



REGIONE BASILICATA



*Il presente documento è composto da n. 17 pagine
e n. 3 pag. di allegati*

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA SISTEMAZIONE IDRAULICO - AGRARIA E IDRAULICO - FORESTALE

Il giorno 4 agosto 2022 in Grumento Nova (PZ), presso il Castello Sanseverino di Grumento Nova

TRA

La Regione Basilicata rappresentata da:

- *Francesco Cupparo, Assessore alle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali*
- *Emilia Piemontese, Dirigente Generale delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali*

E

FAI CISL Basilicata rappresentata da:

- *Giuseppe Romano, Segretario Generale*
- *Alberto Dolce, Segretario Regionale*

FLAI CGIL Basilicata rappresentata da:

- *Vincenzo Esposito, Segretario Generale Flai-Cgil Basilicata*
- *Michele Andriulli, Segretario Generale Flai-Cgil Matera*
- *Principia Iacovello, Segretaria Flai-Cgil Basilicata*
- *Simone Randò, Segretario Flai-Cgil Basilicata*

UILA UIL Basilicata rappresentata da:

- *Gerardo Nardiello, Segretario Generale UILA Basilicata*
- *Vito Arleo, Responsabile Matera*
- *Rocco Coviello*
- *Rocco Potenza*
- *Gianmarco Venetucci*
- *Maria Belluscio*

E' stato stipulato il Contratto Integrativo regionale per gli Addetti al settore idraulico agrario e idraulico forestale.

PREMESSA

Il bosco in Basilicata, oltre a rappresentare una risorsa importante di riequilibrio, può diventare la base di un nuovo sviluppo economico, produttivo, sociale ed occupazionale per l'intera Regione Basilicata.

In base a tale presupposto è necessaria una reale rivalutazione, anche culturale, delle molteplici funzioni del bosco, che vanno dagli aspetti protettivi, produttivi, ricreativi a quelli sociali ed economici, legati alle attività forestali e idraulico-agrarie.

Salvaguardia del territorio e dell'ambiente, uso plurimo e produttivo del patrimonio boschivo, stabilità dell'occupazione e valorizzazione della professionalità degli addetti devono rappresentare gli obiettivi fondamentali di una nuova politica forestale, che deve adottare la programmazione degli interventi e l'attivazione di tutte le sinergie possibili come vincoli determinanti per la produttività sociale ed economica del settore.

Gli operai forestali che operano prevalentemente in zone montane, anche se non concorrenziali sul piano numerico, sono fondamentali sul piano dell'equilibrio territoriale, perché contribuiscono a custodire vaste zone che assicurano un ruolo vitale per la sicurezza delle città e delle campagne di pianura, attraverso complessi sistemi idrogeologici ed ecologici del nostro Paese.

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

E' in atto un sostanziale ripensamento di natura organizzativa che rivaluti i lavoratori al fine di favorire il controllo ed il mantenimento degli equilibri idrogeologici del territorio nella sua componente più fragile e delicata: quella montana. In questo contesto non si può prescindere dall'esame delle politiche di settore sia comunitarie che nazionali.

Il Regolamento n. 1305 del 13/12/13 che determina i lineamenti operativi e le risorse finanziarie 14/20 prevede il sostegno ai metodi di gestione del territorio incoraggiando i detentori di aree forestali ad adottare criteri di utilizzazione del suolo compatibili con le esigenze di salvaguardia dell'ambiente naturale, del paesaggio e di protezione delle risorse naturali.

In quest'ottica le foreste offrono molteplici vantaggi che vanno dalla fornitura di materie prime (legname) rinnovabili ed eco-compatibili alla conservazione della biodiversità, al ciclo globale del carbonio, dall'equilibrio idrogeologico alla difesa dell'erosione oltre a rendere un servizio sociale e ricreativo alla popolazione

urbana. In questa prospettiva, i selvicoltori e detentori di aree boschive non appaiono solo come produttori di beni materiali fondamentali, ma come custodi del territorio, nella sua identità fisica e nel suo spessore culturale, e il territorio non può sopravvivere alle sue funzioni di utilità senza chi lo lavora. È una consapevolezza che fa vedere le cose in termini di efficacia ed interdipendenza.

L'aggancio della selvicoltura al più ampio comparto ambientale ed il suo inserimento, a pieno titolo, nella politica di sviluppo rurale, presuppone che alle priorità dell'Unione in tema di sviluppo rurale, messe in atto con il Regolamento (UE) n. 1305/2013, si affianchino il programma nazionale e i programmi regionali (così come previsto dall'art. 6 del detto Regolamento) con il coinvolgimento di un apposito partenariato che riunisce le organizzazioni e amministrazioni impegnate nella rete rurale nazionale (art. 54). La politica europea è, infatti, rivolta al raggiungimento di determinati obiettivi quali:

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

In questo quadro, la programmazione regionale in materia di forestazione assume un valore di assoluta rilevanza anche ai fini degli obiettivi di qualificazione e tutela ambientale perseguiti dalla riforma della politica agricola comunitaria, in particolare per quanto riguarda il cosiddetto "2° pilastro". Inoltre anche le carenze della politica forestale nazionale potranno essere finalmente superate attraverso la piena attuazione della legge sulla montagna e dalla rivisitazione di un piano forestale nazionale, oltretutto da tempo atteso, capace invece di divenire uno strumento multifunzionale in grado di valorizzare gli aspetti occupazionali, culturali-economici e paesaggistici del patrimonio forestale.

In questo contesto le attività di rimboschimento regionali dovranno orientarsi all'insediamento di pregiate essenze forestali sfruttabili industrialmente ed alla riconversione del bosco.

La Legge Regionale 42/98 e ss.mm.ii., nel recuperare un ritardo storico sul piano legislativo, pone la Basilicata all'avanguardia nella conservazione e difesa del patrimonio ambientale, naturalistico, turistico, paesaggistico e di difesa del sistema idro-geologico del territorio lucano.

Le relazioni sindacali, attraverso la gestione del contratto e della L.R. 42/98 e ss.mm.ii, devono mirare ad introdurre tutti quegli elementi di innovazione e utilizzare le nuove opportunità per uscire definitivamente dai residui di una logica di tipo assistenziale che ha caratterizzato l'intervento negli anni precedenti ed imboccare con decisione la strada di una forestazione con accentuati caratteri produttivi.

Il presente CIRL si applica ai lavoratori forestali costituenti la platea unica istituita ai sensi della L.R. 42/98 e ss.mmi. e progetto SAAAP, oltre che a tutti i lavoratori assunti nell'ambito del CCNL "*Lavoratori sistemazione idraulico-forestali e idraulico-agraria*".

OSSERVATORIO REGIONALE

E' costituito in Basilicata l'osservatorio regionale, così come definito nel CCNL di categoria vigente. L'osservatorio rappresenterà l'organo consultivo circa la corretta applicazione delle norme contrattuali. Le parti si impegnano a redigere l'apposito regolamento dell'Osservatorio entro il più breve tempo possibile. L'Osservatorio è costituito in modo paritetico tra le parti firmatarie del presente CIRL.

ART.1 COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il CIRL, come d'altronde il CCNL, è per definizione un accordo pattizio ed è pertanto patrimonio esclusivo di tutte le parti di seguito elencate: Regione Basilicata e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, oltre che l'Ente Delegato.

In forza di quanto sopra, qualsiasi modifica relativa alla costituzione della Parti, di cui al CIRL o qualsiasi estensione pattuita ed altre parti, diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso di ognuna delle parti suddette.

Ciascuna delle Parti si impegna, altresì, a non negoziare altro CIRL per le stesse attività.

ART.2

SFERA DI APPLICAZIONE

Fermo restando quanto previsto dall'art. 1 del CCNL del 09.12.2021, il presente CIRL di natura privatistica, si applica anche alla difesa dell' ambiente (guardiania e antincendio), protezione civile (calamità naturali, emergenza neve, emergenza idrica), così come previsto all'art.7 bis decreto incendi D.L. 120/2021, lavori per la realizzazione di particolari progetti con finalità di recupero ambientale progettati della Regione Basilicata o da altri Enti.

ART.3

CLASSIFICAZIONE E PROCEDURE DI ASSUNZIONE

In relazione ai piani ed ai programmi di intervento della Regione Basilicata gestiti dall'Ente Delegato in base alla Legge 42/98 e ss.mm.ii e alla L.R. 11/2004, che fissa le norme in materia di forestazione, i lavoratori che abbiano lavorato nell'anno precedente nell' ambito dei piani di forestazione, confermano la dizione di "*addetti al settore idraulico forestale*". Le qualifiche e gli inquadramenti verranno attribuiti dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione dei lavoratori, in funzione dei fabbisogni e delle attività lavorative previste nei rispettivi progetti, tenuto conto delle competenze acquisite nel corso degli anni precedenti, della specifica formazione e/o addestramento attestata dagli enti preposti e della gravosità della mansione in rapporto al giudizio di idoneità espresso dal medico competente. L'Ente Delegato pubblicherà, preferibilmente entro il 31 ottobre di ogni anno, un avviso, redatto secondo uno schema predisposto dalla Regione Basilicata, per la riassunzione nell'anno successivo degli addetti al settore forestale. I lavoratori interessati devono produrre istanza di riassunzione presso l'ente delegato, entro il termine fissato dall'avviso.

L'ente Delegato, preferibilmente entro il 15 dicembre di ogni anno, redige le graduatorie nel rispetto dei criteri in precedenza stabiliti dal CIRL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale, tenuto conto di quanto disciplinato, in termini di qualifiche, dal precedente capoverso. La Regione Basilicata si riserva di effettuare opportune verifiche sulle graduatorie, indicando eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare.

Le graduatorie potranno essere integrate nel corso dell'anno con quanti hanno superato i corsi di formazione ai sensi del regolamento per l'incremento dei livelli occupazionali nel settore forestale, approvato con D.C.R. n. 98/2006.

Le graduatorie hanno validità annuale.

Art. 4

INQUADRAMENTO

Capo squadra:

Incarico da attribuirsi esclusivamente all'operaio O.T.I. e O.T.D. che coordina una squadra di max 15 unità per cantiere. Il numero può essere inferiore in rapporto alla situazione specifica del comune. Lo stesso sarà inquadrato al 3° livello. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento al CCNL.

Sostituto Capo squadra:

Inquadrato al 2° livello salvo i periodi in cui sostituisce il Capo squadra durante i quali sarà retribuito per il 3° livello.

Ai lavoratori che svolgono attività di servizio antincendio sarà riconosciuta la retribuzione da operaio specializzato (4° livello) esclusivamente per il periodo suddetto.

Per tutte le altre mansioni si fa riferimento al vigente CCNL (Classificazione degli operai). Eventuali contenziosi di tipo interpretativo in merito alla classificazione ed inquadramento professionale degli operai e impiegati, saranno oggetto di valutazione da parte dell'Osservatorio regionale

Art. 5

IMPIEGATI

L'assunzione degli impiegati può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno previo accordo tra le parti firmatarie del presente CIRL. Il contratto a termine viene regolato ai sensi del D. Lgs. n. 368/01 e successive modificazioni ed integrazioni.

La classificazione degli impiegati è stabilita dal CCNL vigente.

L'Ente delegato si impegna a ricercare le migliori soluzioni possibili per quanto attiene alla flessibilità dell'orario di lavoro per gli impiegati, al fine di garantire la piena operatività dei cantieri anche in termini di sicurezza. Eventuali ritardi nella presa di servizio, fino ad un massimo di 30 min., compatibilmente con le esigenze organizzative della sede assegnata, potranno essere recuperate entro la giornata lavorativa oppure mediante compensazione con lavoro straordinario regolarmente autorizzato, e/o con permessi previsti dalla normativa di settore.

Art.6

ORARIO DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto dall' art. 9 del CCNL l' orario è di norma distribuito su 5 giorni.

L' orario di lavoro verrà uniformato nel seguente modo:

- Dal 01/01 al 31/05 e dal 01/10 al 31/12 dalle ore 7:00 alle ore 15:00;
- Dal 01/06 al 30/09 dalle ore 6:00 alle ore 14:00.

E' consentita una pausa giornaliera per una durata non superiore a 10 minuti nell'ambito dell'orario lavorativo giornaliero, da fruire nell'arco temporale tra le ore 10,30 alle ore 11,00.

Il lavoratore ha facoltà di usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative, di riposi compensativi da attingere da un apposito monte-ore cumulativo individuale, a fronte di prestazioni straordinarie, prestazioni lavorative effettuate nel giorno di riposo settimanale, prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi.

In caso di riduzione dell'orario di lavoro o di permessi non retribuiti (ex L. 104/92) gli Enti saranno tenuti ad accreditare tanti contributi quante sono le giornate lavorative, anche se costituite da un numero ridotto di ore, ai sensi della L. n. 37/77.

ART.7

DIRITTI SINDACALI

Ai delegati di cantieri della Fai-CISL, della Flai-CGIL, della Uila-UIL, di ogni comune con un numero di addetti superiori o uguali a 6 unità, spettano 10 giorni l'anno di permesso retribuito per non più di 3 giorni consecutivi.

Agli operai OTD e OTI ed impiegati che ricoprono cariche direttive negli organismi sindacali provinciali, regionali e nazionali di FAI, FLAI e UILA sono concessi permessi retribuiti nella misura di 12 giornate l'anno per ogni O.S.;

Ai rappresentanti per la sicurezza territoriale spettano 15 giornate di permessi retribuiti.

Tutte le richieste di permesso devono essere convalidate con timbro e firma delle OO.SS. di categoria provinciali e/o regionali.

Salvo che per i componenti dei Direttivi Regionale e Provinciali, rimane espressamente inteso e stabilito che non potranno essere concessi permessi

sindacali retribuiti durante il primo mese di lavoro, nel mese di Agosto e l'ultimo mese di lavoro.

Per ogni Organizzazione Sindacale (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) spettano n. 18 distacchi sindacali retribuiti, da rinnovare ogni anno, previo invio di richiesta alla Direzione del Consorzio di Bonifica e alla Regione Basilicata.

Le parti dichiarano che i distacchi sindacali definiti nel presente contratto rientrano nell'ambito del complessivo costo del rinnovo e che, pertanto, essi non sono assimilabili né in quantità né in qualità, a quelli esistenti in altri settori della pubblica amministrazione.

ART.8 RETRIBUZIONI

Nell'arco della validità del presente CIRL è previsto un incremento della retribuzione pari al **2%** per tutti i lavoratori T.D. e T.I. a decorrere **dal 1 gennaio 2023**. Le tabelle di retribuzione vengono allegate al contratto.

Fermo restando quanto previsto dall' art. 52 del CCNL, la corresponsione della retribuzione ai lavoratori T.D. e T.I. deve avvenire entro il mese successivo a quello in cui viene effettuata la prestazione.

ART.9 RIASSUNZIONE

Al sensi dell' art. 9 comma 3 della L.R. 11/2004 gli Enti delegati sono tenuti ad avviare al lavoro esclusivamente gli addetti al settore forestale che abbiano prestato servizio nell' ambito dei piani di forestazione in almeno una annualità del precedente biennio, anche in caso di cessazione volontaria anticipata.

Fermo restante che gli addetti hanno priorità di lavorare nel proprio comune di residenza, nel caso in cui si trasferiscono di residenza in un comune diverso da quello di provenienza, devono presentare giusta richiesta di nuova assegnazione all'ente delegato.

ART.10 TOURN OVER

La Regione Basilicata, metterà a disposizione risorse finanziarie utili per l'applicazione del tourn over per il tempo determinato con le modalità previste dall' art. 10 della L.R. 42/98 e successive modificazioni ed integrazioni e dai regolamenti attuativi.

Le Parti si incontreranno annualmente prima della chiusura dei cantieri, al fine di analizzare le esigenze occupazionali e i profili esistenti, con l'obiettivo di favorire un ricambio generazionale nel settore, tenuto conto dell'esigenza di professionalizzare la platea degli addetti ed i relativi progetti.

ART.11

FORMAZIONE PROFESSIONALE

La valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori sono condizioni necessarie per il miglioramento della competitività nell'ottica di una forestazione produttiva.

Le parti convengono che il potenziamento e la qualificazione delle attività di formazione professionale costituiscono un obiettivo prioritario da perseguire e realizzare in ambito regionale. La partecipazione a corsi di formazione e di qualificazione professionale per favorire, laddove la situazione occupazionale regionale lo consente, l'ingresso di forze valide nella categoria, deve diventare lo strumento fondamentale per l'ingresso e la permanenza nel settore.

Con il D.M. 4472 del 29/04/2020, in attuazione del TUF "*Testo unico in materia di foreste e filiere forestali*" approvato con D. lgs. 3 aprile 2018 n. 34, sono stati definiti i criteri nazionali per la formazione professionale degli operatori forestali.

La Regione promuove la crescita delle imprese e degli enti che operano nel settore forestale pubblico e privato, della selvicoltura e delle utilizzazioni forestali, nella gestione, difesa, tutela del territorio e nel settore delle sistemazioni idraulico forestali, nonché nel settore della prima trasformazione e commercializzazione dei prodotti legnosi quali tronchi, ramaglie e cimali. La Regione promuove altresì la formazione e l'aggiornamento professionale degli operatori, anche al fine di garantire la tutela dell'ambiente e la salvaguardia del territorio.

Con D.G.R. n. 840 del 22/10/2021 sono stati approvati gli standard professionali e formativi delle qualificazioni di "*Istruttore forestale di abbattimento e allestimento*" e "*Operatore forestale*".

Come richiamato nel Decreto 4472 del 29/04/2020 del Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, i contenuti dello standard professionale sono definiti in linea con i contenuti previsti dalla norma UNI 11660:2016.

Allo scopo di conseguire il consolidamento di una forza di lavoro qualificata la Regione, nei limiti delle risorse finanziarie destinate all'istruzione professionale, si impegna a promuovere l'istituzione di corsi di formazione professionale nel settore forestale in coerenza con il Programma decennale di forestazione e dei relativi POA, in linea con gli strumenti legislativi nazionali e regionali sopra richiamati.

Gli interventi di utilizzazione boschiva da realizzare nell'ambito delle foreste regionali dovranno essere condotti prioritariamente mediante l'utilizzo di addetti in possesso della qualifica di "Operatore forestale" conseguita a seguito di specifica formazione promossa da parte della Regione Basilicata o dall'Ente Delegato.

Ai lavoratori saranno concessi permessi retribuiti nel limite di 150 ore nel triennio usufruibili anche in un anno sia per la frequenza a corsi di studio e di recupero scolastico e sia per la frequenza a corsi di formazione ed aggiornamento professionali, ivi compresa la formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 53/2000, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti.

I lavoratori, con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso lo stesso Ente ai sensi ed agli effetti dell'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, possono presentare domanda all'Ente per usufruire del congedo non retribuito per la formazione.

I lavoratori che vogliono usufruire del congedo formativo da 5 mesi a 11 mesi continuativi, devono presentare domanda al datore di lavoro con almeno 3 mesi di anticipo sull'inizio del periodo di congedo, mentre per periodi inferiori ai 5 mesi, la domanda andrà presentata due mesi prima dell'inizio del periodo di congedo.

L'Ente è tenuto a rispondere al lavoratore entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento o di diniego della stessa.

La individuazione dei lavoratori e le modalità di orario connesse alla partecipazione agli interventi formativi saranno concordati tra le Parti.

ART.12

C.A.C.

Fermo restando quanto stabilito dal CCNL del 09.12.2021, il contributo per l'assistenza contrattuale (C.A.C.) è definito nella misura dell' 1,5% per ogni giornata di lavoro retribuita, quale paga globale di fatto.

All' inizio di ogni annualità il lavoratore può far pervenire disdetta della relativa trattenuta, esclusivamente mediante formale richiesta, a mezzo Raccomanda A/R ovvero PEC intestata al mittente/lavoratore, indirizzata contestualmente al datore di lavoro ed alle OO.SS. firmatarie del CIRL, (che forniranno al lavoratore una specifica PEC dedicata) debitamente sottoscritta e corredata da idoneo documento di identità e copia ricevuta di ritorno.

La eventuale disdetta avrà validità per la sola annualità lavorativa cui si riferisce e decorre dal secondo mese successivo dall' acquisizione della stessa.

I lavoratori che esercitano la facoltà di disdetta della trattenuta per l' assistenza contrattuale non potranno beneficiare dei diritti sindacali previsti dall' art. 7 del presente CIRL (permessi, distacchi, ecc...).

ART.13

CONGEDO MATRIMOMIALE

In caso di matrimonio, il lavoratore o la lavoratrice forestale, con contratto a tempo determinato, ha diritto ad un permesso retribuito pari a 10 giorni lavorativi consecutivi.

ART14

CONGEDO STRAORDINARIO

L'operaio e l'impiegato a tempo determinato o indeterminato ha diritto a 3 giorni di permessi retribuiti consecutivi lavorativi in caso di decesso del coniuge, del convivente (certificabile nelle modalità previste per legge) o di parente fino al 2° grado ed affini.

Al lavoratore padre sono riconosciuti n. 3 giorni di permessi retribuiti per la nascita del figlio. Per quanto non previsto dal CIRL si rinvia alla legge n. 53/2000, fatte salve condizioni di miglior favore previste dalle normative vigenti.

Gli Operai/e e impiegati/e, hanno diritto annualmente a permessi retribuiti pari a 1 giorno, per motivi familiari o personali, così come previsto dall'art. 51 del vigente CCNL.

ART.15

CENTRI DI RACCOLTA ED INDENNITA' CHILOMETRICA

Il centro di raccolta, per ciascun comune, viene stabilito, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, all'inizio di ogni anno, attraverso la contrattazione aziendale. Ove non venisse concordato, si considera il comune di residenza il punto di raccolta dei lavoratori (Edificio Municipale del Comunale).

L'orario di lavoro ha inizio dal momento in cui si raggiunge il centro di raccolta prestabilito e termina al raggiungimento del centro di raccolta, dove avviene di fatto la timbratura del Badge. Nel caso di evidenti incongruenze, oggetto di situazioni particolari, generate da cause di forza maggiore, si farà riferimento alle parti sociali. Se il lavoratore, per ragioni non dipendenti della sua volontà, fosse costretto ad utilizzare il mezzo privato, gli verrà riconosciuta una indennità chilometrica secondo le seguenti fasce chilometriche:

- 5-20 Km = € 4,00;
- 21-40 Km = € 7,00;
- 41-60 Km = € 10,00;
- 61-80 Km = € 12,00;
- 81-100 Km = € 15,00;

- 101-120 Km = € 20,00;
- 121-140 Km = € 25,00;
- Oltre 140 Km = € 30,00.

Le distanze indicate nella tabella chilometrica trovano applicazione dal centro di raccolta, così come in precedenza definito, al luogo di lavoro.

In base a quanto stabilito nel presente articolo, le Parti si danno reciprocamente atto che il rimborso dell'abbonamento al servizio pubblico rappresenta la mera restituzione di somme già anticipate dal lavoratore e quindi non devono essere assoggettate a tassazione.

ART. 16 ANTINCENDIO

In riferimento all'art. 11 della L.R. 42/98 e dal Decreto legislativo 8 settembre 2021, n. 120 e successive modificazioni ed in base al regolamento attuativo, sono stati costituiti i nuclei di lavoratori nell'ambito degli addetti al settore forestale, che vengono impegnati nella prevenzione e nella lotta agli incendi boschivi.

I lavoratori vengono adeguatamente formati e dotati dell'equipaggiamento e delle attrezzature idonee a garantire l'efficacia dell'intervento e della sicurezza avvistamento-antincendio.

Ove, durante il periodo di Servizio A.I.B., agli addetti sia richiesto di effettuare prestazioni di lavoro straordinario, lo stesso sarà compensato con giornate di riposo, con la maggiorazione temporale prevista dell'art. 50 del CCNL del settore idraulico-forestale, al termine del periodo di grave pericolosità individuato dalla Regione Basilicata; agli addetti al Servizio A.I.B. è riconosciuto il rimborso spese viaggio come da fasce chilometriche previste dall'art. 14 del presente C.I.R.L.

Le giornate compensative di riposo saranno richieste direttamente dal lavoratore, da fruire nei limiti del cronoprogramma lavorativo annuale.

Ai sensi dell'art. 7 comma 6 della legge 353/2000, così come modificata dalla D.L. 8 settembre 2021 n. 120, è possibile prevedere compensi incentivanti in misura proporzionale ai risultati conseguiti in termini di riduzione delle aree percorse dal fuoco, anche in relazione alle squadre che operano prevalentemente in aree con rischio elevato così come definito dal Piano Annuale Antincendio Regionale. Viene demandato all'Osservatorio Regionale la determinazione annuale dei compensi incentivanti sulla base degli indicatori sopra riportati.

ART. 17 DIRITTO ALLO STUDIO

Il lavoratore a tempo determinato che partecipa a corsi di studio, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, ha diritto ad un permesso retribuito pari a 50

ore, fruibili nell'arco di ogni annualità lavorativa. Il monte ore annuale sarà distribuito con assegnazione mensile massima di 18 ore.

ART. 18 PARI OPPORTUNITA'

Le Parti concordano sulla necessità di promuovere, in attuazione delle raccomandazioni CE e delle disposizioni legislative nazionali in tema di parità uomo-donna, attività di ricerca finalizzata alla promozione di attività positive in favore delle donne.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (Testo Unico D.Lgs. n. 151/01 a sue successive modifiche).

ART. 19 MENSA E RICOVERI

Verrà avviato un confronto sulla istituzione di idonei rifugi ad uso mensa e ricoveri, aventi i necessari requisiti di sicurezza ed igienicità, così come previsto all' art. 58 del CCNL.

Nella fase di transizione si conferma quanto stabilito nel precedente Contratto integrativo di settore.

ART. 20 INDENNITA' ATTREZZI-VESTIARIO-DPI-TRASPORTO ATTREZZI

È fatto obbligo dell'Ente delegato, di fornire adeguate ed idonee attrezzature e DPI ai lavoratori da fornire nel rispetto di quanto disciplinato nella normativa di settore e dal DVR, tenuto conto di eventuali dispositivi deteriorati da reintegrare nell'immediato.

L' Ente fornirà gli indumenti adeguati alle attività lavorative, secondo le seguenti indicazioni:

- N° 1 giacca e pantalone invernale con cadenza almeno biennale;
- N° 1 pantalone, n° 1 gilet o n° 2 maglie estive con cadenza almeno annuale.

Considerato che è onere del datore di lavoro il trasporto degli attrezzi di lavoro presso i cantieri e che non sempre la logistica del gestore-datore consente di assolvere a tale onere, per tutti gli addetti della platea unica del settore idraulico-forestale ex art. 8 bis della L.R. 42/98, si stabilisce che, per ogni squadra, viene riconosciuto al caposquadra o al lavoratore che trasporta gli attrezzi meccanici la somma onnicomprensiva di **€ 8,00** al giorno, sempre che, ovviamente, al trasporto non provveda il gestore-datore.

ART.21

DELEGHE SINDACALI

E' istituita la delega per l'iscrizione dei lavoratori T.I. e T.D. con l'effettuazione della trattenuta da accreditare da parte dei datori di lavoro alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CIRL sul conto corrente che verrà successivamente comunicato.

ART. 22

RECUPERO GIORNATE

Ai lavoratori che presentano un certificato di ricovero ospedaliero o di visita specialistica, malattia (solo previa consegna della copia del certificato di malattia spedito all' INPS) o infortunio (solo previa consegna della copia del certificato spedito all' INAIL), deve essere garantito il recupero delle giornate perdute.

Il recupero avverrà entro la chiusura stabilita del cantiere o base di appartenenza. In relazione al numero e alla distribuzione per comune dei lavoratori interessati, potranno essere organizzati accorpamenti di cantiere previa intesa con le OO.SS..

Si stabilisce che la trasmissione dei certificati medici di cui sopra dovrà pervenire all'Ente di appartenenza entro tre 3 giorni dall' evento. Inoltre la richiesta di recupero dovrà essere presentata allo stesso Ente entro venti 20 giorni dall' evento stesso.

Se la festività patronale ricade in un giorno lavorativo si procederà al recupero dello stesso.

Qualora eventuali avversità atmosferiche non consentano di eseguire la prestazione lavorativa, il recupero di tali giornate avverrà il primo sabato successivo utile, compatibilmente nella stessa settimana. Le assenze avvenute a vario titolo da parte dei lavoratori, per motivi diversi da malattia, infortuni e visite specialistiche, saranno oggetto di recupero per un massimo di 5 giornate lavorative.

ART. 23

ASPETTATIVA

A tutti gli addetti viene concessa un' aspettativa non retribuita così come segue:

- Per un massimo di 5 giorni lavorativi e per qualsiasi motivo, previa richiesta presentata almeno 3 giorni prima della fruizione della stessa (preavviso);

- Per un massimo di 5 giorni lavorativi per matrimonio e laurea dei figli (previa richiesta con preavviso di almeno 3 giorni), nascita di figli o nipoti in linea retta entro il 2° grado civile;
- Per un numero massimo di 3 giorni lavorativi in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente purchè la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica.

In aggiunta a tali fattispecie, possono essere, altresì, concessi ulteriori periodi di aspettativa non retribuita, previa motivata richiesta presentata almeno 3 giorni prima della fruizione della stessa (preavviso) preventivamente autorizzata.

ART. 24

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il lavoratore nel caso di licenziamento per raggiunti limiti di età, cesserà il lavoro l'ultimo giorno del mese in cui ha maturato il requisito effettivo al pensionamento.

Gli addetti OTI e OTD, con il raggiungimento dei requisiti effettivi per l'accesso alla pensione di anzianità o di vecchiaia, come previsto dalle norme vigenti, non possono essere impegnati nei lavori relativi al Programma di Forestazione.

ART. 25

DECORRENZA E DURATA

Le norme contenute nel presente contratto integrativo regionale trovano applicazione dal **4 agosto 2022** al **4 agosto 2026**.

Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La disdetta di una delle Parti contraenti deve avvenire entro sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A/R.

ART.26

LA FIGURA DEL RAPPRESENTANTE ALLA SICUREZZA – R.L.S.T.

Così come previsto dall'art. 1 dell'allegato G del CCNL, le parti firmatarie del presente CIRL definiscono le modalità di individuazione degli RLST, da designarsi direttamente da parte di ogni organizzazione sindacale nel numero complessivo di 45 unità per tutto il territorio regionale nominate nel numero massimo di 15 rappresentanti per ciascuna sigla sindacale.

Gli oneri della formazione saranno a carico della Regione Basilicata.

ART. 27
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti in riferimento all' art. 32 del CCNL di categoria favoriranno l' adesione dei lavoratori al fondo di previdenza complementare.

ART.28
FONDO DI ASSISTENZA REGIONALE

Le Parti decidono di costituire un fondo integrativo regionale per i lavoratori forestali a cui si applica il presente CIRL.

ART.29
INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA

Al lavoratore in infortunio, in malattia non inferiore a 15 giorni, vengono riconosciuti il 100% della retribuzione e della contribuzione per i primi tre giorni.

ART.30
CAMBIO DI CATEGORIA

Al fine di sopperire alla necessità di figure impiegate di personale tecnico ed amministrativo, il contenuto di eventuali bandi/avvisi che prevedono il transito dalla platea degli operai a quella degli tecnici/amministrativi, deve essere preliminarmente concordata tra le parti firmatarie del presente contratto.

ART.31
EFFICACIA

Il presente CIRL annulla e sostituisce a tutti gli effetti accordi precedentemente sottoscritti in sede decentrata.

ART.32
NORMA DI RINVIO

Per tutto quanto non stabilito nel presente CIRL, fatte salve le condizioni di miglior favore, si rinvia alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale vigente e dei CIRL sottoscritti precedentemente.

Letto confermato e sottoscritto.
Le parti.

LE OO.SS.

FAI-CISL

Segretario Generale
Giuseppe Romano

Segretario Regionale
Alberto Dolce

FLAI-CGIL

Segretario Generale Basilicata
Vincenzo Esposito

Segretario Generale Matera
Michele Andriulli

Segretaria Basilicata
Principia Iacovello

Segretario Basilicata
Simone Randò

UILA

Segretario Generale Basilicata
Gerardo Nardiello

Responsabile Matera
Vito Arleo

Rocco Coviello

Rocco Potenza

Gianmarco Venetucci

Maria Belluscio

Grumento Nova, li 04 agosto 2022

REGIONE BASILICATA

Dirigente Generale
Politiche Agricole, Alimentari e Forestali
Emilia Piemontese

REGIONE BASILICATA

Assessore
Politiche Agricole, Alimentari e Forestali
Francesco Cupparo

TABELLA PAGA ORARIA LAVORATORI IDRAULICO-FORESTALI TEMPO DETERMINATO VALIDE PER LA REGIONE BASILICATA DAL 01/01/2023

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---------------------------------|---|--|---|--|---|---|---|--|
| | MINIMO RETRIBUZIONE NAZIONALE ALL' 1/12/2011 | INCREMENTO CCNL ALL 9/12/2021 | INCREMENTO REGIONALE ALL'1/8/2017 (7,8% col 1 + 2) | INCREMENTO REGIONALE DAL 1/01/2023 (2% col 1+2+3) | RETRIBUZIONE CONCLOBATA DAL 01/01/2023 (Col 1+2+3+4) | 3° ELEMENTO (31,36% COL 5) RETRIBUZIONE CONCLOBATA | TOTALE RETRIBUZIONE ORARIA (5+6) | TFR SUL MINIMO CONGL. 9,15% (Col.5) |
| | | | 7,80% | 2,00% | | 31,36% | | |
| 5° LIVELLO SPEC. SUPER | € 8,450 | € 0,336 | € 0,659 | € 0,189 | € 9,634 | € 3,021 | € 12,655 | € 0,882 |
| 4° LIVELLO SPECIALIZZATO | € 7,950 | € 0,317 | € 0,620 | € 0,178 | € 9,064 | € 2,842 | € 11,907 | € 0,829 |
| 3° LIVELLO QUAL. SUPER | € 7,620 | € 0,303 | € 0,584 | € 0,170 | € 8,677 | € 2,721 | € 11,399 | € 0,794 |
| 2° LIVELLO QUALIFICATO | € 7,430 | € 0,296 | € 0,579 | € 0,166 | € 8,471 | € 2,657 | € 11,128 | € 0,775 |
| 1° LIVELLO COMUNE | € 6,860 | € 0,273 | € 0,534 | € 0,153 | € 7,821 | € 2,453 | € 10,273 | € 0,716 |

TABELLA PAGA ORARIA LAVORATORI IDRAULICO-FORESTALI TEMPO DETERMINATO VALIDE PER LA REGIONE BASILICATA DAL 01/03/2023

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---------------------------------|---|--|---|--|--|---|---|---|--|
| | MINIMO RETRIBUZIONE NAZIONALE ALL' 1/12/2011 | INCREMENTO CNLL ALL 9/12/2021 | INCREMENTO REGIONALE ALL'1/8/2017 (7,8% col 1 + 2) | INCREMENTO REGIONALE DAL 1/01/2023 (2% col 1+2+3) | INCREMENTO DAL 01/03/2023 | RETRIBUZIONE CONCLOBATA DAL 01/01/2023 (Col 1+2+3+4+5) | 3° ELEMENTO (31,36% COL 6) RETRIBUZIONE CONCLOBATA | TOTALE RETRIBUZIONE ORARIA (6+7) | TFR SUL MINIMO CONGL. 9,15% (Col.6) |
| | | | 7,80% | 2,00% | | | 31,36% | | |
| 5° LIVELLO SPEC. SUPER | € 8,450 | € 0,336 | € 0,659 | € 0,189 | € 0,336 | € 9,970 | € 3,127 | € 13,097 | € 0,912 |
| 4° LIVELLO SPECIALIZZATO | € 7,950 | € 0,317 | € 0,620 | € 0,178 | € 0,317 | € 9,381 | € 2,942 | € 12,322 | € 0,858 |
| 3° LIVELLO QUAL. SUPER | € 7,620 | € 0,303 | € 0,584 | € 0,170 | € 0,303 | € 8,981 | € 2,816 | € 11,797 | € 0,822 |
| 2° LIVELLO QUALIFICATO | € 7,430 | € 0,296 | € 0,579 | € 0,166 | € 0,296 | € 8,767 | € 2,749 | € 11,516 | € 0,802 |
| 1° LIVELLO COMUNE | € 6,860 | € 0,273 | € 0,534 | € 0,153 | € 0,273 | € 8,094 | € 2,538 | € 10,632 | € 0,741 |

**TABELLA RETRIBUZIONI LAVORATORI IDRAULICO-FORESTALI TEMPO INDETERMINATO
VALIDE PER LA REGIONE BASILICATA DAL 1/01/2023**

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------------------------|----------------------------|--|--|--|----------|--|---------------------------------------|
| | PAGA CONCLOBATA | INCREMENTO DEL 09/12/2021 | SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE (10 % Col. 1 + 2) | SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE (2% Col. 1+2+3) dal 1/01/2023 | | TOTALE CONCLOBATO (Col 1+2+3+4) | T.F.R (9,15% DI COL.6) |
| | | | 10,00% | 2,00% | | | 9,15% |
| 5° LIVELLO SPEC. SUPER | € 1.428,33 | € 56,94 | € 148,53 | € 32,68 | | € 1.666,47 | € 152,48 |
| 4° LIVELLO SPECIALIZZATO | € 1.344,57 | € 53,70 | € 139,83 | € 30,76 | | € 1.568,86 | € 143,55 |
| 3° LIVELLO QUAL. SUPER | € 1.286,55 | € 51,39 | € 104,23 | € 28,84 | | € 1.471,01 | € 134,60 |
| 2° LIVELLO QUALIFICATO | € 1.256,16 | € 50,00 | € 130,62 | € 28,74 | | € 1.465,51 | € 134,09 |
| 1° LIVELLO COMUNE | € 1.159,07 | € 46,30 | € 120,54 | € 26,52 | | € 1.352,43 | € 123,75 |

**TABELLA RETRIBUZIONILAVORATORI IDRAULICO-FORESTALI TEMPO INDETERMINATO
VALIDE PER LA REGIONE BASILICATA DAL 1/03/2023**

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------------------------|----------------------------|---|--|--|---|--|---------------------------------------|
| | PAGA CONCLOBATA | INCREMENTO CCNL DAL 09/12/2021 | SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE (10 % Col. 1 + 2) | SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE (2% Col. 1+2+3) dal 1/01/2023 | INCREMENTO CCNL DAL 01/03/2023 | TOTALE CONCLOBATO (Col 1+2+3+4+5) | T.F.R (9,15% DI COL.6) |
| | | | 10,00% | 2,00% | | | 9,15% |
| 5° LIVELLO SPEC. SUPER | € 1.428,33 | € 56,94 | € 148,53 | € 32,68 | € 56,94 | € 1.723,41 | € 157,69 |
| 4° LIVELLO SPECIALIZZATO | € 1.344,57 | € 53,70 | € 139,83 | € 30,76 | € 53,70 | € 1.622,56 | € 148,46 |
| 3° LIVELLO QUAL. SUPER | € 1.286,55 | € 51,39 | € 104,23 | € 28,84 | € 51,39 | € 1.522,40 | € 139,30 |
| 2° LIVELLO QUALIFICATO | € 1.256,16 | € 50,00 | € 130,62 | € 28,74 | € 50,00 | € 1.515,51 | € 138,67 |
| 1° LIVELLO COMUNE | € 1.159,07 | € 46,30 | € 120,54 | € 26,52 | € 46,30 | € 1.398,73 | € 127,98 |

| TABELLA RETRIBUZIONE IMPIEGATI FORESTALI DAL 01/01/2023 | | | | | | | |
|--|----------------------------|---|---------------------|--|--|--|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | PAGA CONCLOBATA | INCREMENTO CNLL DEL 09/12/2021 | To. Col .1+2 | SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE | SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE (2% Col.3+4) dal 01/01/2023 | TOTALE INTEGRATIVO (Col. 4+5) | TOTALE CONCLOBATO (Col. 3+6) |
| LIVELLO | | | | | 2% | | |
| 6° | € 1.765,32 | € 70,37 | € 1.835,69 | € 161,46 | € 39,94 | € 201,40 | € 2.037,09 |
| 5° | € 1.537,80 | € 61,57 | € 1.599,37 | € 140,62 | € 34,80 | € 175,42 | € 1.774,79 |
| 4° | € 1.414,61 | € 56,48 | € 1.471,09 | € 129,37 | € 32,01 | € 161,38 | € 1.632,47 |
| 3° | € 1.329,32 | € 53,24 | € 1.382,56 | € 121,55 | € 30,08 | € 151,63 | € 1.534,19 |
| 2° | € 1.253,46 | € 50,00 | € 1.303,46 | € 114,64 | € 28,36 | € 143,00 | € 1.446,46 |
| 1° | € 1.159,07 | € 46,30 | € 1.205,37 | € 106,00 | € 26,23 | € 132,23 | € 1.337,60 |

| TABELLA RETRIBUZIONE IMPIEGATI FORESTALI DAL 01/03/2023 | | | | | | | |
|--|----------------------------|---|---------------------|--|----------|----------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | PAGA CONCLOBATA | INCREMENTO CNLL DEL 01/03/2021 | To. Col .1+2 | SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE da 01/01/2023 | | | TOTALE CONCLOBATO (Col. 3 + 4) |
| LIVELLO | | | | | | | |
| 6° | € 1.835,69 | € 70,37 | € 1.906,06 | € 201,40 | | | € 2.107,46 |
| 5° | € 1.599,37 | € 61,57 | € 1.660,94 | € 175,42 | | | € 1.836,36 |
| 4° | € 1.471,09 | € 56,48 | € 1.527,57 | € 161,38 | | | € 1.688,95 |
| 3° | € 1.382,56 | € 53,24 | € 1.435,80 | € 151,63 | | | € 1.587,43 |
| 2° | € 1.303,46 | € 50,00 | € 1.353,46 | € 143,00 | | | € 1.496,46 |
| 1° | € 1.205,37 | € 46,30 | € 1.251,67 | € 132,23 | | | € 1.383,90 |