite di € 30,00 totali. Per missioni della durata di almeno 24 ore, oltre ai pasti, viene corrisposto il rimborso spese di viaggio, vitto e alloggio.

#### **Art. 16**

##### **Recupero del lavoro non effettuato per cause di forza maggiore**

Nell'ipotesi in cui, per le cause previste all'art. 59 del C.C.N.L. 07/12/2010, non risultassero interamente svolte le ore lavorative settimanali, gli enti datori di lavoro si impegnano a far svolgere ai lavoratori interessati un numero di ore di lavoro, aggiuntivo alle giornate lavorative garantite ai sensi del precedente art. 3, pari al numero di ore non retribuite per impedimenti al lavoro dovuti a cause di forza maggiore.

L'impegno di cui al precedente comma è subordinato alla esistenza di finanziamenti disponibili per gli Enti datori di lavoro.

#### **Art. 17**

##### **Infortunio sul lavoro e malattia**

Ai lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del contratto verrà corrisposta, a carico del datore di lavoro, in caso di infortunio sul lavoro, mediante integrazione del trattamento corrisposto dagli istituti assicurativi, l'intera retribuzione sia nel giorno in cui si è verificato l'infortunio (cfr. art. 213 D.P.R. 30/06/1965, n. 1124), sia nei primi tre giorni successivi a quello in cui si è verificato l'infortunio.

Ai lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto verrà anche corrisposta l'intera retribuzione giornaliera nei primi tre giorni di assenza per malattia debitamente certificata. Secondo le vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere alle competenti ULSS o ai servizi ispettivi dell'INPS l'effettuazione di visite mediche di controllo.

Al lavoratore che durante il rapporto di lavoro contraiga malattia od incorra in infortunio sul lavoro è riconosciuta una integrazione della prestazione temporanea erogata dall'INPS o dall'INAAIL.

Il beneficio riconosciuto al lavoratore ammalato o infortunato, potrà raggiungere il 100% del minimo nazionale conglobato e del salario integrativo regionale.

L'erogazione dei trattamenti integrativi di cui al precedente comma è assolta per il tramite dell'Ente Bilaterale per le Attività di Sistemazione Idrauliche del Veneto (EBA.SIF).

Per il conseguimento delle prestazioni integrative a favore dei lavoratori, il datore di lavoro verserà all'EBA.SIF un importo pari all'1,00% del minimo nazionale conglobato e del salario integrativo regionale.

Le condizioni sono definite dall'apposito regolamento applicativo sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie del presente CIRL con il predetto Ente Bilaterale EBA.SIF in analogia con quanto disposto dal 2° comma dell'art. 61 del CCNL.

#### **Art. 18**

##### **Previdenza Complementare**

E' data la facoltà al lavoratore che aderisce alla previdenza complementare, così come previsto dall'art. 32 del C.C.N.L di aderire al FILCOOP o ad altro Fondo regionale contrattuale.

#### **Art. 19**

##### **Qualificazione ed aggiornamento professionale**

Considerato che l'attuale legislazione in materia ambientale e per la tutela e sicurezza dei lavoratori, richiede una sempre più elevata qualificazione professionale del personale rictrante nella sfera di applicazione del presente contratto, gli Enti datori di lavoro attuano, nell'ambito delle indicazioni emerse nel Comitato Paritetico Regionale e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, anche attraverso il ricorso ad istituti di formazione professionale riconosciuti a livello regionale, la programmazione di idonei corsi di qualificazione che vedano coinvolti tutti i lavoratori nell'ottica della formazione professionale continua, in linea con quanto recato dall'art. 21 del C.C.N.L. vigente.

Particolare attenzione sarà riservata a momenti formativi specificamente dedicati a tematiche di valenza ambientale, naturalistica ed eco-sistemica tali da costituire nei lavoratori un apposito bagaglio di conoscenze e capacità da riversare nella attività lavorativa anche in funzione di un eventuale riconoscimento di qualifica professionale acquisita.

Le modalità pratiche di attuazione dei corsi verranno concordate a livello locale o regionale a seconda dei lavoratori coinvolti.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato ed indeterminato il periodo di partecipazione ai corsi di qualificazione professionale di cui al comma precedente, è considerato prestazione lavorativa a tutti gli effetti. Nell'ambito dei programmi di qualificazione i sindacati hanno diritto da 1 a 3 ore, a seconda della durata del corso, per lo svolgimento di temi sindacali contrattuali ed altri riguardanti la materia del lavoro ed il campo sociale.

##### NOTA A VERBALE

Si conviene che quanto previsto al comma d) dell'art. 36 del CCNLL possa essere esteso agli impiegati di livello pari o superiore al 4° cui viene applicato il presente CIRL.

A tutti i lavoratori inquadrati come impiegati e operai potranno essere concessi permessi retribuiti per la partecipazione a corsi di aggiornamento professionale o iniziative con carattere formativo

incrementi le proprie competenze, nei limiti previsti dalla normativa vigente e salvo verifica di fattibilità da parte del datore di lavoro.

## Art. 20

### Permessi sindacali retribuiti

A chiarimento e ad integrazione di quanto previsto all'art. 4 del C.C.N.L. 07/12/2010, viene convenuto:

- 1) le assemblee previste dal predetto articolo, lettera a), potranno essere convocate e tenute anche a livello di territorio;
- 2) ai fini del presente articolo, vengono considerate "unità produttive" i cantieri;
- 3) le trattenute per contributi sindacali si effettueranno qualora sia stata rilasciata apposita delega da parte dell'interessato. La delega deve essere redatta su apposito modulo, predisposto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto. L'importo delle suddette trattenute viene stabilito nella misura dello 0,80% del MNC + SIR a partire dal 1° gennaio 2019, sia per le deleghe attualmente in essere, sia per le nuove deleghe.

Le trattenute vanno operate mensilmente in coincidenza col pagamento della retribuzione.

La delega ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello del suo rilascio e validità sino ad eventuale revoca da parte del lavoratore che l'ha rilasciata.

Gli istituti del patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del Lavoro, nella disciplina e per l'adempimento dei compiti di cui alla L. 30/03/2001, n. 152, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, tramite i loro corrispondenti.

In linea con quanto disposto dall'art. 5 del vigente CCNL, alle OO.SS. comparativamente più rappresentative, firmatarie del presente Contratto Integrativo Regionale di Lavoro, sono concesse per l'espletamento delle relative attività di patronato sindacale:

- n. 400 giornate all'anno in presenza di un numero di iscritti alla singola O.S. pari o superiore a 100;
- n. 200 giornate all'anno in presenza di un numero di iscritti alla singola O.S. inferiore a 100.

La fruizione da parte di ciascuna Organizzazione Sindacale del cumulo di giornate di cui sopra è subordinata alla presentazione all'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura, Ente della Regione del Veneto, quale datore di lavoro, e, per conoscenza, alla Direzione Operativa, almeno 20 giorni prima della decorrenza, di specifica istanza scritta (in facsimile all'allegato C) con indicazione del periodo di fruizione richiesto nonché del nominativo del lavoratore appositamente distaccato.

Al controllo ed al monitoraggio delle giornate di distacco sindacale di cui ai commi precedenti provvede l'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura, Ente della Regione del Veneto, quale datore di lavoro.

## NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che le OO.SS. e l'Amministrazione Regionale quale datore di lavoro di riferimento fino all'anno 2017, hanno convenuto in merito alla fruibilità dei distacchi sindacali anche da parte di operai assunti a tempo determinato; le parti si danno altresì atto che la concessione dei permessi sindacali ad operai a tempo determinato avviene entro i limiti della durata del contratto individuale di lavoro (a tempo determinato).

### **Art. 21**

#### **Diritto allo studio**

Quanto disposto dall'art. 18 del vigente CCNL del 07/12/2010 in materia di diritto allo studio è esteso ai lavoratori a tempo determinato in costanza di rapporto di lavoro.

Ai fini della applicazione del presente articolo e del corrispondente art. 18 del C.C.N.L. del 07/12/2010 in materia di diritto allo studio, per "unità produttive" sono da intendersi:

- a) le Unità Organizzative Forestali;
- b) l'Agenzia veneta per l'innovazione nel settore primario-Veneto Agricoltura;
- c) le Unioni Montane;
- d) gli Enti Parco.

### **Art. 22**

#### **Permessi straordinari per motivi particolari**

Tutti i lavoratori hanno diritto a 3 giorni di permesso retribuito, in caso di decesso del coniuge o di un parente fino al 2° grado; di 1 giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Quanto disposto dall'art. 17 del vigente CCNL del 07/12/2010 in materia di congedo matrimoniale è esteso ai lavoratori a tempo determinato in costanza di rapporto di lavoro.

In caso di malattia debitamente certificata della prole convivente fino all'ottavo anno di età possono essere concessi permessi retribuiti non superiori a 5 giornate su base annua.

### **Art. 23**

#### **Mensa**

Con riferimento al comma 2 dell'art. 58 del vigente C.C.N.L. 07/12/2010, agli operai forestali è corrisposta una indennità sostitutiva di mancato ricovero ad uso mensa in ragione di € 7,00 giornaliere valevoli in tutte le realtà lavorative.

Il diritto alla indennità predetta matura a fronte di prestazioni lavorative giornaliere effettuate per almeno 5 ore.

Agli impiegati forestali è riconosciuto un buono pasto giornaliero di € 7,00.

Il diritto suddetto matura a fronte di prestazioni lavorative giornaliere effettuate per almeno 7 ore.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

## IMPEGNO A VERBALE

Le parti concordano di ritrovarsi, ai fini di eventuali ulteriori riadeguamenti della indennità, in caso di modificazioni di legge influenti sui limiti di assoggettamento fiscale.

### **Art. 24**

#### **Contributo per assistenza contrattuale regionale**

E' istituito il contributo per assistenza contrattuale regionale che sarà trattenuto dalla retribuzione giornaliera spettante ai lavoratori e versato alle OO.SS. regionali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, nella misura, con le forme e nei modi indicati nel regolamento allegato A), che forma parte integrante del presente contratto.

### **Art. 25**

#### **Trattamento economico integrativo regionale**

#### **PARTE OPERAI**

Il trattamento economico integrativo regionale vigente, previsto dall'art. 52 del C.C.N.L. 07/12/2010 è incrementato, a regime, nei seguenti importi complessivi, mensili lordi:

#### **Decorrenza**

<b>Livello</b>	<b>Dal 01/01/2018</b>
V°	€ 12,45
IV°	€ 11,30
III°	€ 10,71
II°	€ 10,11
I°	€ 8,81



Pertanto, per effetto di tali incrementi, il Salario Integrativo Regionale mensile sarà il seguente:

#### **Decorrenza**

<b>Livello</b>	<b>Dal 01/01/2018</b>
V°	€ 261,46
IV°	€ 237,39
III°	€ 224,86
II°	€ 212,29
I°	€ 185,09



## PARTE IMPIEGATI

Il trattamento economico integrativo regionale vigente, previsto dall'art. 37 del C.C.N.L. 07/12/2010 è incrementato, a regime, nei seguenti importi complessivi, mensili lordi:

### Decorrenza

Livello	Dal 01/01/2018
VI°	€ 12,45
V°	€ 11,30
IV°	€ 10,71
III°	€ 10,11
II°	€ 8,81
I°	€ 7,87

Pertanto, per effetto di tali incrementi, lo Stipendio Integrativo Regionale mensile sarà il seguente:

### Decorrenza

Livello	Dal 01/01/2018
VI°	€ 242,74
V°	€ 218,85
IV°	€ 205,26
III°	€ 192,51
II°	€ 168,31
I°	€ 150,32

**REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE PER IL CONTRIBUTO  
DI ASSISTENZA CONTRATTUALE REGIONALE**

Art. 1

Il contributo di assistenza contrattuale regionale che i lavoratori forestali intendono versare alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, sarà corrisposto a tali organizzazioni unitariamente, tramite ritenuta sulla retribuzione giornaliera da effettuarsi dalle singole Amministrazioni nella misura e con le modalità indicate nei successivi articoli del presente regolamento.

Art. 2

Le ritenute saranno effettuate dalle Amministrazioni, fatta sempre salva la volontà contraria dei singoli lavoratori da potersi manifestare, in ogni momento, attraverso l'inoltro all'Amministrazione dalla quale dipendono di una espressa dichiarazione, conforme all'allegato fac-simile. Resta comunque impregiudicata per il lavoratore la possibilità di manifestare la volontà contraria alla ritenuta in una forma equipollente a quella indicata nel comma precedente.

Art. 3

L'importo della ritenuta, da effettuarsi sull'ammontare netto delle retribuzioni giornaliere, viene fissato nella misura dello 0,3% della retribuzione globale giornaliera.

La ritenuta sarà effettuata dalle Amministrazioni in coincidenza col pagamento della retribuzione ai singoli lavoratori.

Art. 4

Trimestralmente e cumulativamente l'Amministrazione dispone il versamento delle relative somme a favore delle organizzazioni sindacali, mediante accredito sull'apposito conto corrente intestato unitariamente alle organizzazioni medesime.

**ALLEGATO A) - FAC-SIMILE**

All'Amministrazione Datore di lavoro

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ con la presente dichiara espressamente che non intende effettuare alcun versamento per contributo di assistenza contrattuale a favore delle organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto regionale e integrativo al C.C.N.L. 07/10/2010.

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

In fede.

Data \_\_\_\_\_



**ALLEGATO B) - FAC-SIMILE**

RACCOMANDATA A.R.

All'Ente datore di lavoro  
Agenzia Veneta per l'Innovazione nel  
Settore Primario-Veneto Agricoltura  
Unione Montana

---

Al  
Centro per l'Impiego  
del Comune di

---

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ avendo lavorato in qualità di  
lavoratore stagionale con contratto di lavoro a tempo determinato alle dipendenze del  
\_\_\_\_\_ nel periodo \_\_\_\_\_, con la  
qualifica di \_\_\_\_\_, comunica di non avvalersi  
del riconosciuto diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso codesto  
Ente.

Con osservanza.

---

N.B. —

La comunicazione deve essere inoltrata sia al datore di lavoro che al Centro per l'Impiego entro i  
due mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.



**ALLEGATO C) - FAC-SIMILE**

All' Agenzia Veneta  
per l'Innovazione nel Settore Primario  
Viale dell'Università, 14 –  
Palazzo dell'Agricoltura  
35020 - LEGNARO (PD)  
e-mail: [info@venetoagricoltura.org](mailto:info@venetoagricoltura.org)  
PEC: [vcnctoagricoltura@pecveneto.it](mailto:vcnctoagricoltura@pecveneto.it)

c, p.c. Alla U.O. Forestale \_\_\_\_\_  
Unione Montana \_\_\_\_\_  
Ente Parco \_\_\_\_\_

c, p.c. Alla Direzione Operativa  
32174 - MARGHERA-VENEZIA  
e-mail: [operativa@regione.vcncto.it](mailto:operativa@regione.vcncto.it)  
PEC: [operativa@pec.regione.vcncto.it](mailto:operativa@pec.regione.vcncto.it)

In conformità a quanto previsto dai commi 5, 6 e 7 dell'art. 20 del Contratto Integrativo Regionale di Lavoro per gli operai forestali in data \_\_\_\_\_ con la presente, la scrivente Organizzazione Sindacale FI.AI-CIGIL / FAI-CISL / UILA-UIL chiede la concessione di n. \_\_\_\_\_ giornate di distacco dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, a favore del dipendente:

Cognome e Nome \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

Residente \_\_\_\_\_

Cod. Fisc. \_\_\_\_\_

La presente richiesta non è finalizzata al passaggio a tempo determinato ma solo all'utilizzo dei permessi.

Distinti saluti.

  
Il Segretario Regionale  
\_\_\_\_\_

 N.B. – l'ultimo periodo ("La presente ...") dovrà essere esplicitato solo nel caso venga richiesto un numero maggiore di 181 giornate a favore di un lavoratore con rapporto di lavoro a tempo determinato

**ALLEGATO D) - FAC-SIMILE**

**ISTITUZIONE SQUADRE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE A.I.B.  
PRESSO L'AGENZIA VENETA PER L'INNOVAZIONE NEL SETTORE PRIMARIO-  
VENETO AGRICOLTURA / UNITA' ORGANIZZATIVE FORESTALI REGIONALI  
IN APPLICAZIONE DELL'ART.11 DEL C.I.R.L.**

Tra il Direttore dell'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario \_\_\_\_\_ e il Sig. \_\_\_\_\_ lavoratore forestale al presente assunto presso l'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura / Unità Organizzativa Forestale \_\_\_\_ - Ufficio di \_\_\_\_\_,

- alla luce degli esiti degli accertamenti fisico-sanitari specifici per l'impiego di squadre specializzate A.I.B., esperiti dal medico competente,
- considerate le caratteristiche attitudinali e/o le pregresse esperienze maturate in settori affini e similari alla operatività A.I.B.,
- preso atto della disponibilità manifestata dal Sig. \_\_\_\_\_ a far parte della squadra di alta specializzazione A.I.B. presso l'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura / Unità Organizzativa Forestale \_\_\_\_ - Ufficio di \_\_\_\_\_,

con la presente, in applicazione del 2° comma, art. 11 del vigente C.I.R.L., si formalizza la partecipazione del suddetto lavoratore forestale alla formazione della squadra di alta specializzazione A.I.B. presso l'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura / Unità Organizzativa Forestale \_\_\_\_ - Ufficio di \_\_\_\_\_

IL DIRETTORE

dell'Agenzia Veneta per l'Innovazione  
nel Settore Primario-Veneto Agricoltura

IL LAVORATORE



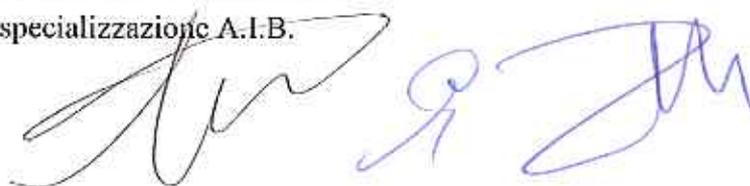
## INDICE

	pag.
Art. 1 Sfera di applicazione e durata	6
Art. 2 Sistema di informazioni	6
Art. 3 Garanzie occupazionali	7
Art. 4 Riassunzione lavoratori a tempo determinato	8
Art. 5 Turnover	9
Art. 6 Classificazione dei lavoratori	9
Art. 6 bis Quadri	13
Art. 7 Premio continuità di servizio	13
Art. 8 Indennità per i capi	14
Art. 9 Orario di lavoro	14
Art. 10 Ambiente e salute	15
Art. 11 Lotta agli incendi boschivi e relativa reperibilità	16
Art. 11 bis Interventi in emergenze idrogeologiche e di Protezione Civile	18
Art. 12 Organizzazione del lavoro	19
Art. 13 Ferie	19
Art. 14 Indennità chilometrica e mezzi di trasporto	19
Art. 15 Missioni e trasferte	20
Art. 16 Recupero del lavoro non effettuato per cause di forza maggiore	21
Art. 17 Infortunio sul lavoro e malattia	21
Art. 18 Previdenza complementare	22
Art. 19 Qualificazione e aggiornamento professionale	22
Art. 20 Permessi sindacali retribuiti	23
Art. 21 Diritto allo studio	24
Art. 22 Permessi straordinari per motivi particolari	24
Art. 23 Mensa	24
Art. 24 Contributo per assistenza contrattuale regionale	25
Art. 25 Trattamento economico integrativo regionale	25

### ALLEGATI:

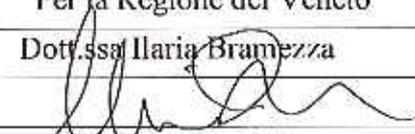
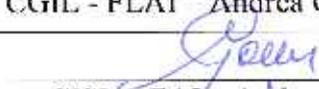
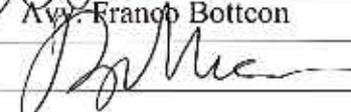
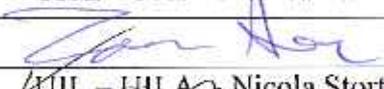
- A) Regolamento delle trattenute per il Contributo di Assistenza Contrattuale regionale.
- B) Fac-simile domanda di riconoscimento il diritto di precedenza nell'assunzione.
- C) Fac-simile richiesta concessione giornate di distacco.
- D) Istituzione squadre di alta specializzazione A.I.B.

60



**NOTA A VERBALE DELL'ART. 23**  
**DEL CONTREATTO REGIONALE INTEGRATIVO DI LAVORO**

Le parti si danno reciprocamente atto che sia con riguardo a particolari riduzioni dell'orario di lavoro richieste dall'organizzazione aziendale e non dipendenti dal lavoratore, sia con riguardo a rapporto di lavoro parttime in essere, dovrà comunque essere riconosciuto il buono pasto giornaliero.

Per la Regione del Veneto	Per le OO.SS:
Dott.ssa Ilaria Bramezza	CGIL - FLAI - Andrea Gambillata
 Avv. Franco Botteon	 CISL - FAI - Andrea Zanin
	 UIL - UILA - Nicola Storti
	