



Comando Carabinieri per la Tutela della Biodiversità
Ufficio Comando

N. *116/2-23* di prot.

Roma, 1 agosto 2024

Allegati nr. 1

OGGETTO: PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AL C.C.N.L. SOTTOSCRITTO IN DATA 01/08/2024.

A	FAI CISL	ROMA
	FLAI CGIL	ROMA
	UILA UIL	ROMA

Si trasmette il fg. N. 23/2024 datato 8 luglio 2024 della Commissione Paritetica di cui all'art. 3 del Protocollo Aggiuntivo al C.C.N.L., applicato al personale operaio assunto ai sensi della legge 5 aprile 1985, n. 124, recante quanto specificato in oggetto.

d'ordine
IL CAPO UFFICIO
(Col. Lorenza Colletti)



COMANDO UNITÀ FORESTALI, AMBIENTALI E AGROALIMENTARI CARABINIERI
COMMISSIONE PARITETICA DI CUI ALL'ART.3 DEL PROTOCOLLO AGG. AL CCNL APPLICATO AL PERSONALE
OPERAIO ASSUNTO AI SENSI DELLA LEGGE 5 APRILE 1985, N.124

N. 26/2024 di prot.

Roma, 1 agosto 2024

OGGETTO: PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AL C.C.N.L. SOTTOSCRITTO IN DATA 1/08/2024.

A	FAI CISL	ROMA
	FLAI CGIL	ROMA
	UILA UIL	ROMA

Si trasmette il Protocollo Aggiuntivo di recepimento del C.C.N.L. sottoscritto in data 1° agosto 2024 dai membri della Commissione paritetica.

D'ORDINE DEL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

(M. Ca. Fabio Caioli)



Comando Unità Forestali, Ambientali e Agroalimentari Carabinieri

Il giorno 1° agosto 2024, presso il Comando Unità Forestali, Ambientali e Agroalimentari Carabinieri, sito in Roma, via Giosuè Carducci n. 5,

i rappresentanti dell'Arma dei Carabinieri:

Gen. B. Raffaele Pio MANICONE
Col. Marco GRANDINI
Ten. Col. Massimo BENTIVOGLIO

e

la delegazione sindacale:

(FAI-CISL) Giovanni MATTOCCIA
(FLAI-CGIL) Antonella DE MARCO
(UILA-UIL) Sonia VASTA

si sono incontrati in ordine al rinnovo del Protocollo Aggiuntivo di recepimento del CCNL applicato al personale operaio assunto dall'Arma dei Carabinieri ai sensi della legge 5 aprile 1985, n. 124.

Premesso che

- in attuazione del d.lgs. 177/2016, a decorrere dal 1° gennaio 2017, le funzioni già svolte dal Corpo forestale dello Stato sono assolte dall'Arma dei Carabinieri, in particolare a norma dell'art. 18, comma 1 del medesimo decreto, l'Arma succede nei rapporti giuridici attivi e passivi del Corpo forestale, compresi quelli riguardanti il personale operaio assunto ai sensi della legge n. 124/85;
- il Corpo forestale dello Stato ha potuto assumere personale operaio ai sensi della legge 5 aprile 1985 n. 124, a supporto delle proprie attività istituzionali, e che per tale personale era tenuto, in base alla medesima legge, ad adottare il trattamento economico disciplinato dalle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria;

- in una prima fase è stato adottato il CCNL stipulato dallo S.N.E.B.I. per gli operai forestali, recepito con protocollo aggiuntivo sottoscritto dal Ministro dell'Agricoltura e delle Foreste e dalle OO.SS di categoria;
- nelle fasi successive, a fronte dei rinnovi del CCNL applicato alla categoria dei lavoratori forestali, l'Amministrazione ha provveduto al recepimento tramite rinnovo del Protocollo aggiuntivo;
- di detto contratto, in applicazione dell'art. 1, comma 3 della legge n. 124/1985 è recepita la parte economica;
- per gli istituti giuridici del medesimo CCNL si deve procedere a un confronto con le OO.SS. per il rinnovo del Protocollo aggiuntivo, al fine di recepire quelle parti compatibili con la legislazione vigente e con le norme che regolano l'attività dell'Amministrazione;
- l'ultimo CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria è stato sottoscritto il 9 dicembre 2021;
- le parti (Arma dei Carabinieri e delegazione sindacale) hanno esaminato il nuovo CCNL del 9 dicembre 2021 e contestualmente la Piattaforma contrattuale di rinnovo del Protocollo presentata dalle OO.SS.;
- il confronto tra Amministrazione e OO.SS., riguardante istituti giuridici modificati dal nuovo CCNL e materie demandate alla contrattazione integrativa, si è sviluppato in particolare sulle richieste di parte sindacale che comportano un onere diretto per l'Amministrazione;
- le richieste di carattere economico presentate con la Piattaforma sulle quali si è raggiunto un accordo di massima sono state preventivamente trasmesse al Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri per la valutazione della copertura finanziaria ottenendo il nulla osta;
- dopo ampia e completa discussione, le parti hanno concordato il testo del Protocollo che è stato sottoscritto in data 26 febbraio 2024, approvato con decreto del Comandante del CUFAA e trasmesso all'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero della Difesa per l'apposizione del visto;
- l'Ufficio Centrale del Bilancio con nota n. 29774 del 13 maggio 2024 ha sollevato alcune osservazioni al testo inviato a cui l'Amministrazione con nota n. 70/6- 8 del 12 giugno 2024 ha dato risposta, garantendo contestualmente l'invio di un nuovo provvedimento elaborato alla luce del riscontro dell'Ufficio Centrale del Bilancio, pervenuto con nota n. 47757 del 24 luglio 2024;
- è pertanto necessario presentare un nuovo provvedimento che tenga conto del riscontro fornito dall'Ufficio Centrale del Bilancio;

si sottoscrive il seguente Protocollo aggiuntivo di recepimento del CCNL che avrà decorrenza dalla data di registrazione del relativo decreto di approvazione da parte del competente Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero della Difesa.

**PROTOCOLLO AGGIUNTIVO DI RECEPIMENTO DEL C.C.N.L. DEL 9 DICEMBRE 2021
PER IL PERSONALE OPERAIO ASSUNTO DALL'ARMA DEI CARABINIERI AI SENSI
DELLA LEGGE 5 APRILE 1985, N. 124.**

ART. 1

(rif. art. 1 del C.C.N.L.)

SFERA DI APPLICAZIONE

Il C.C.N.L. del 9 dicembre 2021, sottoscritto dalle Amministrazioni Pubbliche, FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITA' FORESTALI - FEDERFORESTE, LEGACOOOP AGROALIMENTARE, CONFCOOPERATIVE - FEDAGRIPESCA, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI - AGRITAL e dalle OO.SS. di categoria FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, si applica, limitatamente alle parti che disciplinano le norme riguardanti il settore degli operai, al personale assunto dall'Arma dei Carabinieri ai sensi delle leggi 12 aprile 1962, n. 205 e 5 aprile 1985, n. 124, impiegato nelle attività necessarie all'Arma dei Carabinieri.

Il C.C.N.L. di cui al primo comma si applica in tutte le strutture dell'Arma dei Carabinieri, nelle forme e nei modi stabiliti dal medesimo C.C.N.L., con le integrazioni e modificazioni di cui al presente Protocollo aggiuntivo.

"Dichiarazione a verbale parte Pubblica

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

ART. 2

(rif. art. 2 del C.C.N.L.)

STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

Per il personale soggetto alla disciplina del presente Protocollo il livello di contrattazione resta quello unico nazionale.

Le materie che il C.C.N.L. demanda al secondo livello di contrattazione saranno oggetto di esame e di accordo in sede di Commissione di cui al successivo art. 3. Le materie inerenti all'organizzazione del lavoro, la gestione dell'orario di lavoro, le modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio, i criteri di rotazione degli operai addetti a lavori nocivi saranno oggetto di negoziato a livello degli Uffici periferici.

Le OO.SS. territoriali saranno convocate ogni anno per una informativa di massima su programmazione e progettazione delle attività che si andranno a realizzare nel Reparto di competenza. Allo scadere dell'anno finanziario, il Comando Unità Forestali Ambientali ed Agroalimentari informerà il sindacato su progetti e relativi finanziamenti per l'anno successivo e sugli effetti occupazionali degli stessi; ogni scostamento da tali programmi dovrà essere comunicato in occasione della prima riunione utile della Commissione di cui al successivo art. 3. Analoga procedura sarà attivata entro 30 giorni dalla chiusura dell'esercizio finanziario presso ciascun Ufficio periferico.

Per il secondo livello di contrattazione economica, la Commissione delibera che ai lavoratori dipendenti compete un aumento del "salario integrativo" (dall'art. 2 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria - lettera "l") *salario integrativo - artt. 39 e 52*) nella misura del 3,5%, calcolato, per la voce disgiunta "salario integrativo" (distinta dall'altra voce del trattamento economico fondamentale "*minimo contrattuale nazionale conglobato*"), sulla base minima contrattuale stipendiale del CCNL (minimo contrattuale nazionale conglobato del personale operaio in ragione della corretta individuazione della base di calcolo per la specifica categoria di "addetti" nel CCNL riportati), di cui alla Tabella "Allegato A" allo stesso CCNL, a decorrere dal 1° gennaio 2023.

ART. 3
(rif. art. 3 del C.C.N.L.)

COMMISSIONE E SISTEMA DI INFORMAZIONE

È istituita presso l'Arma dei Carabinieri una Commissione permanente, costituita da rappresentanti dell'Arma stessa e da una delegazione dei Sindacati FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL.

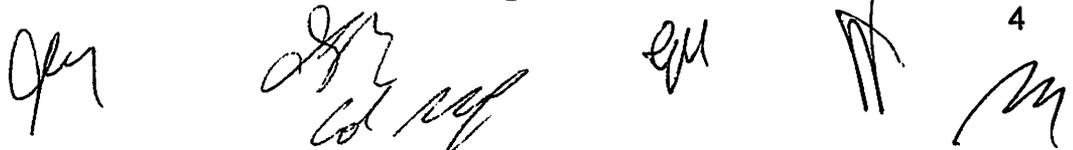
Nella prima fase i componenti la Commissione sono i firmatari del presente Protocollo. Della variazione dei membri della Commissione, che in totale è composta da dodici membri, di cui sei nominati dall'Amministrazione e sei rappresentanti sindacali o loro delegati designati dalle rispettive organizzazioni, le parti se ne daranno reciproca comunicazione.

Compiti della Commissione sono:

1. Provvedere a tutti gli adempimenti del secondo livello di contrattazione di cui all'art. 2 del C.C.N.L. con esclusione delle materie rimandate al confronto locale dal precedente art. 2.
2. Esaminare e comporre, entro 30 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le controversie collettive insorte per l'applicazione o l'interpretazione di norme di legge e del Protocollo aggiuntivo.
3. Provvedere a quanto previsto dall'art. 3 del C.C.N.L. in materia di informazione.
4. Provvedere agli adempimenti previsti agli articoli 2, 3 e 19 (secondo comma) del Protocollo aggiuntivo del 18 febbraio 1989 e cioè:
 - esaminare congiuntamente (Arma dei Carabinieri - Sindacato) il programma occupazionale, il bilancio per l'anno finanziario e gli schemi di programma per l'incremento dei livelli occupazionali;
 - individuare eventuali qualifiche di mestiere ancora da istituire, modificare o sopprimere le esistenti in relazione alle esigenze, anche su proposta formulata dai Uffici periferici d'intesa con le OO.SS. territoriali;
 - esaminare e dirimere le eventuali controversie collettive che dovessero insorgere in sede d'interpretazione e applicazione del presente accordo, nonché porsi come organismo di seconda istanza per la bonaria composizione di controversie individuali.

Impegno a Verbale

L'Amministrazione si impegna ad inviare, per conoscenza, alle OO.SS. firmatarie del Protocollo Aggiuntivo le comunicazioni di carattere generale che verranno inviate agli



uffici periferici riguardanti il personale operaio.

ART. 4
(rif. art. 4 del C.C.N.L.)
DIRITTI SINDACALI

L'art. 4 del C.C.N.L. viene recepito con le aggiunte e le modifiche evidenziate in neretto nel testo.

A) Riunioni presso gli Uffici periferici.

Alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto anche nelle loro rappresentanze aziendali e territoriali, viene riconosciuto il diritto di tenere riunioni e assemblee. I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive ove prestano la loro attività fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 13 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto o, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla Direzione aziendale, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

*In sede di **contrattazione locale** saranno individuati i criteri per la più funzionale utilizzazione delle predette ore di permesso per la partecipazione alle assemblee di cui al 1° comma.*

B) Rappresentanze sindacali aziendali.

Ai fini della salvaguardia dei diritti derivanti da leggi e contratti e per la tutela della condizione dei dipendenti nell'unità produttiva possono essere costituite, ad iniziativa dei lavoratori, rappresentanze sindacali nell'ambito dei sindacati firmatari del presente contratto.

Al delegato sindacale viene attribuito il diritto di valutare, con le Direzioni aziendali interessate, i piani e i programmi di forestazione al fine di migliorare l'occupazione e lo sviluppo economico.

Il numero dei rappresentanti sindacali eleggibili è fissato in uno per ciascuna Organizzazione sindacale nelle unità produttive che occupino fino a 50 lavoratori.

Qualora il numero dei lavoratori sia superiore a quello indicato nel precedente comma, potranno essere eletti due rappresentanti sindacali per ciascuna Organizzazione sindacale.

La designazione dei rappresentanti sindacali aziendali deve essere comunicata alla Direzione aziendale dalla relativa Organizzazione sindacale territoriale.

Il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente comma può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico.

C) Permessi sindacali.

Ciascun dirigente delle RSA ha diritto, per l'espletamento del mandato, a permessi retribuiti con le modalità di cui all'articolo 23 legge 300/70, nella misura stabilita nello stesso articolo e maggiorata di 3 ore mensili.

Gli stessi dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente comma hanno diritto a permessi non retribuiti, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta alla direzione aziendale di norma tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Ai lavoratori che ricoprono cariche direttive in seno agli organi nazionali, regionali o provinciali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sono concessi permessi retribuiti per l'espletamento della relativa attività sindacale nella misura di 6 giorni lavorativi non consecutivi nell'arco di 6 mesi di lavoro per i dirigenti provinciali e di 12 giorni lavorativi, non superiori a 3 giorni consecutivi per i dirigenti nazionali e regionali.

Il diritto ai permessi si esercita previa idonea comunicazione scritta.

Ai sensi della normativa relativa alla materia, vigente nel settore privato, i diritti sindacali di cui ai punti a), b) e c) sono da intendersi prerogativa esclusiva delle organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L.

D) Contributi sindacali.

L'azienda provvederà a trattenere sulla retribuzione dei propri dipendenti la quota di contribuzione sindacale da versare alle organizzazioni sindacali per conto dei lavoratori che lo richiedano mediante delega debitamente scritta.

La predetta delega dovrà riportare le generalità del lavoratore e indicare l'importo della trattenuta da effettuare al lavoratore stesso e l'organizzazione sindacale cui è diretta. L'importo della trattenuta, sul mandato del lavoratore, potrà variare nei periodi successivi a seguito di comunicazione dell'organizzazione sindacale prescelta.

Tale delega resterà valida e operante fino a quando il lavoratore non abbia a revocarla o a sostituirla con altra.

L'eventuale disdetta può essere presentata entro il 30 aprile o entro il 31 ottobre ed è valida rispettivamente dal 1° luglio e dal 1° gennaio successivo.

È inteso che il possesso della predetta delega autorizza ed impegna l'azienda a versare tempestivamente il contributo del lavoratore sul c/c che le organizzazioni sindacali interessate indicheranno e a dare comunicazione alle organizzazioni stesse dei versamenti effettuati.

Le trattenute di cui innanzi e le relative comunicazioni sono da intendersi con cadenza mensile, salvo diversi specifici accordi al riguardo."

NOTA A VERBALE

Il calcolo del contributo sindacale viene effettuato sul lordo della retribuzione.

ART. 5

(rif. art. 5 del C.C.N.L.)

DISTACCHI SINDACALI NAZIONALI

L'art. 5 del C.C.N.L. è recepito nella seguente forma:

A ciascuna delle Organizzazioni Sindacali FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL spetta, per quanto compete all'Arma dei Carabinieri, un distacco sindacale nazionale che viene attribuito con le modalità di cui al C.C.N.L. di riferimento.

ART. 5 BIS

(rif. art. 5 BIS del C.C.N.L.)



APPALTI E TERZIARIZZAZIONE

L'art. 5 bis del C.C.N.L. non è recepito.

ART. 6

(rif. art. 6 del C.C.N.L.)

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Si recepisce l'art. 6 del C.C.N.L., con la seguente precisazione: per le inderogabili esigenze dell'Arma dei Carabinieri il part-time può essere adottato anche per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato.

In ogni caso la contribuzione giornaliera da versare all'istituto di previdenza non deve essere inferiore alla retribuzione di 6 ore e 30 minuti.

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

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

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

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

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

Le ore supplementari incidono su tutti gli istituti contrattuali. Per il computo del TFR si fa riferimento alle norme in materia del presente C.C.N.L. Il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario per i lavoratori con contratto a tempo parziale sono retribuiti ai sensi degli artt. 9, 37 e 50 del presente C.C.N.L.

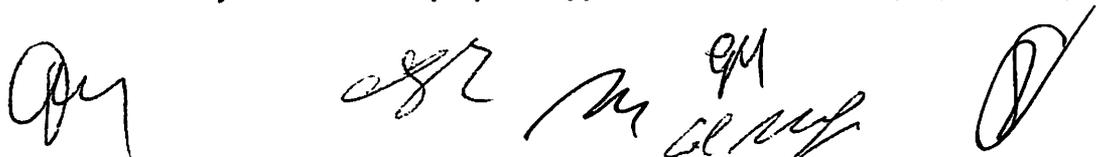
I rapporti di lavoro part-time degli operai non possono superare il 15% degli operai medesimi a tempo indeterminato e comunque con un minimo di 2.

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

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

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

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



lavoratori:

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

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

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

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

ART. 7

(rif. art. 7 del C.C.N.L.)

APPRENDISTATO

L'art. 7 del C.C.N.L. non è recepito.

ART. 8

(rif. art. 8 del C.C.N.L.)

MANSIONI E CAMBIAMENTI DI QUALIFICA

L'art. 8 del C.C.N.L. è recepito nella seguente forma.

Il lavoratore è adibito alle mansioni relative alla qualifica attribuita all'atto del contratto individuale sottoscritto - tra quelle riportate nell'Allegato 1 che è parte integrante del presente protocollo.

Il lavoratore, per esigenze dell'Arma dei Carabinieri, può essere adibito a mansioni di diverso profilo purché di medesimo livello economico.

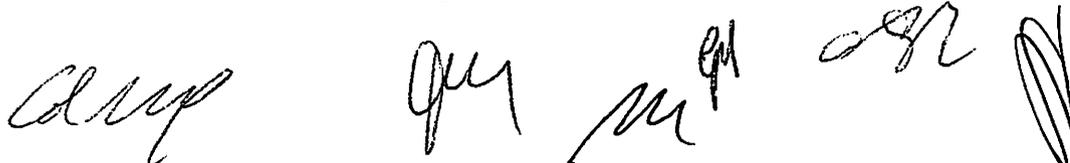
Può essere anche adibito temporaneamente ed eccezionalmente a mansioni contemplate in profilo del livello inferiore conservando il trattamento economico del livello di appartenenza.

Qualora sia adibito, invece, a mansioni di profilo del livello superiore acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge detta mansione, al trattamento economico previsto dal livello superiore.

Per l'impiego in mansioni superiori del personale gli Uffici periferici devono preventivamente richiedere l'autorizzazione al Comando Unità Forestali Ambientali ed Agroalimentari. In caso di motivata urgenza, gli Uffici, che debbano provvedervi in mancanza di autorizzazione, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione.

L'impiego in mansioni superiori non può essere effettuato per oltre le 25 giornate continuative o le 40 giornate discontinue nell'anno solare.

Qualora si determinino le condizioni, nell'interesse dell'attività dell'Ufficio, per il superamento di detti limiti, l'Ufficio, previa consultazione con le OO.SS. territoriali di cui



deve essere redatto verbale, propone al Comando Unità Forestali Ambientali ed Agroalimentari il passaggio di livello.

Il provvedimento deve essere approvato dalla Commissione di cui all'art. 3.

NOTA A VERBALE

A seguito della sottoscrizione nel C.C.N.L. per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulica e forestale intervenuta il 1° agosto 2002, recepito nel Protocollo aggiuntivo in data 6 febbraio 2003, accordo che ha introdotto la declaratoria del "Qualificato Super", in data 9 febbraio 2004 si conviene che "al personale assunto per svolgere mansioni generiche inquadrato al I livello (parametro 100) dopo un anno dalla data di prima assunzione e comunque dopo avere svolto almeno 150 (centocinquanta) giornate di effettivo lavoro, sarà collocato direttamente al II livello, considerando il predetto periodo, come transitorio e congruo per l'acquisizione della professionalità necessaria.

Si conviene inoltre che la collocazione al II livello, secondo quanto previsto al comma precedente, non esime il lavoratore dall'espletamento anche delle mansioni generiche secondo le modalità sancite dal C.C.N.L.

ART. 9

(rif. art. 9 del C.C.N.L.)

ORARIO DI LAVORO

L'art. 9 del C.C.N.L. è recepito, fermo restando che la gestione dell'orario di lavoro sarà definita nell'ambito degli Uffici periferici, tenuto conto delle esigenze di servizio, secondo le modalità stabilite dal precedente art. 2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Handwritten signatures]

lavorative effettuate nei giorni festivi.

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

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

ART. 10

(rif. art. 10 del C.C.N.L.)

RIPOSO SETTIMANALE

L'art. 10 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche.

"Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalle leggi sul riposo settimanale, i lavoratori siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, gli stessi devono inderogabilmente godere del riposo compensativo in altro giorno della settimana."

ART. 11

(rif. art. 11 del C.C.N.L.)

FESTIVITÀ

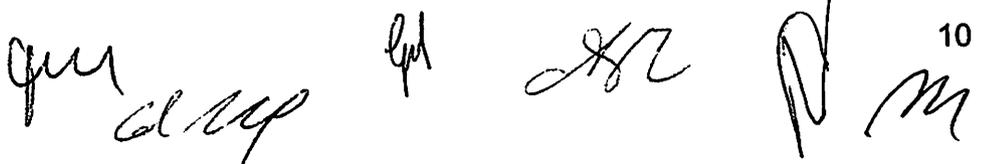
L'art. 11 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche, con la precisazione che per "la festa del patrono" si intende quella del luogo ove ha sede l'Ufficio periferico.

"Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1. il primo giorno dell'anno;*
- 2. il 6 gennaio, Epifania del Signore;*
- 3. il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;*
- 4. il giorno di lunedì dopo Pasqua;*
- 5. il 1° maggio, Festa del Lavoro;*
- 6. il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica;*
- 7. il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;*
- 8. il 1° novembre, giorno di Ognissanti;*
- 9. il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale ⁽¹⁾;*
- 10. l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;*
- 11. il 25 dicembre, giorno di Natale;*
- 12. il 26 dicembre, S. Stefano;*
- 13. la Festa del Patrono del luogo ⁽²⁾.*

Quando la festa del Patrono del luogo cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per il trattamento da praticarsi ai lavoratori a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali valgono le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260, 31 marzo 1954, n. 90 e 20 novembre 2000 n. 336, oltre al DPR 792/1985 e pertanto, nella ricorrenza delle feste

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature on the right with the number 10 written below it.

nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

⁽¹⁾ la celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54.

⁽²⁾ per il comune di Roma la Festa del Patrono è il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

- a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;*
- b) se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al precedente punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorate della percentuale per il lavoro festivo.*

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate, è dovuto ai lavoratori a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane della sospensione.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al 3° elemento prevista dall'art. 52 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 50.

A seguito della Legge 5 marzo 1977, n.54, con disposizioni in materia di giorni festivi, nonché a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e fermo restando per i lavoratori a tempo determinato il trattamento previsto al comma precedente, per i lavoratori a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

- a) per la festività nazionale 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla Legge 31 marzo 1954, n. 90 per il caso di festività nazionale coincidente con la domenica. Pertanto, il 4 novembre è giornata lavorativa a tutti gli effetti;*
- b) per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.*

Le parti individuali possono altresì convenire:

- a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;*
- b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta."*

ART. 12

(rif. art. 12 del C.C.N.L.)

FERIE

L'art. 12 del C.C.N.L. è recepito con la precisazione che le ferie spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato verranno concesse nella misura del 50% in base alle richieste del lavoratore e per la rimanente quota in base alle esigenze di lavoro.

"Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spettano, per ogni anno di servizio prestato, 26 giornate di ferie retribuite.

Nel caso in cui l'orario settimanale di lavoro sia distribuito in 5 giorni, spettano 22 giornate di ferie retribuite (escluso il sabato).

Nell'ipotesi di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno spetta il rateo di ferie proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno medesimo.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il diritto alle ferie matura normalmente durante i periodi di malattia o di infortunio.

Le ferie sono irrinunciabili e devono essere godute nel periodo concordato con il datore di lavoro, sentite le esigenze dei lavoratori. Comunque, il lavoratore può scegliere il periodo in cui effettuarle fino a metà, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro. Ove per ragioni eccezionali la fruizione di due settimane delle ferie annuali spettanti non avvenga durante l'anno di maturazione, le stesse potranno essere fruite entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di riferimento.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art.52.

In caso di eccezionali esigenze che comportino il richiamo del lavoratore dalle ferie, l'azienda è tenuta al rimborso delle spese eventualmente sostenute a causa del ritorno in sede."

ART. 12 BIS
(rif. art. 12 BIS del C.C.N.L.)
FERIE SOLIDALI

L'art. 12 bis del C.C.N.L. viene recepito con l'integrazione al 3° comma evidenziata nel testo.

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

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

Lo strumento delle ferie solidali può essere utilizzato dai lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli conviventi, il coniuge o il convivente more uxorio, genitori anziani che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti e in caso di malattia grave, certificata e documentata, del lavoratore stesso, qualora abbia esaurito il periodo massimo di malattia retribuita.

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

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

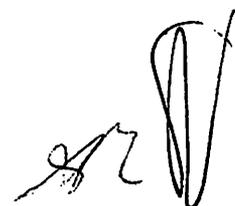
L'impresa o l'ente, ricevuta la richiesta, rende nota al personale dipendente l'esigenza presentata dai lavoratori, in forma rigorosamente anonima, di "ferie solidali" e invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere. L'impresa o l'ente, fatte le opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti. In caso di adesioni per un numero di giornate inferiore alle richieste, si procederà ad attribuire le ferie solidali in proporzione.

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

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

ART. 13
(rif. art.13 del C.C.N.L.)
ASPETTATIVA

L'art. 13 del C.C.N.L. è recepito con la seguente integrazione:



Al personale O.T.D. dell'Arma dei Carabinieri è concesso, a richiesta, con le modalità di cui al precedente art. 12, un periodo di aspettativa, senza retribuzione, pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi del rapporto di lavoro espletato all'atto della richiesta, nel corso dell'anno solare.

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

Durante tale periodo non è dovuta la retribuzione, né decorre l'anzianità agli effetti degli scatti di anzianità e del T.F.R.

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

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

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

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

ART. 14

(rif. art. 14 del C.C.N.L.)

MENSILITÀ AGGIUNTIVE (13^a e 14^a)

L'art.14 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche.

"I lavoratori con contratto a tempo indeterminato hanno diritto alla corresponsione della 13^a e 14^a mensilità, pari rispettivamente alla retribuzione percepita nel mese di dicembre e giugno.

Salvo diversa pattuizione collettiva in atto, la 13^a mensilità deve essere corrisposta entro il 15 dicembre, mentre la 14^a mensilità entro il 30 giugno; dette mensilità aggiuntive sono frazionabili in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno.

In quest'ultimo caso, il calcolo dei dodicesimi delle anzidette mensilità aggiuntive, deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso.

La corresponsione dei dodicesimi di tale mensilità compete anche nel caso di recesso del rapporto di lavoro durante il periodo di prova.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata come un mese intero.

Per i lavoratori operai con contratto a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 52."

ART. 15

(rif. art. 15 del C.C.N.L.)

MEZZI DI TRASPORTO

L'argomento è disciplinato dal successivo art. 44 del Protocollo aggiuntivo.

ART. 16

(rif. art. 16 del C.C.N.L.)



MISSIONI E TRASFERTE

A modifica dell'art. 16 del C.C.N.L. si stabilisce che al dipendente dell'Arma dei Carabinieri, comandato a prestare servizio fuori dal comprensorio di competenza dell'Ufficio periferico che ha provveduto all'assunzione ed all'inquadramento, sono rimborsate a piè di lista le spese sostenute per il viaggio, il vitto e l'alloggio nella misura vigente per il personale di ruolo CC, salvo che a ciò non provveda l'Arma dei Carabinieri.

Il tempo impiegato per il viaggio sia per la missione che per la trasferta viene considerato quale effettiva prestazione di lavoro da computarsi dalla sede abituale di lavoro alla destinazione assegnata e viceversa, ovvero dal luogo di abituale dimora ove più breve.

Nulla è dovuto, salvo quanto previsto al successivo art. 44 - in riferimento all'art. 54 del C.C.N.L. - al personale comandato a prestare servizio in trasferta nell'ambito del comprensorio di competenza dell'Ufficio periferico che ha provveduto all'assunzione ed all'inquadramento.

Le spese di missione devono essere liquidate con le competenze spettanti in listino del mese a cui si riferisce il servizio medesimo.

In sede di Commissione di cui all'art. 3 potranno essere stabilite diverse modalità di rimborso delle spese anche non documentabili sostenute per la trasferta.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo le parti dichiarano che:

- a. per trasferta si intende lo spostamento del lavoratore in un luogo diverso da quello di ordinario svolgimento dell'attività lavorativa, di durata non superiore a un giorno;
- b. per missione si intende il mutamento temporaneo e provvisorio del luogo di normale svolgimento della prestazione lavorativa, richiedente il pernottamento fuori sede per una o più notti.

ART. 17

(rif. art. 17 del C.C.N.L.)

CONGEDO MATRIMONIALE

L'art. 17 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche.

"In caso di matrimonio il lavoratore con contratto a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato con giornate annuali oltre le 150, spetterà un permesso retribuito di 7 giorni di calendario, mentre al lavoratore con meno di 150 giornate annuali ma più di 100 giornate annuali, spetterà un permesso di 5 giorni di calendario"

ART. 18

(rif. art. 18 del C.C.N.L.)

DIRITTO ALLO STUDIO

L'art. 18 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche.

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

I lavoratori che in ogni unità produttiva possono beneficiare contemporaneamente dei permessi per



partecipare a detti corsi non potranno superare il 10% per unità produttive fino a 30 dipendenti ed il 5% per la quota di lavoratori eccedenti le 30 unità a tempo indeterminato.

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

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

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

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

ART. 19
(rif. art. 19 del C.C.N.L.)

PARI OPPORTUNITÀ

L'art. 19 del C.C.N.L. è recepito limitatamente alle parti sottostanti e con le modifiche evidenziate nel testo.

"Le parti concordano sulla necessità di promuovere, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

A tal fine si impegnano a costituire una Commissione nazionale paritetica composta da 6 rappresentanti. Analoghe Commissioni potranno essere costituite a livello regionale in sede di contrattazione integrativa.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (D.lgs. 151/01 testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, e sue successive modifiche).

Per la tutela della maternità valgono le disposizioni di legge in vigore.

L'Arma dei Carabinieri anticiperà in busta paga l'indennità prevista per i 5 mesi di congedo di maternità obbligatorio a carico dell'istituto assicuratore."

ART. 19 BIS
(rif. art. 19 BIS del C.C.N.L.)

VIOLENZA DI GENERE

L'art. 19 bis del C.C.N.L. è recepito limitatamente alle parti sottostanti e con le modifiche evidenziate nel testo.

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

Le parti, nella vigenza dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, stabiliscono che la



lavoratrice avente i requisiti di legge ha diritto ad un periodo di congedo retribuito fino ad un massimo di 3 mesi come previsto dalla normativa vigente."

ART. 20

(rif. art. 20 del C.C.N.L.)

LAVORATORI SVANTAGGIATI

L'art. 20 del C.C.N.L. è recepito, fatta eccezione per quanto attiene ai riferimenti riguardanti la legge 18 aprile 1962, n. 230 e la modifica al 6° comma.

"I lavoratori di cui viene accertato, con idonea documentazione, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso strutture del servizio sanitario nazionale o presso strutture specialistiche riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla legge 26 giugno 1990, n.162 e ss.mm.ii., se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni di lavoro è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a due anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di tossicodipendente od etilista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo qualora il relativo servizio ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro per iscritto e corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

I lavoratori genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale (ove consentito dalla legge) hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Ai lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap bisognosi di assistenza, di cui sia documentata la necessità dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi retribuiti, la cui richiesta dovrà essere avanzata con congruo anticipo.

Il datore di lavoro può assumere, con richiesta nominativa, personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori in aspettativa come previsto dal presente articolo, indicando nel contratto di assunzione il motivo della sostituzione ed il nome del lavoratore sostituito."

ART. 21

(rif. art. 21 del C.C.N.L.)

FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'art. 21 del C.C.N.L. non è recepito.

ART. 22

(rif. art. 22 del C.C.N.L.)

AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA

L'art. 22 del C.C.N.L. è recepito fatta eccezione per le parti che fanno riferimento ai CIRL. Tali competenze restano attribuite alla Commissione di cui al precedente art. 3.

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

Le Parti concordano nel riconoscere il ruolo delle attività di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria nella tutela dell'ambiente e quale strumento di prevenzione dai rischi correlati alla fragilità del territorio ed al pericolo di incendi boschivi.

I datori di lavoro garantiscono il pieno rispetto delle disposizioni nazionali di tutela, assicurando l'informazione e la partecipazione dei lavoratori, nonché promuovendo ove necessarie specifiche attività formative.

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

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

Permessi retribuiti

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

Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

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

Modalità di intervento sui rischi

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

Esposizione ai fattori di rischio

I lavoratori esposti a fattori di rischio fisici, chimici e/o biologici sono sottoposti a sorveglianza sanitaria con le modalità previste dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

In particolare, si richiama il dispositivo previsto Titolo IX capo I del D.lgs. 81/2008.

Ove per esigenze legate a tale sorveglianza si prevedano forzate assenze dal lavoro a detti lavoratori è riconosciuta la regolare corresponsione del salario.

I dati statistici relativi agli infortuni, alle malattie professionali e a quelli comuni, quelli relativi ai lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria, con specifica della natura o causa della sorveglianza stessa, e quelli relativi alle assenze totali dal lavoro per malattia o infortunio, distinguendo se per infortunio, per malattia professionale o per malattia comune, saranno presentati dal medico competente, con cadenza annuale, alla riunione periodica secondo le modalità previste dall'articolo 35 del D.lgs. n. 81/2008, ovvero in forma di risultati anonimi e collettivi.

Dispositivi di protezione



Il datore di lavoro, dopo la valutazione dei rischi e la riduzione di questi attraverso idonee procedure di lavoro, è tenuto a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore.

I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione personale per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

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

Rischi specifici

Ferma restando la possibilità di individuare nei contratti integrativi regionali i lavori da considerarsi pesanti e nocivi, intendendo per lavori pesanti quelli richiedenti di regola un notevole specifico e prolungato sforzo fisico e per lavori nocivi quelli richiedenti prestazioni per il cui espletamento ricorra l'utilizzazione di sostanze nocive per l'uomo, compatibilmente con la legislazione vigente, le parti concordano di assumere il formale impegno di usare come riferimento nelle aziende del settore le indicazioni definite dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) e dall'Inail per la riduzione dei rischi per l'apparato muscolo scheletrico. Tutte le informazioni verranno fornite per le finalità formative ai RLS. Per le modalità di gestione dell'attività formativa e la produzione dei materiali informativi, le Parti possono avvalersi della collaborazione dei Coopform regionali laddove costituiti o di eventuali comitati paritetici previsti dalle Parti nei loro protocolli interconfederali.

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

ART. 23

(rif. art. 23 del C.C.N.L.)

SERVIZIO DI LEVA

L'art. 23 del C.C.N.L. è recepito con la seguente precisazione:

Le parti confermano che le disposizioni di cui al presente articolo si intendono estese anche ai lavoratori che effettuano i servizi civili sostitutivi del servizio militare.

"Per il servizio di leva si applicano le norme di legge vigenti in materia. Per la chiamata ed il richiamo in servizio militare dei lavoratori, si applicano le norme di legge vigenti in materia."

ART. 24

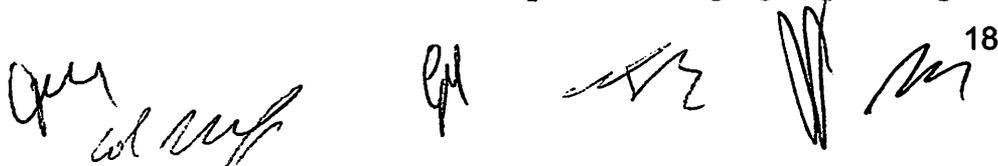
(rif. art. 24 del C.C.N.L.)

ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

L'art. 24 del C.C.N.L. è recepito, compatibilmente con la disponibilità finanziaria in generale e con i fondi disponibili nel bilancio dell'Arma dei Carabinieri, limitatamente alle parti sotto indicate.

Le richieste sono sottoposte all'esame della Commissione di cui all'art. 3.

Al fine di rendere più agevolmente fruibile il diritto alla anticipazione del TFR nei casi stabiliti dalla legislazione vigente, le parti convengono di istituire due riunioni annue della Commissione Permanente ex art. 3 del Protocollo, la prima entro giugno per redigere



la graduatoria delle domande pervenute secondo un criterio di priorità delle motivazioni, la seconda entro novembre per l'erogazione delle anticipazioni richieste sulla base delle disponibilità finanziarie.

"A termine delle disposizioni di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e ss.mm.ii., e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può richiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente nel limite del 10% degli aventi titolo di cui al precedente comma, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;*
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto idoneo;*
- c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge o titolare, congiuntamente con il proprio coniuge del diritto di superficie;*
- d) ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune con il proprio coniuge;*
- e) congedo per la formazione ai sensi degli artt. 5 e 6 della Legge n. 53/2000.*

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto."

ART. 25

(rif. art. 25 del C.C.N.L.)

NORME IN MATERIA DISCIPLINARE

L'art. 25 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche.

"Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

- a) ammonizione verbale;*
- b) ammonizione scritta;*
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;*
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;*
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.*

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ammonizione, multa, sospensione.

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidività; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:



- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti o di evidenti irregolarità;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che si presti a diverbio litigioso, senza vie di fatto;
- 7) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
- 8) che occulti materiale o scarti di lavorazione;
- 9) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, o all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione;
- 10) che commetta infrazioni di analoga gravità.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alle casse mutue integrative dei lavoratori.

Licenziamento per cause disciplinari.

Il licenziamento per giusta causa, con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi quali, ad esempio, le seguenti:

- 1) rissa o vie di fatto nel luogo di lavoro;
- 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 3) gravi offese verso i compagni di lavoro;
- 4) lavorazione o costruzione nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o di costruzione di rilevante entità;
- 5) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei 12 mesi antecedenti;
- 6) furto;
- 7) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'Azienda;
- 8) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;
- 9) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 10) atti implicantanti dolo o colpa grave con danno per l'Azienda;
- 11) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- 12) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
- 13) insubordinazione grave verso i superiori."

ART. 26

(rif. art. 26 del C.C.N.L.)

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E SOSPENSIONE PER GIUSTA CAUSA

[Handwritten signatures]

Ad integrazione dell'art. 26 del C.C.N.L.: il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza l'obbligo di preavviso, interviene in caso di condanna penale definitiva per reati che comportino lo stato di detenzione.

Ferme restando le cause di cessazione del rapporto previste dall'art. 26 del C.C.N.L., è consentito di sospendere il rapporto di lavoro - previo parere della Commissione di cui all'art. 3 - nei casi di sospensione dei finanziamenti o di ritardi motivati dalla erogazione degli stessi.

Dell'inizio della procedura di sospensione sarà data tempestiva informazione al Ministro dell'Agricoltura, della Sovranità Alimentare e delle Foreste e al Ministro della Difesa.

"Oltre ai motivi di giusta causa di licenziamento di cui al precedente art. 25, rappresentano giustificato motivo di licenziamento ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 i seguenti fatti:

- 1. maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia salvo che il lavoratore non si sia avvalso della facoltà di cui alla legge 54 del 1982;*
- 2. cessazione dell'attività aziendale;*
- 3. sostanziale riduzione della superficie e/o attività aziendale che impedisca alla residua azienda e/o attività il mantenimento del precedente personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.*

Gli eventuali licenziamenti di lavoratori a tempo indeterminato nei casi o con le procedure previste dalle leggi saranno comunicati e discussi preventivamente anche con le rappresentanze sindacali, prima della fase esecutiva.

In ogni caso le aziende sono tenute a ricercare le fonti di occupazione alternativa anche attraverso meccanismi di mobilità da ricercarsi con le Organizzazioni Sindacali.

Possono rappresentare motivi di giusta causa di dimissioni senza preavviso i seguenti fatti:

- a) violenza e vie di fatto;*
- b) riduzione arbitraria della retribuzione, mancata corresponsione della stessa per oltre 3 mesi;*
- c) modifica unilaterale di eventuali condizioni e trattamenti individuali pattuiti."*

ART. 27
(rif. art. 27 del C.C.N.L.)

PREAVVISO

L'art. 27 del C.C.N.L. è recepito con esclusione delle parti riguardanti gli impiegati e con le modifiche evidenziate nel testo.

"La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R.

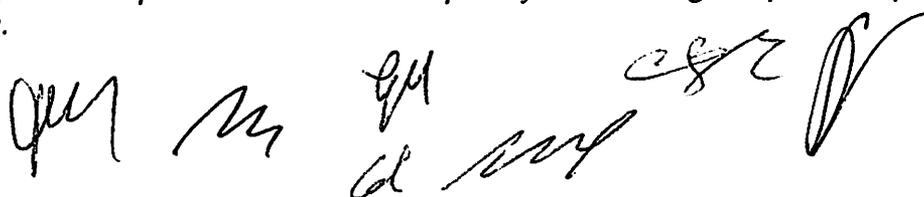
I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- 4 mesi in caso di licenziamento e 2 mesi in caso di dimissioni per gli operai di 4° e 3° livello;*
- 2 mesi in caso di licenziamento ed 1 mese in caso di dimissioni per tutti gli altri lavoratori.*

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per la morte del lavoratore.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore potrà fruire di adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione.



Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa, al lavoratore è dovuta l'indennità di mancato preavviso."

ART. 28
(rif. art. 28 del C.C.N.L.)

CONTROVERSIE

Si recepisce l'art. 28 del C.C.N.L. con la seguente aggiunta: la Commissione di cui all'art. 3 esaminerà le eventuali controversie individuali e collettive che dovessero insorgere in sede di interpretazione ed applicazione del presente accordo.

"Individuali

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, espleteranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento della qualifica in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata ed erronea applicazione dell'art.8 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del C.C.N.L. e dei contratti integrativi."

ART. 29
(rif. art. 29 del C.C.N.L.)

CONTRIBUTO PER L'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Per le trattenute dei contributi previsti all'art. 29 del C.C.N.L. così come per la quota d'iscrizione al Sindacato di cui al precedente art. 4, lettera D) il lavoratore potrà rilasciare specifica delega all'Arma dei Carabinieri che provvede al versamento secondo le modalità indicate dalle OO.SS.

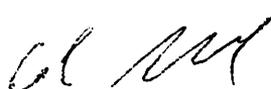
ART. 30
(rif. art. 30 del C.C.N.L.)

DECORRENZA E DURATA

L'art. 30 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche.

Il rinnovo del presente Protocollo interverrà entro il primo semestre successivo alla firma del nuovo C.C.N.L.

"a) Decorrenza e durata



Il presente contratto ha durata quadriennale, decorre pertanto dal 1° gennaio 2021 e scade il 31 dicembre 2024 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del C.C.N.L. sono le seguenti:

- disdetta: almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. o tramite pec (posta elettronica certificata);*
- invio piattaforma: almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. o tramite pec (posta elettronica certificata);*
- inizio trattativa: almeno 2 mesi prima della scadenza.*

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

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

In caso di mancata o ritardata disdetta del C.C.N.L., esso si intende prorogato di un anno e così di anno in anno."

ART. 31

(rif. art. 31 del C.C.N.L.)

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

L'art. 31 del C.C.N.L. è recepito nell'ambito dei contenuti del presente Protocollo.

"Fatto salvo quanto previsto in materia di armonizzazione della contrattazione integrativa dal presente C.C.N.L., esso non modifica le condizioni di lavoro ed il trattamento economico normativo complessivo di miglior favore eventualmente in atto."

ART. 31 BIS

CORSI DI FORMAZIONE SANITARIA

Per i lavoratori addetti alle prime operazioni di soccorso potranno essere promossi, a carico dell'Amministrazione, corsi di formazione sanitaria.

Ai lavoratori chiamati a frequentare i corsi di formazione per la sicurezza ed igiene del lavoro è concesso, nell'ambito delle norme di cui all'art. 18 del C.C.N.L., un permesso retribuito di 30 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumulo in un solo anno.

In sede di Commissione ex art. 3 verranno stabiliti i tempi e le modalità di questa formazione.

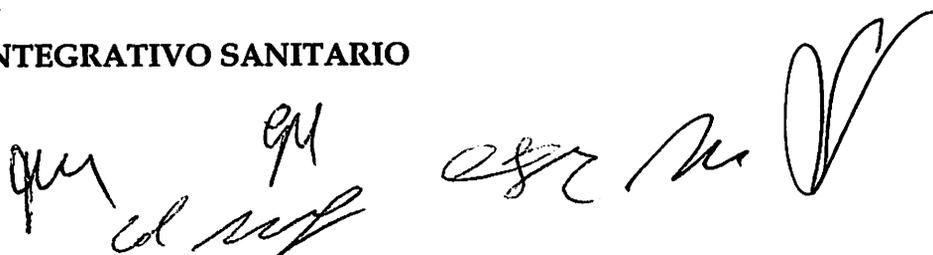
ART. 32

(rif. art. 32 del C.C.N.L.)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

L'art. 32 del C.C.N.L. è recepito nella seguente forma e limitatamente alle parti in corsivo sotto indicate.

A) FONDO INTEGRATIVO SANITARIO



Le parti convengono che con decorrenza 1° gennaio 2003 ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato viene garantita l'iscrizione al Fondo Integrativo Sanitario FILCOOP secondo le modalità fissate dall'accordo 1° agosto 2002 per il rinnovo del C.C.N.L. dei lavoratori forestali che prevedono una paritetica contribuzione di euro 26,00 annui ciascuno - tra azienda e lavoratore.

I lavoratori hanno la facoltà di esprimere la propria eventuale rinuncia al Fondo entro il 31 marzo 2003.

Dal 2004 e per gli anni successivi, salvo rinuncia del lavoratore da presentare all'Ufficio di appartenenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente, per gli OTI la trattenuta di 26,00 euro sarà effettuata sulla retribuzione del mese di gennaio.

Per gli OTD la trattenuta sarà effettuata non oltre la seconda retribuzione percepita salvo che il lavoratore non abbia rinunciato ad aderire all'atto della prima assunzione intervenuta nell'anno.

B) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti convengono, in virtù di quanto stabilito dal C.C.N.L., di istituire a favore dei lavoratori OTI e OTD una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale mediante il FILCOOP pensionistico costituito ai sensi del D.lgs. 124/93 e successive modifiche ed integrazioni nonché ai sensi dell'art. 4 D.lgs. 30 aprile 1998 n. 173.

“Previdenza complementare

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

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

Destinatari della forma pensionistica sono i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal C.C.N.L. sottoscritto in data 16 luglio 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni che siano stati assunti ed abbiano superato - ove previsto - il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto individuale:

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

L'adesione dei lavoratori al Fondo è volontaria.

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

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

Detta contribuzione, sempre a condizione di pariteticità, sarà versata anche in caso di mancata

prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporto, infortunio ed assenza obbligatoria per maternità.

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

Le parti si impegnano ad individuare una serie di iniziative promozionali al fine di raggiungere un congruo numero di iscritti al fondo pensione Previdenza Cooperativa tali da garantire rendimenti veramente soddisfacenti.

Le parti, inoltre, si impegnano ad un rapido esame congiunto nell'eventualità di ulteriori interventi legislativi in tema di previdenza.

Le parti convengono che a partire dall'1.1.2022 al lavoratore componente della Assemblea del Fondo è riconosciuto complessivamente, in caso di partecipazione in presenza, un giorno di permesso retribuito per la partecipazione alle convocazioni di tale organo."

C) CASSA MUTUA

È data facoltà al personale a tempo indeterminato di iscriversi alla Cassa Mutua di Previdenza ed Assistenza dipendenti del MASAF.

La quota associativa è a carico del lavoratore.

ART. 33

ASSENZE E PERMESSI NON RETRIBUITI

Le assenze devono essere notificate all'Ufficio di appartenenza dell'Arma dei Carabinieri entro i limiti dell'orario di lavoro giornaliero.

Il lavoratore ha diritto ad un massimo di 30 giorni annuali di permesso non retribuito.

I permessi di cui al precedente comma, fermo restando il limite massimo complessivo annuale consentito di 30 gg, sono distinti in:

- **permessi brevi (1-2 giornate) che potranno essere usufruiti senza preventiva richiesta e per cause non prevedibili;**
- **permessi lunghi (di maggiore durata) che saranno concessi, dietro presentazione, con congruo anticipo, di domanda all'Ufficio di appartenenza, compatibilmente con le oggettive esigenze di servizio, sempre fermo restando il limite massimo totale di 30 giornate annue.**

ART. 34

LAVORI NOCIVI

Sono considerati nocivi i lavori per il cui espletamento ricorre l'utilizzazione di presidi sanitari di I, II, III e IV classe tossicologica.

L'operaio non potrà essere adibito ai lavori nocivi di cui sopra per un turno giornaliero superiore alle 4 ore e per il restante periodo dovrà essere impiegato in lavori ordinari.

Il rientro nelle colture trattate non potrà avvenire prima di 4 giorni e, comunque, con adeguati mezzi protettivi qualora permangano fattori di nocività.

Le Parti convengono che siano programmati e attuati piani di intervento atti a ridurre ed eliminare i rischi della salute e la sicurezza dei lavoratori.

Secondo quanto previsto in merito alle materie demandate al 2° livello di contrattazione dall'art. 2, lettera n) del C.C.N.L., nonché alla luce del successivo art. 22 del C.C.N.L. che rinvia alla contrattazione integrativa l'individuazione dei lavori da considerarsi pesanti e nocivi, le Parti convengono che sono dichiarati pesanti e nocivi i seguenti lavori:

- carico e/o scarico manuale e/o trasporto a spalla di concimi organici;
- carico, scarico, irrorazione e spargimento di concimi chimici per i quali siano prescritte particolari cautele;
- disinfestazione manuale con raccolta pure manuale di nidi di processionaria sulle piante;
- ripulitura manuale dell'invaso dei laghetti;
- mietitura a mano;
- uso dei martelli pneumatici;
- uso della motosega.
- uso del decespugliatore;
- uso del potasiepi;
- uso del soffiatore;
- uso del martello demolitore.

Per i lavoratori di cui sopra il turno di impiego non potrà superare le 5 ore e, per il restante periodo, il lavoratore dovrà essere impiegato in lavori ordinari.

ART. 35
(rif. art. 46 del C.C.N.L.)

ASSUNZIONE

Le assunzioni degli operai da parte degli Uffici periferici dell'Arma dei Carabinieri sono regolate dalle norme in vigore.

ART. 35 BIS
(rif. art. 46 BIS del C.C.N.L.)

ATTIVITÀ DI CARATTERE STAGIONALE

L'art. 46 bis del C.C.N.L. non è recepito.

ART. 36
(rif. art. 47 del C.C.N.L.)

PERIODO DI PROVA

L'art. 47 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche.

"L'assunzione al lavoro di ogni operaio si intende effettuata per un periodo di prova, della durata massima di 6 giorni di effettivo lavoro, durante il quale ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza l'obbligo di preavviso né di diritto ad indennità.

Qualora prima della scadenza del periodo di prova non intervenga determinazione del datore di lavoro o dell'operaio per il recesso dal rapporto, l'assunzione diviene, alla scadenza della prova, definitiva ed il servizio prestato deve essere computato ad ogni effetto, nell'anzianità di servizio."

ART. 37

Qu *al* *ref* *gm*

82

M

(rif. art. 48 del C.C.N.L.)

RIASSUNZIONE

L'art. 48 del C.C.N.L. non è recepito.

ART. 38

(rif. art. 49 del C.C.N.L.)

CLASSIFICAZIONE

L'art. 49 del C.C.N.L. è recepito nella seguente forma.

La classificazione del personale assunto dall'Arma dei Carabinieri è regolamentata dai profili e declaratorie di mestiere di cui all'Allegato 1 che costituisce parte integrante del presente protocollo. La Commissione di cui al precedente art. 3 provvede ad individuare eventuali qualifiche di mestiere ancora da istituire nonché a modificare o sopprimere le esistenti in relazione alle esigenze, anche su proposta formulata dagli Uffici periferici d'intesa con le OO.SS. territoriali.

La Commissione recepisce l'introduzione del livello "qualificato super" così come contemplato nell'accordo 1° agosto 2002 per il rinnovo del C.C.N.L.

Capo operaio

All'operaio di IV livello cui viene attribuita la qualifica di Capo operaio con la responsabilità di coordinare più squadre di operai è corrisposta, per tale specifico incarico, un'indennità di funzione pari al 10% del salario (paga base, contingenza, integrativo per gli O.T.I.) (paga base, contingenza, terzo elemento, integrativo per gli O.T.D.) per l'intero periodo lavorativo nell'anno solare ivi compreso i ratei per tredicesima e quattordicesima mensilità.

Capo squadra

Incarico da attribuirsi a personale di almeno III livello con la responsabilità di coordinare una squadra formata da tre o più persone.

Al Capo squadra, per tale specifico incarico, è corrisposta una indennità di funzione pari al 5% (paga base, contingenza e integrativo per gli O.T.I.) (paga base, contingenza, terzo elemento, integrativo per gli O.T.D.) per il periodo dell'incarico arrotondato al mese.

Indennità di alta professionalità

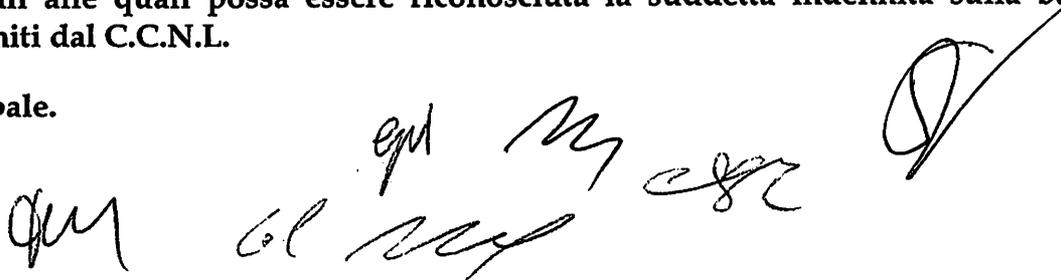
Agli operai di IV livello che svolgono attività con particolari caratteristiche di alta professionalità verrà riconosciuta una indennità mensile pari a € 50,00 lordi da erogare su 14 mensilità.

In fase di prima applicazione, l'indennità verrà attribuita agli OTI di IV livello che svolgono attività di Istruttore nell'ambito di Corsi di istruzione periodici e programmati per il personale realizzati dall'Arma dei Carabinieri.

L'attribuzione della suddetta indennità sarà effettuata, su proposta del Raggruppamento Carabinieri Biodiversità, al termine di una specifica istruttoria svolta dalla Commissione.

È demandata alla stessa Commissione l'eventuale individuazione di altre figure professionali alle quali possa essere riconosciuta la suddetta indennità sulla base dei criteri definiti dal C.C.N.L.

Nota a verbale.



La Commissione di cui all'art. 3 è impegnata ad apportare, qualora si riscontrasse la necessità, alla presente regolamentazione le opportune modifiche per adeguare "profili e declaratorie di mestiere", tenendo conto delle sopravvenute esigenze dell'Arma dei Carabinieri e valutando, anche nell'interesse dei lavoratori, le obiettive necessità di inserire profili professionali meglio rispondenti alle effettive mansioni svolte.

Impegno a verbale.

La Commissione assume l'impegno di procedere ad una ricognizione generale e alla revisione della classificazione del personale per garantire la congruità degli inquadramenti e l'attualità dei relativi profili professionali.

Il mansionario sarà integrato con l'inserimento di un nuovo profilo di 3° livello "Fabbro e maniscalco specializzato"

ART. 39

MANSIONI DI AUTISTA

Al personale che svolge mansioni di autista per la conduzione di automezzi dell'Arma dei Carabinieri - con particolare riferimento a quelli targati CC - deve essere rilasciata l'autorizzazione alla guida dei mezzi di servizio CC quale titolo complementare a quelli previsti dalla normativa vigente, abilitante a tutti gli effetti, alla conduzione dei mezzi.

ART. 40

(rif. art. 50 del C.C.N.L.)

LAVORO ECCEDENTE LE 39 ORE

L'art. 50 del C.C.N.L. è recepito con la seguente integrazione:

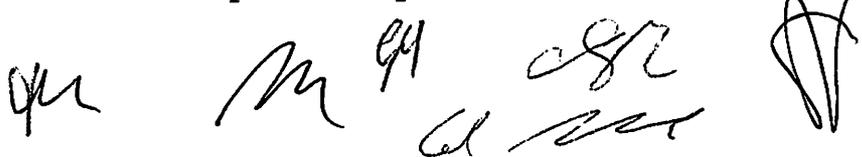
Le ore di lavoro eccedenti l'ordinaria durata giornaliera non potranno superare la soglia delle 250 annuali (ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 66/2006 e successive modifiche ed integrazioni), fatti salvi, comunque, i limiti consentiti dagli annuali stanziamenti di bilancio.

Per l'orario di lavoro eccedente l'ordinaria durata giornaliera viene riconosciuta al lavoratore una maggiorazione nelle seguenti misure:

- diurno feriale	24 %
- diurno festivo	50 %
- notturno feriale	38 %
- notturno festivo	66 %

Le ore di lavoro giornaliere eccedenti, ferma restando la possibilità per il lavoratore di richiederne il pagamento - con conseguente esclusione del recupero - fino ad un massimo del 30% delle ore maturate nel mese, vengono recuperate con le seguenti modalità:

- per gli O.T.I. i recuperi delle ore eccedenti potranno essere fruiti per il 50% a richiesta del lavoratore entro l'anno solare (intendendosi cioè il periodo di 365 giorni decorrente dalla fine del mese di maturazione delle ore), mentre per il rimanente 50% in base alle esigenze dell'Ufficio presso cui presta servizio il lavoratore, entro e non



- oltre i tre mesi successivi a quello in cui sono state maturate;
- per gli O.T.D. entro la vigenza del contratto.

Le ore di lavoro eccedenti non recuperate secondo le modalità su indicate andranno perse, salvo il caso in cui non siano state fruite per esigenze di servizio.

Restano confermate le percentuali di maggiorazione stabilite dall'art. 50 del C.C.N.L.

NOTA A VERBALE

la percentuale delle ore di straordinario ammesse al pagamento, in alternativa al recupero, nel limite massimo del 30% delle ore maturate nel mese di riferimento, è il risultato della concertazione tra Amministrazione e OO.SS. nell'ambito della contrattazione di 2° livello riguardante l'istituto del lavoro straordinario disciplinato agli artt. 9 e 50 del C.C.N.L.

"Il lavoro eseguito oltre i limiti di cui al 1° comma dell'art. 9 è considerato lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario può essere richiesto solo in casi eccezionali.

Per lavoro notturno si intende quello compiuto dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello compiuto nei giorni festivi di cui al precedente art. 11.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

<i>lavoro straordinario diurno</i>	<i>24%</i>
<i>lavoro festivo diurno</i>	<i>39%</i>
<i>lavoro festivo straordinario</i>	<i>50%</i>
<i>lavoro notturno ordinario non compreso in turni periodici</i>	<i>27%</i>
<i>lavoro notturno ordinario compreso in turni periodici</i>	<i>8%</i>
<i>lavoro notturno straordinario</i>	<i>38%</i>
<i>lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici</i>	<i>46%</i>
<i>lavoro festivo notturno compreso in turni periodici</i>	<i>15%</i>
<i>lavoro festivo notturno straordinario</i>	<i>66%</i>
<i>lavoro supplementare</i>	<i>10%</i>

Dette percentuali vanno calcolate su minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale."

ART. 41

(rif. art. 51 del C.C.N.L.)

PERMESSI STRAORDINARI

L'art. 51 del C.C.N.L. è recepito con la seguente integrazione:

Il permesso retribuito compete anche al personale con contratto di lavoro a tempo determinato impiegato nell'anno per oltre 180 giornate.

"Ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 53/00 il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di tre

giorni lavorativi in caso di decesso del coniuge o di un parente o affine entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

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

ART. 42
(rif. art. 52 del C.C.N.L.)

RETRIBUZIONE

L'art. 52 del C.C.N.L. è recepito con le seguenti modifiche:

- Ogni riferimento a salario integrativo regionale deve essere inteso come salario integrativo stabilito ai sensi dell'art. 2 del presente Protocollo.
- Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato continuano ad applicarsi le precedenti normative riguardo al T.F.R. La relativa aliquota rimane inserita nel terzo elemento.
- A decorrere dal 1° gennaio 1996 al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato non si applica il T.F.R. pari al 9,15%. L'aliquota del 9,15% ritorna ad essere inserita nel terzo elemento che risulta così determinato:

ferie	8,85%
festività nazionali e infrasettimanali	4,81%
13° mensilità	8,85%
14° mensilità	8,85%
trattamento di fine rapporto	9,15%

TOTALE	40,51%
---------------	---------------

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

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

· 1° dicembre 2021 euro 50 lordi.

· 1° marzo 2023 euro 50 lordi.

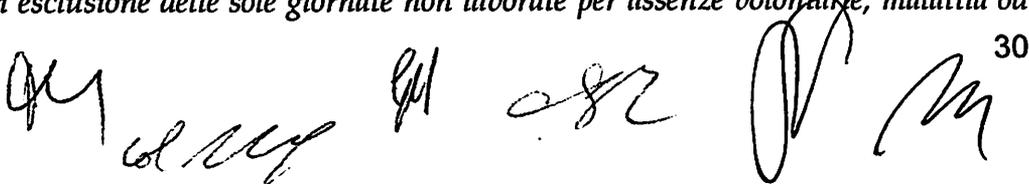
OPERAI A TEMPO INDETERMINATO.

La retribuzione degli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è costituita pertanto da:

- a) minimo contrattuale nazionale conglobato;
- b) salario integrativo regionale (art.2).

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26; quella oraria per 169.

Gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono retribuiti con paga mensile per tutta la durata del rapporto con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od

 30

infortunio e per le giornate di sospensione per le quali è stato richiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della cassa integrazione salariale di cui alla legge 8 agosto 1972, n.457 e successive modifiche e integrazioni.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia ed all'infortunio vale quanto disposto dall'art. 60.

OPERAI A TEMPO DETERMINATO.

La retribuzione degli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato è costituita da:

a) minimo contrattuale nazionale conglobato (v. comma 1 presente articolo);

b) salario integrativo regionale;

c) terzo elemento pari al corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato (ferie, 13^a mensilità, 14^a mensilità, festività nazionali ed infrasettimanali di cui al 3° comma dell'art.11, riduzione di orario di lavoro), da applicarsi sul minimo contrattuale nazionale conglobato e su quello integrativo.

La percentuale di tale indennità è pari al 31,36%.

Detta percentuale viene convenzionalmente scomposta nel modo seguente:

- Ferie	8,85%
- Festività nazionali ed infrasettimanali	4,81%
- Tredicesima mensilità	8,85%
- Quattordicesima mensilità	8,85%

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

All'operaio a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari al 9,15% del minimo contrattuale nazionale conglobato, del salario integrativo regionale nonché per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale. Tale misura deve essere evidenziata nelle buste paga e corrisposta al lavoratore insieme alla retribuzione dell'ultimo periodo di paga.

Il T.F.R. non si calcherà sul 3° elemento e la percentuale del 9,15% tiene conto della mancata suddivisione della retribuzione complessiva annua per 13,5 nonché del diritto alla maturazione di quote di T.F.R. anche per frazione di mese inferiore a 15 giorni.

STRUTTURA SALARIALE

Le due voci salariali, minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale, dovranno restare disgiunte, secondo lo schema delle tabelle salariali di seguito allegate, mentre il calcolo degli istituti economici contrattuali, quali ad esempio 13^a e 14^a mensilità, 3° elemento, lavoro straordinario ecc., dovrà essere effettuato su entrambe le voci salariali."

ART.43

(rif. art. 53 del C.C.N.L.)

INDENNITÀ PER LAVORI DISAGIATI

L'art. 53 del C.C.N.L. è recepito con la seguente integrazione:

d) raccolta - su alberi in piedi - di semi forestali, per il periodo di effettiva operazione di raccolta;

e) uso della motosega, limitatamente al periodo di effettivo uso dell'attrezzo.

- f) uso del decespugliatore, limitatamente al periodo di effettivo uso dell'attrezzo;
- g) uso del soffiatore, limitatamente al periodo di effettivo uso dell'attrezzo;
- h) uso del pota siepi, limitatamente al periodo di effettivo uso dell'attrezzo;
- i) uso del martello demolitore, limitatamente al periodo di effettivo uso dell'attrezzo.

L'indennità da riconoscere agli addetti di cui ai punti d) ed e) è quella prevista al punto b) del medesimo art. 53 del C.C.N.L., per i punti f) e g) è del 3%, mentre per i punti h) e i) è del 5%, oltre alla fornitura dei necessari mezzi protettivi.

"Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio di seguito elencate competono, in aggiunta alla retribuzione composta da minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale, le seguenti indennità percentuali:

- a) alta montagna: 8% per lavori eseguiti da 1.000 a 1.500 metri; 10% per lavori eseguiti oltre i 1.500 metri;
- b) lavori in acqua: 10% oltre la fornitura dei necessari mezzi protettivi;
- c) zona malarica: 5% per lavori eseguiti nel periodo intercorrente dal 1° giugno al 30 settembre, nelle zone riconosciute malariche a termini delle vigenti disposizioni, nonché la somministrazione del chinino.

Nota a verbale.

L'indennità per prestazione di lavoro per spegnimento di incendi è regolata dall'art.57."

ART. 44

(rif. art. 54 del C.C.N.L.)

CENTRI DI RACCOLTA - MEZZI DI TRASPORTO RIMBORSO CHILOMETRICO

L'art. 54 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche.

"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 che usa mezzi di trasporto propri spetta un rimborso pari ad 1/5 del costo della benzina super per chilometro percorso dal singolo centro di raccolta al luogo di lavoro.

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.

In virtù di quanto stabilito dal 1° comma del presente articolo, le parti si danno atto che il rimborso chilometrico di cui al 4° comma costituisce mera restituzione di somme anticipate dal lavoratore per conto del datore di lavoro."

ART. 45

(rif. art. 55 del C.C.N.L.)

INDENNITÀ ATTREZZI



L'art. 55 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche.

"L'azienda è tenuta a fornire gli attrezzi manuali di uso comune. Qualora non vi provveda, al lavoratore compete una indennità di € 0,15 per ogni giornata di lavoro effettivo."

ART. 46
(rif. art. 56 del C.C.N.L.)

REPERIBILITÀ

L'art. 56 del C.C.N.L. è recepito con la modifica dell'ultimo comma.

"I datori di lavoro potranno richiedere ai lavoratori dipendenti di essere reperibili per i casi di incendio o di calamità naturale.

In tale caso il lavoratore ha diritto ad una indennità pari al 4,5% del minimo contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo regionale.

Le modalità e le condizioni della reperibilità sono definite dalla Commissione di cui all'art. 3".

ART. 47
(rif. art. 57 del C.C.N.L.)

INDENNITÀ ANTINCENDIO E CALAMITÀ NATURALI

L'art. 57 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche.

"Per ogni ora di lavoro prestata per lo spegnimento di incendi o per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali i lavoratori hanno diritto ad una retribuzione maggiorata del 25% da calcolarsi sul minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale e cumulabile con altre indennità previste dal C.C.N.L., eventualmente spettanti."

ART. 48
(rif. art. 58 del C.C.N.L.)

MENSA

L'art. 58 del C.C.N.L. è recepito con le modifiche e integrazioni in neretto:

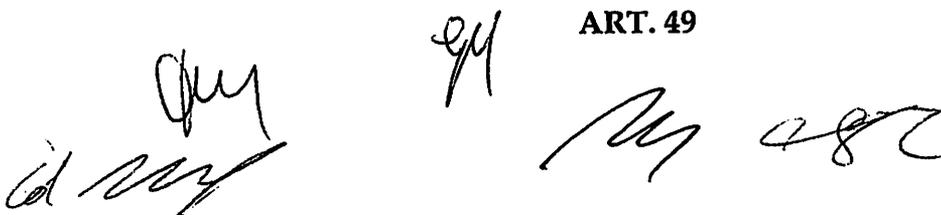
"Nei cantieri forestali si dovranno predisporre idonei rifugi ad uso mensa e ricovero.

I suddetti rifugi devono essere locali in cui i lavoratori possono ricoverarsi durante le intemperie e nelle pause per i pasti o per i riposi, devono essere forniti di sedili e di tavoli ed essere ben illuminati, areati e riscaldati nella stagione fredda.

I detti locali devono essere destinati a uso esclusivo del consumo dei pasti, liberi da materiali e attrezzi di lavoro e in condizioni igieniche e ambientali idonee.

Dalla data di rinnovo del presente Protocollo la misura dell'indennità di mancato ricovero uso mensa è fissata in € 5,00 (euro cinque) giornaliera."

ART. 49



BUONI PASTO

Le parti convengono che a tutti i dipendenti OTI e OTD verrà riconosciuto un buono pasto giornaliero in misura e con le stesse modalità vigenti per il personale di ruolo.

Le parti convengono che il buono pasto spetta al lavoratore il cui orario di lavoro venga espletato con permanenza in servizio per complessive 8 (otto) ore giornaliere, esclusa la pausa pranzo di almeno 30 minuti.

Resta comunque inteso che il tetto massimo annuo dei buoni pasto usufruibile pro-capite non può superare i 156 (centocinquantasei).

Le parti si danno atto che il valore di ciascun buono pasto è di euro 7,00 e seguirà gli adeguamenti che nel tempo saranno riconosciuti al personale di ruolo.

ART. 50

(rif. art. 59 del C.C.N.L.)

IMPEDIMENTI AL LAVORO PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE

L'art. 59 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche.

"Nell'ipotesi in cui l'operaio a tempo determinato, giunto al posto di lavoro, non possa iniziare il suo lavoro per cause di forza maggiore, al medesimo viene riconosciuto il diritto al pagamento di due ore della retribuzione giornaliera di livello.

Nella stessa ipotesi di cui al precedente comma, qualora la prestazione abbia avuto una durata superiore a due ore e fino a tre ore e mezzo, all'operaio viene riconosciuto il diritto al pagamento del 50% della retribuzione giornaliera di livello; se superiore a tre ore e mezzo e fino a cinque, del 75% della retribuzione di livello; se superiore a cinque dell'intera retribuzione giornaliera di livello.

Per gli operai a tempo indeterminato vale quanto previsto dall'art. 52.

In tutti i casi disciplinati dal presente articolo l'operaio ha diritto all'indennità chilometrica o di percorso."

ART. 51

(rif. art. 60 del C.C.N.L.)

ASSICURAZIONI SOCIALI

L'art. 60 del C.C.N.L. è recepito.

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

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

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

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

ART. 51 BIS



(rif. art. 61 del C.C.N.L.)

INTEGRAZIONI

L'art. 61 del C.C.N.L. è recepito nella seguente forma:

In caso di malattia, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli Istituti previdenziali l'Ufficio riconoscerà al lavoratore un'indennità giornaliera integrativa da corrispondersi secondo le seguenti modalità:

- per il 1° giorno di malattia verrà riconosciuto il pagamento del 50% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza;
- per il 2° e 3° giorno verrà riconosciuto il pagamento del 100%;
- dal 4° fino al 20° giorno l'Ufficio provvederà a versare al lavoratore, in aggiunta alla prevista indennità di legge, la somma che consente il raggiungimento del 100% del trattamento stipendiale spettante e, dal 21° al 180° giorno del 80%.

In caso di infortunio sul lavoro, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli Istituti previdenziali, l'Ufficio riconoscerà al lavoratore un'indennità giornaliera integrativa da corrispondersi secondo le seguenti modalità:

- per i primi quattro giorni di infortunio l'Ufficio provvederà a versare al lavoratore il 100% del trattamento stipendiale giornaliero spettante.

ART. 52

INDENNITÀ PER ASSICURAZIONI INTEGRATIVE FACOLTATIVE

Al fine di consentire al lavoratore la partecipazione a forme integrative di trattamenti previdenziali, assistenziali e assicurativi previsti da accordi contrattuali e non, al personale assunto ai sensi delle leggi 205/62 e 124/85 viene riconosciuto un trattamento aggiuntivo pari al 5% del trattamento economico in vigore, costituito dalla paga base, dall'indennità di contingenza e dal salario integrato per gli O.T.D. anche dal 3° elemento.

NOTA A VERBALE

Premesso che il lavoratore ha diritto di aderire a Casse Nazionali, Regionali e Provinciali per assicurazioni integrative con costo a proprio carico, l'ufficio di appartenenza dell'Arma dei Carabinieri, su delega del lavoratore, assolverà alla trattenuta in busta paga e al successivo versamento alle casse suddette secondo le modalità indicate nella delega sottoscritta dal lavoratore.

ART. 53

(rif. art. 62 del C.C.N.L.)

CONSERVAZIONE DEL POSTO

L'art. 62 del C.C.N.L. è recepito senza modifiche.

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

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

guarigione clinica.

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

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

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

ART. 54

TRASFERIMENTI

Il lavoratore trasferito d'ufficio ha diritto al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per le persone e le masserizie della propria famiglia.

Qualora il lavoratore non accetti il trasferimento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la corresponsione di tutte le competenze maturate.

Al lavoratore trasferito d'ufficio compete inoltre una indennità straordinaria pari al corrispettivo di 7 giornate di retribuzione.

I compensi di cui al comma primo e terzo non spettano in caso di trasferimento nell'ambito del territorio di competenza dello stesso Ufficio periferico dell'Arma dei Carabinieri.

La Commissione di cui all'art. 3, in caso di conflittualità tra lavoratore e l'Arma dei Carabinieri, esprime parere vincolante sui trasferimenti attivi e passivi da un Ufficio periferico ad altro.

Roma, 1 agosto 2024

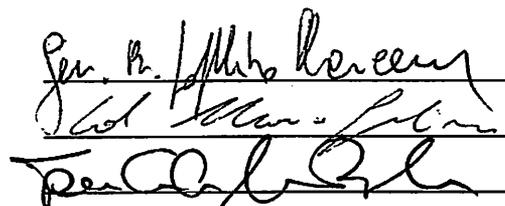
Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Arma dei Carabinieri:

Gen. B. Raffaele Pio MANICONE

Col. Marco GRANDINI

Ten. Col. Massimo BENTIVOGLIO



Per le Organizzazioni Sindacali:

(FAI-CISL)

Giovanni MATTOCCIA

(FLAI-CGIL)

Antonella DE MARCO

(UILA-UIL)

Sonia VASTA

