

IPOTESI DI ACCORDO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE

PREMESSA

Preliminarmente le parti, in ordine allo stato ed alle prospettive del sistema **AGRO-FORESTALE-AMBIENTALE-RURALE** dichiarano di condividere quanto contenuto nella premessa del CCNI. 2 agosto 2006 e, avanzano una serie di proposte in conformità a quanto previsto dall'art. 2 del vigente CCNL.

L'attuale politica forestale regionale necessita indubbiamente di un maggior impulso nel promuovere nuove politiche di sostegno e di sviluppo per le aree interne, montane, dove oggi come ieri il settore assume un rilevante ruolo sociale, economico, occupazionale, culturale, ma anche di tutela dell'ambiente, del paesaggio, di prevenzione dal dissesto idrogeologico, dagli incendi e di stabilità demografica.

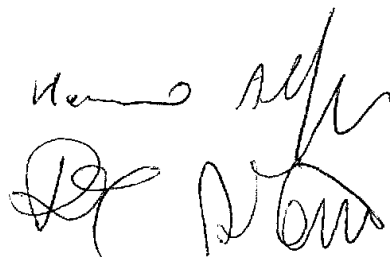
La salvaguardia, la tutela e la fruizione del **SISTEMA AGRO-FORESTALE-AMBIENTALE-RURALE** rappresenterà un valore aggiunto non solo in sé, ma per l'intera economia siciliana con enormi refluenze nel comparto agro-alimentare, nel turismo, nella qualità della vita, nella valorizzazione paesaggistica del territorio, nell'affermazione di uno sviluppo capace di dare prospettiva occupazionale a migliaia di lavoratori siciliani.

La rivisitazione necessaria degli interventi in termini progettuali, finanziari e gestionali, da supportare con innovazione e ricerca, saranno i nuovi strumenti di Governo del settore finalizzati a traguardare una forestazione di qualità, di impresa e di filiera, condizione indispensabile per realizzare una nuova e più adeguata politica di valorizzazione delle risorse umane.

La scelta necessaria che deve essere operata da parte dei soggetti imprenditoriali del **SISTEMA AGRO-FORESTALE-AMBIENTALE-RURALE** deve tendere a produrre da questa importante risorsa un valore aggiunto che motivi la continuazione dei flussi finanziari pubblici. Valore aggiunto che deve trovare nella qualità degli interventi, nella sicurezza ambientale, nella tracciabilità dei percorsi produttivi, nella assunzione delle massime certificazioni ambientali previste dalla Comunità Europea come obiettivi e strumenti di intervento nel territorio e nei processi produttivi.

Vanno implementati i percorsi per una governance di beni e servizi, in un sistema dove vanno incentivati piani industriali, pubblici e privati utili ad una evoluzione dell'attuale sistema; sistema che, in sintesi, si deve evolvere verso una maggiore qualità dei processi produttivi, ad una valorizzazione delle produzioni, ad una competitività imprenditoriale attraverso la realizzazione di innovazioni di processo e di prodotto che facciano diventare appetibile investire (pubblico e privato) in questo settore.

Una nuova politica forestale oltre che un maggior coinvolgimento del settore privato, non può prescindere dal consolidamento dell'intervento pubblico, visti gli interessi diffusi e connessi che di fatto pongono questo settore quale strategico nel contesto socio-economico dell'isola, finalizzando la stessa politica forestale, all'incremento dell'attuale superficie boscata, al rispetto del programma nazionale per la lotta alla siccità e alla desertificazione e ai principi stabiliti dal protocollo di Kyoto e da successivi accordi internazionali.



ART. 1
SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente CIRL si applica nell'ambito della Regione Siciliana ai lavoratori dipendenti da soggetti imprenditoriali, Enti, pubblici e privati, ed Associazioni che fruendo di risorse e finanziamenti pubblici, svolgono le attività previste dall'art. 1 del CCNL, e le attività complementari dell'amministrazione forestale elencate nelle norme di settore.

Nel caso di affidamento di lavori dell'amministrazione pubblica di cui al comma precedente ad imprese singole od associate, dovrà essere prevista nel capitolato, con clausola sanzionatoria, l'osservanza del CCNL vigente e del presente CIRL, nonché il rispetto degli obblighi previdenziali.

ART. 2
RELAZIONI SINDACALI
E SISTEMA DI INFORMAZIONE

Con riferimento all'art. 3 del vigente CCNL, nel confermare la validità della metodica già avviata con il precedente testo contrattuale, le parti concordano di rafforzare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di interesse comune.

Le relazioni andranno svolte, in seno agli appositi soggetti bilaterali di livello regionale e provinciale di seguito specificati:

- a) Comitato Paritetico Bilaterale Regionale con funzione di Osservatorio.

Il Comitato (COM.PA.RE) è coordinato dall'Assessore regionale dell'Agricoltura, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea, o da suo delegato (nominato) ed è composto dai due Assessori (o delegati) e da un numero uguale di componenti dell'Amministrazione in rappresentanza degli attuali due Dipartimenti regionali competenti (due per il Dipartimento regionale Sviluppo Rurale e Territoriale e due per il Dipartimento Comando del Corpo Forestale) e dalle OO.SS. FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL in numero di due rappresentanti per sigla.

I membri effettivi potranno essere coadiuvati da esperti e sostituiti da un membro supplente segnalato con formale delega.

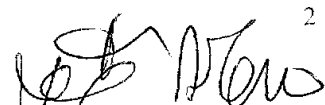
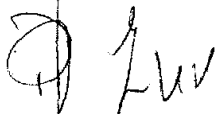
Il COM.PA.RE avrà tra l'altro il compito di:

- esaminare i programmi regionali d'intervento tenendo conto delle diversificate realtà territoriali legate alle attività forestali nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili e di verificare lo stato di attuazione;
- analizzare le dinamiche occupazionali, la mobilità, i bisogni ed i programmi formativi, nonché gli effetti delle tecnologie innovative sul mercato del lavoro, l'articolazione dei distretti forestali.
- promuovere i bisogni formativi dei lavoratori ed esprimere parere sulle attività da avviare o avviate attraverso il Fondo Interprofessionale individuato dal datore di lavoro a seguito di valutazione oggettiva sulla specifica offerta formativa, tenendo conto di quanto indicato dalla lett. c dell'art. 2 del CCNL;
- svolgere compiti di vigilanza e proposte sull'applicazione del "Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro" D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- Rivedere e riformulare il proprio regolamento, formulare il regolamento dei Comitati provinciali, per le parti non previste dalla presente norma contrattuale.

Il COM.PA.RE sarà convocato almeno tre volte l'anno: ad inizio dell'attività annuale, prima dell'apertura della campagna antincendio, ed entro la fine del mese di settembre, ed ogni qualvolta una delle parti ne farà esplicita richiesta. Di ogni riunione verrà redatto apposito verbale.

- b) Comitato Paritetico Bilaterale Provinciale.(COM.PA.PRO.)

Data l'attuale organizzazione dell'attività forestale con competenze suddivise tra l'Assessorato dell'Agricoltura, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea e l'Assessorato del Territorio e dell'Ambiente e loro rispettivi Dipartimenti

 2

regionali ed uffici periferici, i Comitati, con le medesime competenze saranno due per provincia, con le seguenti dizioni: COM.PA.PRO Servizio Territorio e COM.PA.PRO Servizio Ispettorato Ripartimentale.

Il COM.PA.PRO, di nuova istituzione è uno strumento di confronto tra le parti, e si occupa di materie quali: tipologia degli interventi, fabbisogni occupazionali, esigenze formative e di organizzazione del lavoro.

Il COM.PA.PRO ha anche il compito di:

- esaminare i programmi d'intervento, tenendo conto delle diverse realtà territoriali, delle risorse finanziarie disponibili e di verificarne lo stato di attuazione;
- formulare pareri e proposte al COM.PA.RE sulle seguenti materie:
dinamiche occupazionali, mobilità, bisogni e programmi formativi e sicurezza sul lavoro.

Il COM.PA.PRO si riunisce ogni qualvolta una delle parti ne faccia esplicita richiesta e, comunque, entro il termine massimo di 15 giorni. Di ogni riunione si dovrà a redigere apposito verbale che dovrà essere trasmesso al COM.PA.RE.

Il COM.PA.PRO, presieduto dal Dirigente del Servizio provinciale o da suo delegato, sarà composto da 6 membri effettivi designati in termini paritari, ossia altri due rappresentanti del Servizio competente e tre dalle OO.SS. FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.

I membri effettivi potranno essere sostituiti da un membro supplente segnalato con formale delega, per l'Amministrazione a firma del Dirigente del Servizio e per le OO.SS. a firma del Segretario Provinciale/Territoriale.

Ai fini di una analisi compiuta l'Amministrazione è impegnata a fornire, trimestralmente, sia a livello provinciale che regionale, dati riassuntivi articolati per distretto, sui livelli occupazionali raggiunti in relazione agli interventi realizzati.

Sia il COM.PA.RE. che il COM.PA.PRO. hanno facoltà di promuovere le attività complementari già previste dall'art. 14 della L.r. 16/1996 e dalle successive norme regionali che regolamentano il settore e le sue attività.

ART.3 CICLO LAVORATIVO E DURATA MINIMA DEI RAPPORTI A TERMINE

Per i lavoratori appartenenti ai contingenti occupazionali, previsti dalla L.r. 16/96 e dalla L.r. 14/06 e successive modifiche le richieste verranno effettuate prevedendo che l'espletamento delle giornate sia di norma effettuato continuativamente, o, secondo obiettive e documentate necessità rappresentate dall'Amministrazione in sede provinciale, in più soluzioni.

ART. 4 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La presente classificazione elenca le qualifiche usate e/o utilizzabili nell'impiego e nell'assunzione dei lavoratori, determinandone il livello e il corrispondente parametro retributivo.

Nella vigenza del presente contratto, il COM.PA.RE. (art. 2) valuta le osservazioni e le richieste pervenute, dai COM.PA.PRO (art. 2), di modifica o integrazione del testo del presente articolo, proponendo la sottoscrizione di specifico verbale di ratifica delle parti stipulanti e sottoscrittici il presente contratto di lavoro.

5° livello specializzati super, parametro 123

Per specializzati super si intendono quei lavoratori che svolgono attività complesse e di rilevante specializzazione, in possesso di specifici titoli professionali e delle patenti necessarie, con conoscenze tecnico-pratiche e competenza professionale acquisita anche con esperienza aziendale. Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che, secondo le disposizioni ricevute, eseguono mansioni tecniche e/o amministrative.

- Capo squadra forestale
- Capo squadra A.I.B.



- Operatore per la lotta biologica
- Manutentore impianti computerizzati
- Addetti ai servizi generali;
- Responsabili di magazzino (con tenuta dei libri di carico e scarico e con responsabilità delle merci e degli attrezzi);
- Responsabili di vivaio;
- Responsabili di opifici;
- Responsabili di autoparco;
- A.R.C.O. (Addetto radio centro operativo);
- Riparatori radio

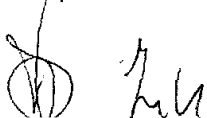
4° livello / Specializzati, parametro 116

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

- Addetto allevamento, governo, custodia, addestramento e sella animali;
- Addetto guida autobotti e mezzi tecnici speciali;
- Addetto museo agro - forestale;
- Carroziere;
- Elettrauto;
- Costruttore muretti a secco;
- Addetto al decespugliatore meccanico;
- Fabbro;
- Guida naturalistica;
- Mulattiere;
- Antennista installatore
- Intrecciatori di fibre vegetali
- Meccanico;
- Innestatore, potatore;
- Preparatore e irroratore di prodotti antiparassitari, diserbanti e fitopatologici;
- Vivaista specializzato;
- Raccogliitore-selezionatore di semi forestali;
- Muratore specializzato;
- Addetto all'allevamento di bestiame e di selvaggina;
- Motoseghista addetto al taglio di selezione;
- Addetto alla salvaguardia di patrimoni silvo-pastorali;
- Estrattore di sughero;
- Frassinicoltore.

3° livello / Qualificati super/parametro 111

Per qualificati super si intendono quei lavoratori in possesso delle conoscenze e capacità professionali del lavoratore qualificato che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali, siano in grado di svolgere mansioni polivalenti e tali da permettere loro di gestire singoli processi produttivi e/o di lavorazione.




- Conduttore di macchine per la prima lavorazione del legno (scorticatrici, ceppatrici, biotrituratori, potatrici. etc.);
- Addetti alla costruzione di opere di sistemazione idraulico-forestale con tecnologie di bioingegneria;

2° livello /Qualificati, parametro 108

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

- Addetto alla realizzazione di opere sussidiarie;
- Vivaista qualificato.
- Conduttore di macchine e attrezzature agricole o forestali semplici e/o semoventi;
- Addetto alle utilizzazioni forestali (taglio, allestimento, riceppatura ed esbosco di piante forestali);
- Muratore qualificato;
- Falegname qualificato;
- Conduttori di veicoli a trazione animale;
- Addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, recinzioni, manutenzione strade);
- Addetti ai servizi generali con mansioni di supporto;
- Addetto alle squadre di pronto intervento (A.S.P.I.)
- Addetto alle torrette di avvistamento incendi (A.T.A.I.).

1° livello / Comuni/parametro 100

Per comuni si intendono 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.

- Operaio forestale (bracciante agricolo)

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

Tutti i lavoratori a tempo indeterminato dopo due anni di inquadramento nel contingente dovranno essere retribuiti come lavoratori specializzati. Qualora ne facciano già parte o siano inquadrati nel livello superiore (specializzato super) la loro posizione rimane invariata.

I lavoratori dei contingenti di garanzia occupazionale, di cui alla vigente normativa regionale che regola il settore, sono retribuiti, qualora già non ne facciano parte, come "operai qualificati" 2° livello, di cui al presente articolo.

Le parti convergono di rivedere prima dell'avvio della prossima campagna antincendio, in sede di COM.PA.RE. i livelli di classificazione dei lavoratori operanti nell'A.I.B. anche impiegabili in attività di tutela e salvaguardia del territorio.

CAPO OPERAIO

Per particolari esigenze dell'Amministrazione potrà utilizzarsi la mansione di capo operaio così come previsto dall'art.49 del CCNL, sentite le OO.SS. Provinciali nel rispetto dei vigenti e specifici accordi già sottoscritti e tuttora vigenti.

L'incarico di Capo Operaio si può attribuire esclusivamente a lavoratore inquadrato nel 5° livello – specializzati super par 123 -, già in possesso della qualifica di capo squadra forestale, con esperienza almeno di 5 anni, senza demerito comprovato dall'assenza di provvedimenti disciplinari.

Oltre a quanto indicato nel comma precedente i criteri non derogabili per l'individuazione sono:

- a) L'incarico di capo operaio può essere attribuito esclusivamente a personale con rapporto a tempo indeterminato;
- b) L'incarico può essere affidato fino ad un massimo del 15% degli LTI provinciali alle dipendenze degli Uffici periferici del Dipartimento Sviluppo Rurale e Territoriale. La deroga al suddetto 15% è possibile a seguito di

accordo sindacale provinciale che, per la ratifica, va inoltrato al COM.PA.RE.; agli LTI alle dipendenze degli Uffici periferici del Comando del Corpo Forestale nel periodo della campagna antincendio, l'incarico di C.O. potrà essere attribuito al 100% dell'organico assegnato, nei rimanenti periodi dell'anno la percentuale massima non potrà in ogni caso superare il 15%.

- c) L'incarico verrà attribuito, dal Dirigente del Servizio di riferimento, sulla base di comprovate esigenze di cantiere o del servizio, a personale LTI che possiede i seguenti requisiti:
- 1) Esperienza pregressa nella gestione di cantieri forestali e/o nella gestione e coordinamento delle attività di AIB e propedeutiche all'attività antincendio;
 - 2) Capacità di tenere e compilare i principali documenti di cantiere sia con riferimento alla manodopera che ai materiali e ai beni strumentali (registro di carico e scarico dei materiali di rapido consumo, registro dei beni inventari presenti, registri di presenza dei lavoratori, compilazione listini mensili nei formati e nei modi indicati dall'Amministrazione, ecc.);
 - 3) Comprovata capacità di rapportarsi con gli altri lavoratori, attitudine al comando, professionalità, esperienza, capacità gestionale, anzianità di servizio.
- d) L'incarico dovrà essere attribuito per iscritto dal Dirigente del Servizio competente, con ordine di servizio nel quale saranno indicati il periodo temporale di attribuzione e i compiti specifici che il lavoratore sarà tenuto a svolgere. Dell'incarico dovrà darsi comunicazione formale alle OO.SS..

Al lavoratore a Tempo Indeterminato a cui viene attribuito l'incarico spetta una maggiorazione/indennità pari al 10% del minimo contrattuale nazionale conglobato di livello e del salario integrativo regionale (come da tabelle) per l'intero periodo lavorativo, intendendosi il periodo lavorativo individuato nell'ordine di servizio, le quote relative alla 13° e 14° mensilità saranno calcolate in percentuale sull'effettivo periodo lavorato con l'incarico di C.O.; nel caso dei lavoratori assegnati ai Servizi del Comando del Corpo Forestale a cui l'incarico è stato assegnato per i mesi della campagna antincendio e per la preparazione e dismissione, la maggiorazione spetta per tale periodo e verrà calcolata in percentuale nella determinazione della 13 e 14 mensilità.

INDENNITÀ PROFESSIONALE E DI ALTA PROFESSIONALITÀ

Ai lavoratori L.T.I. spetta un'indennità professionale, pari a 4 euro mensili, per ogni anno di servizio maturato a seguito della permanenza nel contingente L.T.I., fino ad un massimo di 16 anni.

Ai lavoratori L.T.I. inquadrati al 5° livello con la qualifica di "addetto ai servizi generali amministrativi e tecnici", con particolari caratteristiche di alta professionalità, in aggiunta all'indennità di cui al comma precedente va corrisposta una indennità di alta professionalità pari ad 85,00 euro mensili e per 14 mensilità.

ART. 5 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono sull'esigenza di garantire in tutti i luoghi di lavoro la massima sicurezza dei lavoratori, anche con riferimento alle situazioni specifiche legate all'attività svolta.

In sede di COM.PA.PRO. andranno valutati gli eventuali accorgimenti da adottare in particolari situazioni come ad esempio i casi di lavorazioni svolte singolarmente e/o isolate, i casi di lavoratori con limitazioni, prescrizioni o inidoneità alla mansione, nonché in caso di impiego di lavoratrici in gravidanza.

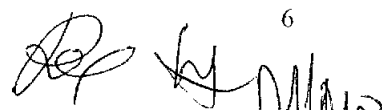
Entro 180 gg. dall'approvazione del presente CIRL, in sede di COM.PA.RE., verranno definite apposite linee guida.

Nelle torrette di avvistamento incendi, durante le ore notturne, il servizio di norma dovrà essere svolto da due unità.

Allo scopo di migliorare il servizio delle autobotti e delle torrette di avvistamento, sulle medesime potrà essere prevista la presenza di due unità, di cui una potrà essere individuata anche tra gli operai qualificati.

Al fine di stabilizzare e di fidelizzare i lavoratori il turno minimo di lavoro per i lavoratori assunti da aziende pubbliche o da aziende o Enti che hanno in affidamento lavori eseguiti negli ambiti descritti nella sfera di applicazione del presente CIRL non può essere inferiore di norma a 78 gg. lavorativi.

Gli ASPI, durante le ore di lavoro in cui non sono impegnati in attività di spegnimento incendi, potranno essere utilizzati in attività di ripulitura cunette, scarpate stradali, piccole opere di manutenzione stradale, controllo e presidio del territorio.



ART. 6 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è fissato in 39 ore settimanali.

La ripartizione del predetto orario di lavoro sarà effettuata, nel periodo invernale ottobre-maggio da lunedì a venerdì di ciascuna settimana in ragione di otto ore giornaliere dal lunedì al giovedì e di sette ore giornaliere al venerdì.

Nei lavori di prevenzione incendi l'orario contrattuale sarà distribuito in sei giorni, da lunedì a sabato.

Una diversa articolazione dell'orario di lavoro dovrà essere concordata con le OO.SS. firmatarie del presente CIRL in sede provinciale e ratificate dal COM.PA.RE.

In tutto l'anno per specifiche attività, l'orario di lavoro potrà essere articolato in maniera diversa.

Per i lavoratori impegnati nelle attività di antincendio, l'orario contrattuale sarà distribuito in cinque o sei giorni con turni che prevedono la presenza al lavoro di alcune squadre nell'arco delle 24 ore, compresi la domenica e giorni festivi.

La distribuzione dell'orario nell'arco della giornata (inizio, termine, pause intermedie, eventuali alternanze mattino-pomeriggio) dovrà concordarsi in sede provinciale con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CIRL.

Non è consentito ai lavoratori allontanarsi dal cantiere durante le pause intermedie.

Art. 7 FABBISOGNI FORMATIVI

Le parti ritengono particolarmente significativo lo sviluppo di processi di formazione continua e permanente per tutti i lavoratori sia a tempo indeterminato che determinato, al fine di sviluppare percorsi professionali che migliorino la efficacia e la efficienza dell'attività produttiva.

In sede di COM.PA.RE si definiscono i piani formativi che rispondono in maniera puntuale ai fabbisogni dell'azienda. Al fine di favorire il finanziamento dei progetti formativi, le parti si impegnano a promuovere l'adesione a uno dei Fondi istituiti per la formazione continua.

I piani formativi, oltre che mediante i fondi di cui al precedente comma, potranno essere sviluppati anche utilizzando altre risorse: comunitarie, nazionali e regionali e di altri soggetti pubblici e privati interessati.

ART. 8 REPERIBILITA'


L'Amministrazione Forestale nel periodo di attività antincendio e/o per attività di protezione civile, durante tutto l'anno, può richiedere la reperibilità ai lavoratori, cui spetta l'indennità prevista dall'art. 56 del CCNL.

La reperibilità va comunicata all'interessato, salvo caso di pericolo imminente, almeno 24 ore prima da quando il lavoratore deve rendersi disponibile. Dal momento della chiamata i lavoratori dovranno presentarsi al centro di raccolta entro 30 minuti. La reperibilità potrà essere richiesta per non più di sei giorni al mese.

In caso di chiamata, le ore prestate in servizio rientrano a tutti gli effetti nella prestazione oraria lavorativa giornaliera di lavoro; quelle in eccedenza vanno retribuite come straordinario e con le maggiorazioni previste dall'art. 50 del CCNL, o potranno a richiesta dei lavoratori essere permutate in riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro.

ART. 9 BANCA ORE

Si prevede l'applicazione dell'istituto contrattuale della Banca Ore la cui regolamentazione è demandata al COM.PA.RE.



ART. 10 PARI OPPORTUNITA'

Con riferimento alla contrattazione nazionale ed alla normativa vigente le parti concordano sulla necessità di costituire la Commissione Paritetica Regionale Pari Opportunità, che verrà istituita entro 60 giorni dalla stipula del presente CIRL con decreto dell'Assessore dell'Agricoltura, dello Sviluppo Rurale e Territoriale e della Pesca Mediterranea.

La Commissione Paritetica dovrà essere a maggioranza femminile e sarà composta da 6 componenti effettivi e 6 supplenti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti e dei Dipartimenti regionali competenti. La presidenza sarà dell'Assessore dell'Agricoltura, dello Sviluppo Rurale e Territoriale e della Pesca Mediterranea o di suo delegato.

La Commissione ha l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni, non consentono una effettiva parità di opportunità nell'ambiente lavorativo per le lavoratrici.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) analizza la condizione lavorativa femminile nel settore.
- b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in applicazione della Raccomandazione CEE 13.12.1984 n. 635, dei Programmi di azione della Comunità europea 82/85 e 86/90 e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;
- c) individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile;
- d) propone convegni, iniziative pubbliche e campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti.

Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, i risultati degli studi e delle ricerche svolte verranno trasmessi al COM.PA.RE. di cui all'art. 2 per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto finale corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte di modifica normativa sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti.

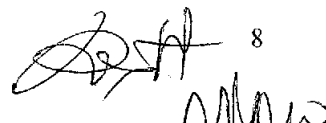
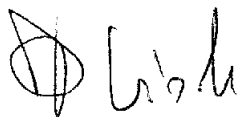
ART.11 RAPPRESENTANTE LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST)

Nelle provincie dove non sia possibile determinare il RLS per ogni sito produttivo, verrà designato il RLST con competenza distrettuale. Nel rispetto delle norme vigenti, visti gli accordi nazionali sottoscritti in materia, spetterà al COM.PA.RE. la definizione di uno specifico regolamento che superi definitivamente le difficoltà oggettive ad oggi incontrate nell'individuazione di una figura essenziale del vigente D.lgs. 81/2008.

ART.12 INDENNITA' PER I MULATTIERI PER I CAPI SQUADRA

Per gli operai con qualifica di mulattiere, che mettono a disposizione il mulo, la misura del minimo nazionale conglobato più il salario integrativo regionale viene maggiorata del 35%.

Per gli operai con qualifica di capo squadra, la misura del minimo nazionale conglobato, più il salario integrativo regionale viene maggiorata del 5% rispetto a quella fissata per la qualifica di appartenenza, sempreché svolgano effettivamente le funzioni di capo squadra.



ART. 13
INDENNITA' PER LAVORI DISAGIATI E INDENNITA' ATTREZZI

Vista la semplificazione prodotta dal CCNL, le indennità forfetarie previste vengono riportate a indennità singole così come previsto dallo stesso CCNL.

A) Lavori pesanti

Sono considerati lavori pesanti:

- conduzione di trattori e ruspe;
- lavori di scasso e scatenò a mano, con esclusione di quelli relativi alla preparazione del terreno a gradoni ed all'apertura di buche di piccola profondità;
- abbattimento di alberi con mezzi non meccanici; la raccolta di semi forestali su alberi;
- l'apertura manuale di buche con profondità superiore ai 50 cm.

B) Lavori nocivi

Sono considerati nocivi quei lavori il cui espletamento richiede l'impiego di sostanze nocive quali antiparassitari e diserbanti.

C) Lavori disagiati:

- i lavori in acqua;
- i lavori eseguiti in alta montagna;
- le operazioni di spegnimento degli incendi boschivi; il lavoro degli addetti alle torrette di avvistamento;
- quelli che comportano l'uso della motosega e del decespugliatore meccanico.

Gli operai possono essere adibiti ai lavori di cui alle lettere A) e B) del presente articolo per una durata massima di 4 ore consecutive, con una pausa intermedia di un'ora.

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio di cui alla lettera C) del presente articolo competono le maggiorazioni a fianco segnate da calcolare sul minimo nazionale conglobato più il salario integrativo regionale:

- a) lavori in acqua: 10%;
- b) lavori in alta montagna: 8% per lavori che si svolgono da m. 1000 a m. 1.500 s.l.m.; 10% che si svolgono oltre i 1.500 m. s.l. m.;
- c) motoseghisti e addetti al decespugliatore meccanico 15%.

Le indennità di cui sopra vanno corrisposte anche per le eventuali ore di straordinario.

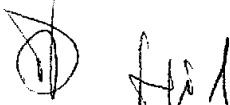
Agli operai addetti all'avvistamento e allo spegnimento incendi, alla guida delle autobotti e dei mezzi tecnici speciali per il trasporto delle squadre di pronto intervento e agli operai addetti ai centri operativi compete una indennità omnicomprensiva e sostitutiva di quanto previsto agli articoli 50 e 57 del C.C.N.L. calcolata sul minimo nazionale conglobato, più il salario integrativo regionale per tutte le ore di lavoro ordinario svolte, pari al 20%. Tale indennità spetta anche agli L.T.I. alle dipendenze del Comando Corpo Forestale che svolgono attività di supporto durante il periodo A.I.B., e solo per il periodo di effettiva prestazione. Per gli addetti alla guida delle autobotti della capacità di almeno 7.500 litri l'indennità di cui sopra è pari al 25% del minimo nazionale conglobato più il salario integrativo regionale.

In caso di lavoro straordinario, in sostituzione dell'indennità omnicomprensiva prevista al comma precedente, si applicano le maggiorazioni previste dall'art. 50 del CCNL. Tale maggiorazione è omnicomprensiva anche dell'indennità prevista dall'art. 57 del CCNL.

Agli operai cui non vengono forniti da parte del datore di lavoro gli attrezzi occorrenti secondo le consuetudini e gli usi locali e gli stessi sono approntati dai medesimi operai, dovrà essere corrisposta una indennità per logorio attrezzi nella misura di € 0,30 al giorno.

ART. 14
RICOVERI E SERVIZI

I luoghi di lavoro, così come definiti del D.Lgs. n° 81/2008 e s.m.i., devono essere adeguati alle previsioni dello stesso decreto e delle successive modifiche ed integrazioni.



L'Amministrazione si impegna, tramite i propri uffici periferici e d'intesa con le OO.SS., ad individuare le strutture già esistenti utilizzabili come ricovero ad uso mensa.

ART. 15 RETRIBUZIONE

La retribuzione spettante ai lavoratori forestali viene così determinata:

Per gli LTI

- a) Dal salario Nazionale stabilito dal CCNL vigente.
- b) Dal salario integrativo regionale che viene determinato nella misura dell'1,7% di incremento mensile sul minimo nazionale conglobato.

Per gli LTD:

- a) Dal salario nazionale nella misura stabilita dal CCNL vigente.
- b) Dal salario integrativo regionale che viene determinato nella misura dell'1,7% di incremento mensile sul minimo nazionale conglobato.
- d) Dal terzo elemento pari al 31,36% delle lettere a) e b).

La corresponsione della retribuzione sia per gli LTI che per gli LTD deve essere effettuata entro il giorno 15 del mese successivo a quello cui si riferisce la prestazione lavorativa e comunque non oltre la fine del mese.

Dichiarazione a verbale: Le parti convengono che si può derogare dal termine prima stabilito per cause di forza maggiore.

ART. 16 INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA

INFORTUNIO

I lavoratori a tempo determinato rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto, in caso di giorni di assenza per infortunio, potranno recuperare integralmente le giornate non lavorate per lo stesso infortunio. Il recupero, su richiesta scritta del lavoratore, potrà avvenire alla fine del periodo di contrattualizzazione qualora ce ne siano le condizioni.

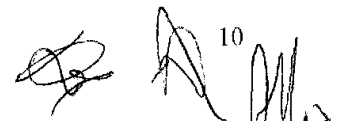
MALATTIA

In caso di malattia, debitamente certificata, i lavoratori a tempo determinato potranno recuperare i giorni di malattia con le modalità che seguono:

- lavoratori appartenenti ai contingenti di 78 e 101 giornate annue, fino ad un massimo di giorni 3 per ogni evento di malattia e per un massimo di 2 eventi nell'arco dell'anno;
- lavoratori appartenenti ai contingenti di 151 giornate annue, fino a un massimo di giorni 3 per ogni evento di malattia, e per un massimo di 3 eventi nell'arco dell'anno;

Il recupero sarà effettuato alla fine del periodo di contrattualizzazione qualora ce ne siano le condizioni.

Nel caso in cui per fatto non imputabile al lavoratore e/o per cause di forza maggiore, non si potesse procedere al recupero, l'amministrazione forestale corrisponderà per i primi tre giorni di malattia, per il numero di eventi sopra riportato, un trattamento economico pari all'indennità giornaliera di malattia corrisposta dall' INPS a partire dal quarto giorno.



In caso di malattia con ricovero ospedaliero, i giorni di degenza e l'eventuale prognosi (malattia) potranno essere recuperati fino ad un massimo di 10 giorni in un anno, entro il limite massimo delle giornate previste dal contingente di appartenenza, qualora ce ne siano le condizioni.

Per i lavoratori a tempo indeterminato per i primi tre eventi di malattia nell'anno sarà corrisposta un'integrazione, per soli i primi tre giorni, pari alla paga base giornaliera. Le parti si impegnano a trovare gli strumenti e le modalità per integrare le quote erogate dagli enti previdenziali e assistenziali e dai fondi complementari in caso di malattia e di infortunio.

CASSA INTEGRAZIONE

In caso di utilizzazione dell'istituto della cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori l'indennità spettante.

ART. 17 DELEGATI DI CANTIERE / RSA

In ogni cantiere di lavoro cui siano occupati fino a 50 operai, può essere eletto un rappresentante nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmataria del presente contratto integrativo, mediante assemblea unica o riunione per singoli raggruppamenti sindacali.

Nei cantieri che occupino un numero di operai superiore a quello indicato nel precedente comma potranno essere eletti due rappresentanti sindacali per ciascuna Organizzazione.

Il delegato di cantiere non può essere licenziato o trasferito dal cantiere in cui è eletto, né colpito da misure disciplinari e da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto integrativo.

I delegati di cantiere hanno i seguenti compiti:

a) intervenire presso il datore di lavoro o il suo legale rappresentante per fare rispettare il contratto di lavoro e la legislazione sociale vigente;

b) discutere con il datore di lavoro o il suo legale rappresentante questioni riguardante l'ambiente e le condizioni del lavoro, nonché il programma organizzativo del cantiere;

c) esaminare e concordare con il datore di lavoro o il suo legale rappresentante misure integrative in materia di trasporto, mensa, logorio attrezzi, lavori pesanti, nocivi e disagiati, ecc;

Alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto integrativo è riconosciuto il diritto di richiedere a mezzo dei propri organi provinciali permessi sindacali retribuiti per gli operai membri dei comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali e per i delegati di cantiere.

I permessi sindacali retribuiti sono accordati nella misura di 12 giorni lavorativi nell'anno, non superiori a giorni tre consecutivi, per i dirigenti nazionali e regionali.

Per i dirigenti provinciali e per delegati di cantiere i permessi retribuiti sono accordati nella misura di 6 giorni lavorativi nell'arco di 6 mesi di lavoro, cumulabili entro il periodo massimo di 6 mesi.


I delegati di cantiere/RSA hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione ad attività sindacali in misura non superiore a 8 giorni all'anno. Per esercitare il diritto di cui sopra i dirigenti sindacali devono presentare all'Amministrazione Forestale richiesta dell'Organizzazione sindacale cui appartengono sia essa nazionale, regionale o provinciale. I lavoratori hanno diritto a 13 ore annue di permessi sindacali da fluire all'interno della unità produttiva dove prestano lavoro.

Nell'ottica di razionalizzare l'utilizzo del monte ore destinato alle assemblee di cantiere si possono effettuare assemblee sindacali raggruppando più cantieri di lavoro.

ART. 18 PERMESSI SINDACALI REGIONALI

Ciascuna delle Organizzazione Sindacali firmataria del presente contratto, al fine di potere meglio organizzare le proprie attività sindacali nell'ambito regionale, potrà avvalersi di un monte ore quantificato e convenuto pari a 3.000 ore per O.S. da utilizzare sotto forma di permessi retribuiti, anche cumulabili, secondo le seguenti modalità:

1) Il monte ore dei permessi potrà essere utilizzato da ogni singola Organizzazione firmataria.



- 2) Ogni O.S. firmataria il presente CIRL comunicherà ad entrambi i Dipartimenti Regionali entro il 30/06 e il 31/12 di ogni anno provincialmente l'eventuale distribuzione semestrale delle ore da utilizzare sino al massimo delle 3000 ore spettanti in sede regionale per ciascuna. Nel caso in cui entro i termini stabiliti non dovesse pervenire alcuna comunicazione si intenderà tacitamente rinnovata quella del semestre precedente.
- 3) Le comunicazioni dovranno essere inoltrate dalle Segreterie Regionali e indirizzate contestualmente ai due Dipartimenti e all'Ufficio periferico competente, verranno fatte con espresso richiamo al presente articolo, almeno 10 gg. prima rispetto alla data di fruizione; ogni OO.SS. interessata dovrà inoltrare le richieste di permessi sindacali regionali tramite PEC, indicando il nome del lavoratore che ne beneficia, il numero delle ore che si intendono utilizzare e la struttura presso la quale verrà impiegato per svolgere detta attività.
- 4) Le suddette richieste potranno essere avanzate, sempre nel limite massimo del monte ore, anche per più lavoratori e per un numero differenziato di ore.
- 5) Le Segreterie Regionali delle OO.SS. firmatarie entro il 20 Febbraio dell'anno successivo alla fruizione dei permessi sindacali regionali di cui al presente articolo, dovranno comunicare ad entrambi i Dipartimenti Regionali dell'Amministrazione Forestale il consuntivo del numero di ore fruite provincialmente, le generalità dei lavoratori beneficiari, il monte ore individuale e gli uffici di appartenenza, ed attestare, attraverso comunicazione scritta, che l'utilizzo dei permessi nei periodi richiesti e dal personale indicato è avvenuto per lo svolgimento dell'n attività sindacale.
- 6) Il COM.PA.RE. alla prima riunione utile esaminerà i dati sull'impiego delle ore di permesso del presente articolo

ART. 19

CENTRI DI RACCOLTA – MEZZI DI TRASPORTO E RIMBORSO CHILOMETRICO

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

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

L'individuazione del centro di raccolta deve essere comunque funzionale a ridurre al minimo il disagio dei lavoratori ed a salvaguardare l'economicità dell'azienda.

Qualora l'azienda non provveda a quanto previsto dal 1° comma del presente articolo, al lavoratore spetta un rimborso pari ad un 1/5 del costo della benzina verde per chilometro percorso dal singolo centro di raccolta al luogo di lavoro, fino ad un massimo di 20 chilometri complessivi tra andata e ritorno.

Per ogni chilometro eccedente i 20 sopra previsti, sarà corrisposto un rimborso pari 1/10 del costo della benzina verde.

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

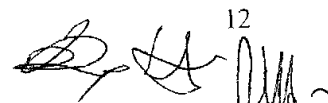
Se il tempo di viaggio, dal centro di raccolta al luogo di lavoro, calcolato su quello che si impiega o si impiegherebbe con i mezzi forniti dal datore di lavoro supera i 90 minuti tra andata e ritorno, quello eccedente viene considerato come effettiva prestazione di lavoro.

Nel rispetto della vigente normativa regionale, l'Amministrazione è tenuta ad impiegare i lavoratori prioritariamente per le attività di istituto che si svolgono negli ambiti territoriali dei comuni di residenza. Per lo svolgimento delle suddette attività, in subordine, va data priorità ai lavoratori dei comuni limitrofi agli ambiti lavorativi.

I centri di raccolta individuati a livello provinciale e per cantiere dovranno essere definiti nel rispetto di quanto stabilito al comma 1 e formalizzati da provvedimento del Dirigente del Servizio provinciale e dovrà essere trasmesso al COM.PA.RE. di cui all'art. 2.

Il centro di raccolta o i centri di raccolta verranno individuati dall'ufficio provinciale di competenza di concerto con le OO.SS. Provinciali firmatarie del presente contratto, tenendo conto che dovranno essere individuati nel perimetro esterno al centro abitato ed in direzione di ciascun cantiere di lavoro, ovvero nel comune dove risiede il lavoratore se più vicino al luogo di lavoro.

Nel caso in cui il datore di lavoro richieda, per l'organizzazione delle attività e/o del servizio, la selezione del personale su base distrettuale, come ad esempio nel caso dell'antincendio, la regolamentazione del rimborso chilometrico sarà la seguente:



Il centro di raccolta per i lavoratori assunti a seguito di selezione su base distrettuale viene individuato nel Comune ove gli stessi risultano iscritti nella graduatoria distrettuale, o nel comune di residenza del lavoratore se più conveniente per l'amministrazione.

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato si applica lo stesso principio stabilito al comma precedente.

Le parti convengono che, non potendosi calcolare il rimborso analitico, lo stesso viene trattato come indennità.

ART. 20 CONTRIBUTO PER ASSISTENZA CONTRATTUALE REGIONALE

Fermo restando il contributo di assistenza contrattuale nazionale (C.A.C.) di cui all'art. 29 C.C.N.L. 01/01/2005 31/12/2009, che deve essere trattenuto dai datori di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori e versato alle Organizzazioni sindacali nazionali FLAI - CGIL, FAI - CISL e UILA - UIL con le modalità e nella misura di cui all'art. 3 dell'allegato 1 al presente contratto.

Viene confermato il contributo di assistenza contrattuale regionale, fissato nella misura di € 0,085 per ciascuna giornata lavorativa e dovrà essere trattenuto dai datori di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori e versato alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto integrativo.

ART. 21 QUOTE SINDACALI

L'Amministrazione provvederà a trattenere sulla retribuzione dei propri dipendenti la quota di contribuzione sindacale da versare esclusivamente alle organizzazioni sindacali stipulanti e firmatarie del presente C.I.R.L. per conto dei lavoratori che lo richiedano, mediante delega debitamente sottoscritta e datata, che dovrà riportare le generalità del lavoratore. Alla delega dovrà essere allegata fotocopia del documento di identità in corso di validità.

La misura della trattenuta sarà pari all'1% dell'importo della retribuzione netta liquidata e potrà essere rilasciata con richiamo al presente articolo e testo contrattuale, nonché al CCNL "per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria", esclusivamente a favore delle strutture provinciali/territoriali di una delle tre OO.SS. firmatarie e stipulanti o a seguito di accordo sottoscritto tra le stesse, congiuntamente.

Le trattenute verranno versate, a cura del "datore di lavoro" mensilmente, nelle forme e con le modalità che le stesse OO.SS. comunicheranno.

L'Amministrazione è impegnata a fornire all'O.S. comunicazioni semestrali con riferimento ai mesi di competenza delle trattenute individualmente operate e dei versamenti effettuati. Entro il mese di febbraio verranno forniti i dati riepilogativi di quanto individualmente trattenuto e di quanto versato nel corso dell'anno precedente, nonché l'elenco anagrafico degli iscritti.

Dichiarazione a verbale rilasciata dalla parte datoriale: Fermo restando quanto concordato con la sottoscrizione del presente articolo contrattuale, con la presente dichiarazione a verbale, si specifica che in ogni caso la volontà del lavoratore di aderire a OO.SS. diverse dalle sottoscrittrici del presente contratto di lavoro è tutelata dalle leggi a partire dalla L. 300/70.

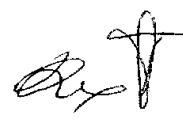
Conseguentemente e come confermato dalla giurisprudenza, nel caso di sottoscrizione e presentazione da parte del lavoratore di "cessione di credito" ex art. 1260 c.c., ma anche nel caso meno vincolante di "delegazione al pagamento" ex art. 1269 c.c. e ss. l'Amministrazione, dopo aver accertato l'effettiva volontà del lavoratore, darà seguito alla decisione dello stesso di cedere una quota della propria retribuzione a favore di O.S. diversa da quelle stipulanti il presente contratto di lavoro.

Tale dichiarazione non ha effetto sulle altre voci contrattuali vigenti relativamente ai diritti e alle prerogative pattuite tra le parti stipulanti.

ART. 22 MISSIONI E TRASFERTE

Per il trattamento di missioni e trasferte trovano applicazione i criteri della normativa regionale vigente per il comparto non dirigenziale dell'Amministrazione Regionale.

 Febb 1

 13
Nella...

ART.23 PERMESSI

Agli operai rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto possono essere concessi, per turno di lavoro, e previa autorizzazione del responsabile di cantiere, due ore di permesso, anche frazionabile da recuperare entro il mese in cui viene concesso.

Durante il turno di lavoro gli operai potranno assentarsi per giustificati motivi personali e/o familiari fino ad un massimo di: otto giorni per i lavoratori nel contingente a 78 gg.; dieci giorni per i lavoratori nei contingenti a 101gg.; quindici giorni per i lavoratori nei contingenti a 151 gg..

Le giornate di assenza, a richiesta scritta del lavoratore, potranno essere recuperate di norma in coda al turno di avviamento e per un numero pari a giorni 1 per ogni dieci giornate lavorative di avviamento, in relazione alle esigenze dell'Amministrazione Forestale.

In ogni caso la richiesta, per consentire una regolare organizzazione del lavoro, dovrà essere inoltrata per iscritto almeno due giorni prima della fruizione.

Eventuali deroghe alle modalità di recupero, dovranno essere concordate con il datore di lavoro.

ART.24 PERMESSI STRAORDINARI

I lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza sia documentata.

I lavoratori a tempo determinato hanno diritto ad un permesso di tre giorni lavorativi in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza sia documentata. Le giornate di assenza verranno recuperate in coda al turno di avviamento, qualora ce ne siano le condizioni

ART.25 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Ad integrazione dell'art. 32 del CCNL, dall'entrata in vigore del presente CIRL, saranno iscritti al FILCOOP SANITARIO, salvo rinuncia, anche gli operai a tempo determinato che vengono assunti con garanzia occupazionale di almeno 151 giornate previste in un unico avviamento.

La contribuzione per tali lavoratori sarà complessivamente di € 36,00 annui di cui il 50% a carico del datore di lavoro e il restante 50% a carico del lavoratore.

ART.26 FONDO PROVINCIALE INTEGRATIVO DI SOLIDARIETA'

A livello provinciale le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CIRL potranno individuare strumenti idonei finalizzati ad assistere e supportare con aiuti economici una tantum, le famiglie dei lavoratori forestali rimasti vittime di infortuni sul lavoro che ne abbiano causato la morte o l'invalidità permanente.

ART.27 RIASSUNZIONE

Fermo restando quanto previsto dall'art. 48 del CCNL e dall'art. 3 del CIRL i lavoratori non tutelati dalla L.R16/96 e s.m.i. esercitano il diritto di riassunzione attraverso una domanda scritta da presentare al datore di lavoro entro 90 giorni dalla



14



cessazione del rapporto di lavoro. Della domanda di riassunzione, da presentare – anche tramite le OO.SS. – deve essere data copia al lavoratore contenente la data di presentazione e il numero di protocollo.

Le assunzioni avverranno tenendo conto della professionalità e della data di presentazione e di protocollo della domanda riassunzione.

ART.28
ENTE BILATERALE FORESTALE

Le parti concordano di istituire, mediante un apposito tavolo tecnico, un ente bilaterale forestale specifico per la Sicilia entro mesi sei dalla stipula del presente CIRL.

ART. 29
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

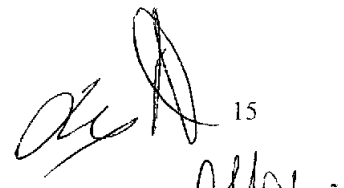
Le norme contenute nel presente contratto trovano applicazione con decorrenza dall' 1/11/2017 e scadranno il 31/12/2019. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata A.R.

ART. 30
TABELLE RETRIBUTIVE

Dall'entrata in vigore del presente CIRL vengono applicate le retribuzioni come indicate nell'allegata tabella A. Non si darà corso a nessun recupero retributivo.

ART. 31
NORMA DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto Integrativo, e fatte salve le condizioni di miglior favore, si rinvia alle disposizioni del CCNL applicato.



15
Allegato

Allegato 1

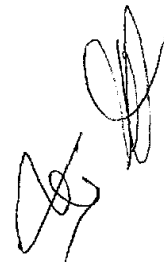
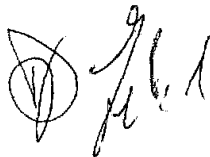
ARRETRATI OTI e OTD

Il Governo si impegna a reperire le risorse finanziarie per liquidare ai lavoratori del comparto antincendio la rimanente parte degli arretrati contrattuali di cui all'accordo del 14 maggio 2009.

Allegato 2

EROGAZIONE 13 E 14 MENSILITÀ

Qualora l'Amministrazione forestale svolga le proprie attività anche su progetti finanziati con fondi extraregionali, non potendosi applicare la norma regionale che prevede il finanziamento di un preventivo annuo per l'utilizzazione continuativa dei lavoratori a tempo indeterminato su detti fondi, con conseguente impossibilità di rispettare le modalità di corresponsione delle mensilità aggiuntive previste dall'art. 14 del CCNL, si concorda che, in deroga, dette mensilità, per quell'anno, vengano frazionate in dodicesimi e corrisposte mensilmente.



16
AA

TABELLA

RETRIBUZIONI CIRL 2017

LAVORATORI RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO RETRIBUZIONE MENSILE			
LIVELLO	inquadramento	parametro	TOT. RETR. REG.LE
5°	specializzato super	123	€ 1.452,61
4°	specializzato	116	€ 1.367,43
3°	qualificato super	111	€ 1.308,42
2°	qualificato	108	€ 1.277,51
1°	comune	100	€ 1.178,77

LAVORATORI RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO RETRIBUZIONE GIORNALIERA

LIVELLO	inquadramento	parametro	PAGA GIORNALIERA /26	PAGA ORARIA /169	3° ELEMENTO SU PAGA ORARIA	TFR SU PAGA ORARIA
5°	specializzato super	123	€ 55,87	€ 8,60	€ 2,70	€ 0,79
4°	specializzato	116	€ 52,59	€ 8,09	€ 2,54	€ 0,74
3°	qualificato super	111	€ 50,32	€ 7,74	€ 2,43	€ 0,71
2°	qualificato	108	€ 49,14	€ 7,56	€ 2,37	€ 0,69
1°	comune	100	€ 45,34	€ 6,97	€ 2,19	€ 0,64

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]