

**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DEGLI ADDETTI AI LAVORI DI
SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE ED IDRAULICO AGRARIA
(CIRL UMBRIA 2020-2023)**

Il giorno 12 ottobre 2022, in Perugia presso la sede della Regione Umbria - Assessorato Agricoltura e Ambiente, alle ore 16:30, si sono riuniti per la firma del presente Contratto integrativo regionale di lavoro,

per la parte datoriale:

REGIONE UMBRIA rappresentata dall'Assessore Roberto Morroni

AGENZIA FORESTALE REGIONALE rappresentata dall'Amministratore Unico Manuel Maraghelli

per le Organizzazioni sindacali:

FLAI – CGIL rappresentata da: Greco Michele, Menichini Gianluca, Sciaboletta Paolo

FAI-CISL rappresentata da: Dezi Simone, Bruschi Dario, Morcellini Lando

UILA –UIL rappresentata da: Ghiandoni Mirko, Marcaccioli Daniele, Bistoni Federico

PREMESSA

Il presente Contratto integrativo regionale degli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale ed idraulico agraria (abbreviato CIRL), stipulato tra le suddette parti, va applicato nella generalità dei rapporti di lavoro ed è correlato di una appendice (protocollo aggiuntivo) valida per la sola Agenzia Forestale Regionale al fine di normare specifiche situazione peculiari relative all'Agenzia stessa.

Detto CIRL ha validità normativa a partire dal 1 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2023, con effetti economici a partire dal 1 gennaio 2022.

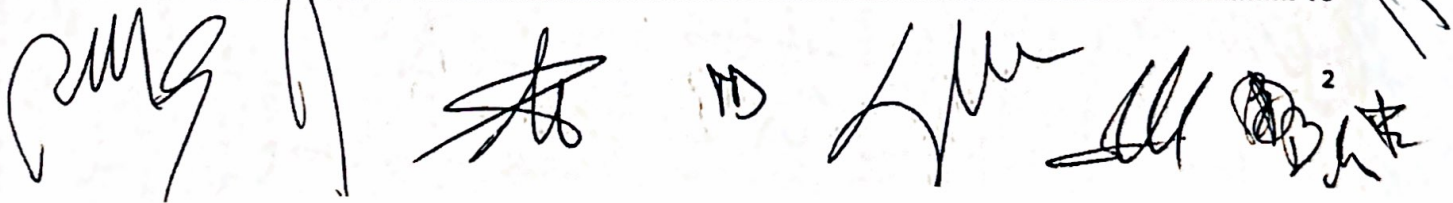
Rispetto al precedente CIRL sono state apportate alcune modifiche ed integrazioni riferite alla classificazione e inquadramento operai; all'indennità addetti al decespugliatore, tosasiepi, martello pneumatico e conduttori di mezzi complessi, motosega; indennità di professionalità, funzionalità e alta professionalità; esperienza lavorativa; salario integrativo regionale; costituzione fondo di garanzia; fondo produttività; indennità di funzione impiegati forestali; buoni pasto; anticipazioni per C.I.G. e Legge 104/92.

Il presente contratto integrativo si presenta come testo coordinato che supera e raccorda tutti i precedenti CIRL.

Al fine di predisporre uno strumento idoneo ad essere applicato nella generalità dei rapporti di lavoro, al presente contratto, viene aggiunta una appendice valida per la sola Agenzia Forestale Regionale per normare specifiche situazione peculiari relative all'Agenzia stessa.

Sommario

ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE	3
ART. 2 - DECORRENZA E DURATA (quadriennale).....	4
ART.3 - STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE.....	4
ART. 4 - COMITATO PARITETICO.....	4
ART. 5 - DIRITTI SINDACALI	4
ART. 6 ATTREZZI, MEZZI PROTETTIVI, VESTIARIO.....	5
ART. 7 - SALUTE E AMBIENTE - LAVORI NOCIVI E PESANTI.....	5
ART. 8 - FORMAZIONE PROFESSIONALE	6
ART. 9 - ORARIO DI LAVORO	7
ART. 10 - FESTIVITÀ SOPPRESSE	7
ART. 11 - CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO OPERAI	7
ART. 12 - CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO IMPIEGATI FORESTALI – rif. Art. 35 del CCNL	7
ART. 13 - CAPO OPERAIO E CAPO SQUADRA - INDENNITÀ E NOMINE	7
ART. 14 - INDENNITÀ' CHILOMETRICA.....	8
ART. 15 - CENTRI DI RACCOLTA.....	9
ART. 16 - INDENNITÀ ADDETTI AL DECESPUGLIATORE, TOSASIEPI, MARTELLO PNEUMATICO E CONDUTTORI MEZZI COMPLESSI.	9
ART. 16 BIS - INDENNITÀ ADDETTI ALL'USO DELLA MOTOSEGA.....	10
ART. 17 - REPERIBILITA'.....	10
ART. 18 - PROFESSIONALITA' E FUNZIONALITA'	10
ART. 19 - INDENNITA' DI ALTA PROFESSIONALITA'	11
ART 20 - ESPERIENZA LAVORATIVA	11
ART. 21 - SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE.....	12
ART. 21 BIS- COSTITUZIONE FONDO DI GARANZIA (CISOA)	12
ART. 22 - FONDO PRODUTTIVITA'	13
ART. 23 - INDENNITÀ DI FUNZIONE IMPIEGATI FORESTALI	13
ART. 24 - BUON PASTO	13

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, then the initials 'TD', and finally a series of more complex, overlapping signatures and initials, including one that appears to be 'BITE'.

ART. 25 - MISSIONI E TRASFERTE.....	13
ART. 26 – INTERRUZIONE DEL LAVORO PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE.....	14
ART. 27 - ANTICIPAZIONE PER C.I.G. E LEGGE 104/92.....	14
ART. 28 - ABROGAZIONE	14

ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 2 del CCNL, il presente contratto, di natura privatistica, è integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria stipulato a Roma firmato in data 9 dicembre 2021 tra:

AGCI-AGRITAL

AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

CONFCOOPERATIVE-FEDAGRIPECA

CONFCOOPERATIVE LAVORI E SERVIZI

FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITA' FORESTALI – FEDERFORESTE

LEGACOOP AGROALIMENTARE

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

Il presente contratto trova applicazione nei rapporti di lavoro dipendente intercorrenti con l'Agenzia Forestale regionale, gli enti pubblici, le comunità forestali, le aziende speciali, e le Cooperative per lo svolgimento, nell'ambito regionale Umbro e con finanziamento pubblico delle seguenti attività:

- sistemazione e manutenzione idraulico forestale ed idraulico-agraria;
- imboschimento e rimboschimento;
- miglioramento dei boschi esistenti ed attività connesse;
- difesa del suolo;
- valorizzazione ambientale, paesaggistica e verde urbano;
- interventi straordinari a seguito di calamità naturali;
- interventi relativi alla lotta agli incendi boschivi e vigilanza del territorio
- tutela e miglioramento dei beni agro-forestali;
- gestione faunistica;
- realizzazione e gestione della rete irrigua
- esercizio delle funzioni in materia di bonifica;
- guardiania, custodia, manutenzione e gestione di beni del patrimonio di Enti pubblici;
- manutenzione siti archeologici;
- sorveglianza ambientale del territorio.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'L. P.'. Below it, there are several smaller, more complex signatures. In the center, there is a circular stamp or seal, partially obscured by the signatures. The overall appearance is that of a formal document with multiple authorized signatures.

ART. 2 - DECORRENZA E DURATA (quadriennale)

Il presente accordo, fatte salve diverse decorrenze stabilite negli articoli del medesimo, ha validità normativa, dal 1 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2023 con effetti economici a partire dal 1 gennaio 2022.

ART. 3 - STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Sono oggetto di contrattazione aziendale:

- l'organizzazione del lavoro;
- la gestione degli orari e del calendario di lavoro e delle ferie;
- le modalità di godimento dei permessi per il diritto allo studio;
- i criteri di rotazione per gli operai addetti ai lavori nocivi;
- il turnover, le garanzie occupazionali;
- definizione e ubicazione dei centri di raccolta;
- formazione;
- criteri per la eventuale costituzione e ripartizione del fondo produttività, ai sensi dell'art. 2 comma 6 del CCNL;
- inquadramento professionale;
- verifica e gestione di quanto previsto ai successivi Articoli 13, 18 e 19.

ART. 4 - COMITATO PARITETICO

Nel quadro del sistema di informazioni stabilito dall'art. 3 del CCNL 09/12/2021 viene istituito il "Comitato Paritetico Regionale".

Il Comitato ha sede presso la sede il competente Assessorato Regionale ed è composto da 12 membri, sei dei quali nominati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori che sottoscrivono il CIRL e sei designati dai datori di lavoro.

I compiti del Comitato sono di valutare le eventuali controversie riguardanti la interpretazione del presente CIRL nonché gli accordi collettivi nazionali che dovranno essere sottoposte per iscritto - su iniziativa di una delle due parti - al Comitato Paritetico, il quale dovrà emettere il proprio parere entro e non oltre trenta giorni dal ricevimento della comunicazione. Il Comitato paritetico potrà convocare le parti, esaminare documenti e, se la complessità della controversia lo renda necessario, prorogare per altri trenta giorni e per una sola volta la formulazione del parere, dandone comunicazione scritta alle parti.

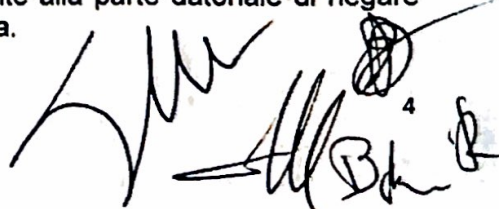
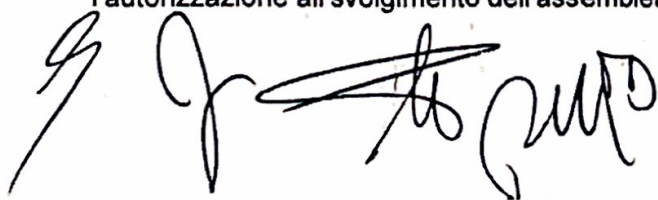
Qualora il parere sia espresso dal Comitato Paritetico all'unanimità dei membri che lo hanno formulato, esso avrà efficacia vincolante per le parti contraenti.

ART. 5 - DIRITTI SINDACALI

Ai sensi dell'art. 2 comma 13 lettera h) del CCNL, le parti, per quanto si riferisce ai diritti sindacali, concordano quanto segue:

A. Riunioni in Azienda

- L'ordine del giorno dell'assemblea retribuita, il luogo e l'orario del suo svolgimento con l'elenco nominativo dei dirigenti sindacali esterni che partecipano, sono inoltrati alla parte datoriale con almeno 48 ore di anticipo da parte dell'organizzazione sindacale proponente. Il mancato rispetto di tale termine consente alla parte datoriale di negare l'autorizzazione all'svolgimento dell'assemblea retribuita.


4

B. Permessi sindacali retribuiti

- La quantità di permessi retribuiti è definita dall'art. 4 lett. C) del CCNL ed è conteggiata su base annua;
- Le organizzazioni sindacali interessate sono tenute a comunicare ai datori di lavoro, all'inizio di ogni anno, l'elenco nominativo dei dipendenti con la specificazione degli incarichi ricoperti nell'organizzazione che danno diritto alla fruizione dei permessi in argomento;
- La fruizione del permesso sindacale, motivata, deve essere inoltrata al datore di lavoro con almeno 24 ore di anticipo sulla data di fruizione. Il mancato rispetto di tale termine consente alla parte datoriale di non corrispondere quanto dovuto.

C. Distacchi sindacali retribuiti

- A ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL spetta un distacco annuale retribuito.

ART. 6 - ATTREZZI, MEZZI PROTETTIVI, VESTIARIO

Al datore di lavoro è fatto obbligo di fornire ai lavoratori idoneo equipaggiamento nonché ogni materiale e attrezzo anche manuale necessario all'espletamento delle mansioni affidate, con particolare riguardo ai mezzi idonei a proteggere il lavoratore dai rischi di infortunio e di esposizione ai fattori di nocività, unitamente ai necessari D.P.I. con riferimento al D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

Il datore di lavoro avrà cura di sostituire gli indumenti, gli attrezzi e mezzi protettivi in relazione al loro effettivo logorio; il lavoratore dovrà usare e conservare gli stessi con la dovuta normale diligenza, restando inteso che al lavoratore è fatto divieto di farne uso per conto e nell'interesse proprio o di terzi.

ART. 7 - SALUTE E AMBIENTE - LAVORI NOCIVI E PESANTI

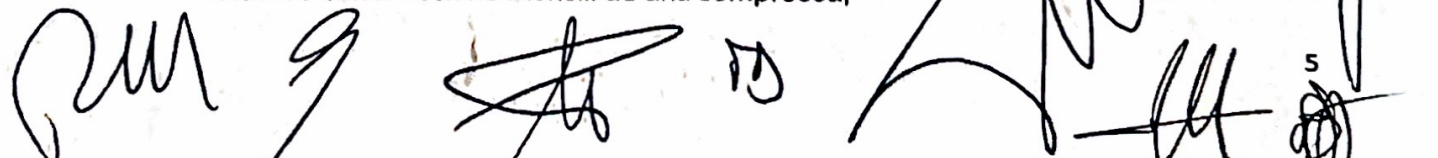
Obiettivo comune delle parti è quello di diminuire e comunque contenere l'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dallo svolgimento di lavori nocivi e pesanti, nonché di ogni lavoro che possa causare una malattia professionale.

Per quanto sopra, oltre che in attuazione di quanto disposto dall'art. 22 del CCNL, i datori di lavoro provvederanno con i soggetti abilitati all'effettuazione di periodiche visite mediche e di ogni altro adempimento previsto dalle norme di Legge (D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii) e contrattuali vigenti.

In relazione all'obbligo di fornire ogni squadra e ogni sede di medicinali e di presidi sanitari di pronto soccorso, i datori di lavoro garantiscono la formazione dei lavoratori ai quali affidare compiti di intervento nelle prime operazioni di soccorso per i casi di infortunio.

Sono considerati pesanti o nocivi i lavori che di seguito si elencano tassativamente:

- l'utilizzazione e manipolazione di sostanze nocive per l'uomo, quali i fitofarmaci;
- l'esposizione a fumi, gas nonché ogni altro lavoro definito tale dalle leggi vigenti;
- la disinfestazione dei nidi di processionaria sulle piante;
- la lavorazione con martelli pneumatici azionati manualmente;
- la ripulitura manuale dell'invaso dei laghetti;
- lo scoronamento di frane;
- la spicconatura di zone rocciose;
- il carico, scarico e trasporto manuale od a spalla di materiale roccioso;
- il lavoro con macchine utensili ad aria compressa;



- il lavoro con motoseghe a catena;
- il carico, trasporto e scarico di concimi organici;
- il carico, trasporto, scarico, spargimento od irrorazione di concimi chimici, antiparassitari, fitofarmaci ed anticrittogamici per i quali siano prescritte particolari cautele;
- la disinfestazione fitosanitaria con raccolta manuale di nidi sulle piante;
- la mietitura a mano delle graminacee coltivate;
- il carico e scarico manuale di cassette di piantine;
- il riempimento manuale di gabbioni;
- lavorazioni con decespugliatori, tosasiepi e ogni altra macchina vibrante;
- movimentazione delle saracinesche in pressione.
- lavori in sospensione con fune

Per lo svolgimento di lavori nocivi e pesanti è fissato un limite di quattro ore giornaliere. Per le restanti ore i dipendenti sono adibiti a lavori diversi da quelli di cui al presente articolo.

Per gli addetti ai video terminali è prevista una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti continuativi.

Le limitazioni di orario previste dal presente articolo, nonché le indennità previste dall'art.53 del CCNL per i lavori definiti disagiati, s'intendono correlate alla durata effettiva dell'impegno nelle condizioni contemplate.

A integrazione di quanto disposto dalla lettera b) dell'art. 53 del CCNL, le parti dichiarano che per i lavori in acqua, per i quali è dovuta la specifica indennità di disagio, devono intendersi quei lavori per la cui esecuzione è necessario permanere con i piedi immersi nell'acqua, nella neve o nella melma.

Un'indennità per lavoro disagiato pari al 10% della retribuzione oraria è riconosciuta agli operai che lavori in sospensione con fune.

L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza avviene in applicazione di quanto disposto dall'art. 47 del D.Lgs. 81/2008.

Il numero di R.L.S. è il seguente:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive sino da 201 a 1.000 lavoratori
- sei rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive oltre 1000 lavoratori.

ART. 8 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Rispetto alle esigenze operative, che richiedono professionalità diverse, le parti concordano sulla necessità di organizzare, corsi finalizzati alla riqualificazione degli addetti con riferimento alla complessità degli interventi da realizzare con particolare riguardo a:

- attività di prevenzione e spegnimento incendi boschivi ed attività connesse;
- tecniche di ingegneria naturalistica;
- sicurezza ed infortunistica sul lavoro;
- riqualificazione di operai ed impiegati forestali;
- mantenimento nelle qualifiche conseguite.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller, more compact signatures. On the right, there is a large, bold signature. At the bottom right, there are initials that appear to be 'M. B. L. K.' with a small number '6' above them.

ART. 9 - ORARIO DI LAVORO

Nel rispetto delle disposizioni dell'art. 9 del CCNL è demandata alla contrattazione aziendale fra le parti stipulanti il presente CIRL la gestione dell'orario di lavoro anche al fine della eventuale introduzione di criteri di flessibilità e/o stagionalità finalizzati alla migliore funzionalità e riuscita degli interventi da operare, tenendo conto, di norma, di una o due tempi di sosta per un massimo di 30 (trenta) minuti complessivi nel caso della prestazione giornaliera continuativa.

ART. 10 - FESTIVITÀ SOPPRESSE

Con riferimento all'art.11 del CCNL le parti convengono di trasformare le quattro giornate di festività sopresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) comunque in quattro gruppi di otto ore di permessi individuali retribuiti.

ART. 11 - CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO OPERAI

Le parti convengono l'aggiunta delle seguenti figure professionali con relativo inquadramento personale operai presenti nella realtà territoriale dell'Umbria e non contemplate all'art. 49 del C.C.N.L.:

- Operaio forestale impiantista di impianti elettrici ai sensi della L.46/90 - V b livello;
- Operaio forestale impiantista di impianti idraulici ai sensi della L.46/90 V b livello;
- Operaio forestale guardia ecologica V b livello;
- Operaio forestale conduttore di automezzi sopra 35 q.li V b livello;
- Operaio forestale "Istruttore Forestale VB livello";
- Operaio forestale responsabile operativo Servizio Ittiogenico e Faunistico VB;
- Operaio forestale addetto alle pulizie e/o guardiania IV livello;
- Operaio Forestale addetto alla Sorveglianza e custodia mediante apparecchiature di comando con particolare esperienza, formazione e attitudine professionale V Livello.

In ordine alla figura professionale dell'operaio addetto alle pulizie e/o guardiania si precisa che tra le mansioni riconducibili a tale figura professionale sono da includere, senza esaurirne la tipologia, le mansioni connesse al servizio di portineria, autista, messo, centralino, servizio informazioni e ausiliari vari.

ART. 12 - CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO IMPIEGATI FORESTALI - rif. Art. 35 del CCNL

Gli impiegati forestali si classificano in sei livelli più la categoria di quadro; nell'ambito di ciascun livello ai dipendenti verranno attribuite, secondo le modalità definite da ciascun Ente/aziende, le mansioni da svolgere. A questi si applicano tutte le norme di valore comune contenute nel presente contratto.

ART. 13 - CAPO OPERAIO E CAPO SQUADRA - INDENNITÀ E NOMINE

Nel rispetto dei contenuti del CCNL fermo restando le nomine attualmente in atto, l'incarico di capo operaio è attribuito esclusivamente al personale tratto dal 5° livello.

Gli incarichi di capo operaio e di caposquadra di norma sono conferiti sulla base dei seguenti rapporti parametrici:

- Capo operaio: n. 1 fino a 24 lavoratori;
- Capo squadra: n. 1 fino a 8 lavoratori.



per l'utilizzazione di tipologie lavorative che richiedano una diversa organizzazione operativa la definizione di Squadra è demandata alla trattativa aziendale.

Gli incarichi in questione sono sottoposti a verifica periodica sulla base di specifici accordi aziendali che ne definiscono le modalità

Per lo svolgimento degli incarichi di cui al comma 2, l'indennità prevista dall'art 49 del CCNL è pari al 7% per il capo operaio ed al 4% per il caposquadra. Tali indennità sono calcolate sul minimo contrattuale nazionale conglobato di livello e sulla voce di salario integrativo regionale di cui all'art. 21 comma 1 del presente contratto per l'intero periodo lavorativo nell'anno e per 14 mensilità e conteggiata nel T.F.R.

Le indennità di cui al precedente comma sono ridotte in proporzione nel caso del conferimento degli incarichi del comma 2 disposti a termine nel rispetto di quanto previsto all'art. 8, comma 4, del CCNL.

Gli incarichi di cui al comma 2) possono essere revocati per gravi e reiterate inadempienze documentate, sentite le organizzazioni sindacali a livello locale maggiormente rappresentative della categoria, ciò anche al fine della ricollocazione del lavoratore in una posizione operativa, del livello acquisito.

La corresponsione delle indennità del comma 5) cessa, dalla data di adozione del provvedimento di revoca dell'incarico di cui al precedente comma o in caso di assegnazione ad altre mansioni che non comportano l'attività di gestione e/o coordinamento di unità operative di cui ai commi 2 e 3

ART. 14 - INDENNITÀ' CHILOMETRICA

Il datore di lavoro è obbligato a fornire i mezzi di trasporto per il raggiungimento dei luoghi di lavoro.

Tenuto conto della vigente disciplina contrattuale relativa ai centri di raccolta, qualora per esigenze di servizio il lavoratore sia autorizzato a far uso del mezzo proprio per raggiungere il posto di lavoro, allo stesso compete il rimborso chilometrico calcolato nel seguente modo:

- La percorrenza da prendere come base di calcolo va dal centro di raccolta più vicino all'abitazione del lavoratore al cantiere, o a diverso luogo cui si accede con il mezzo seguendo la via più breve.
- In caso in cui la distanza tra il luogo di provenienza del lavoratore ed il cantiere sia minore alla distanza che egli dovrebbe coprire per raggiungere il cantiere secondo il calcolo di cui al paragrafo precedente, l'indennità chilometrica sarà calcolata con riferimento alla minore distanza, meno 6 chilometri complessivi tra andata e ritorno.

Agli operai che abbiano la propria residenza che dista oltre 6 km – tra l'andata ed il ritorno - dal centro di raccolta, al fine di ridurre il disagio viene riconosciuta una indennità definita come segue:

Distanza tra abitazione e centro di raccolta tra l'andata e il ritorno	Importo indennità giornaliera
Da 0 a 6 km	euro 0,00
Da 1 km a 10 Km (oltre franchigia)	euro 1,50
Da 11 km a 20 Km (oltre franchigia)	euro 4,50
Da 21 km a 30 Km (oltre franchigia)	euro 7,50
Da 31 km a 40 Km (oltre franchigia)	euro 10,50
Da 41 km a 50 Km (oltre franchigia)	euro 13,50

Oltre 50Km

euro 16,50

La quantificazione dei parametri sopra riportati dovrà essere effettuata dai competenti uffici dell'ente/azienda.

Per gli autisti di mezzi dell'Ente, adibiti al trasporto di operai o materiali l'inizio e la fine dell'orario di lavoro è da considerare dal centro di raccolta.

Se il dipendente, in via del tutto eccezionale, è autorizzato ad effettuare il viaggio dal cantiere all'abitazione e viceversa con mezzi dell'Ente il tempo impiegato si considera lavorato con la franchigia di 40 minuti.

Per il personale operaio che non svolge servizio presso i cantieri forestali in quanto adibito alle mansioni di "guardiania" e "sorveglianza e custodia", di cui all'art. 11 del presente CIRL, presso sedi dell'Ente/azienda o strutture o immobili appartenenti ad altri Enti Pubblici in nessun caso viene riconosciuto il rimborso chilometrico di cui al comma 2 del presente articolo e l'indennità di disagio di cui al comma 3 del presente articolo.

Se il tempo di viaggio, calcolato dal centro di raccolta al cantiere o, in caso di autorizzazione, dalla propria abitazione al cantiere, supera i 40 (quaranta) minuti fra l'andata ed il ritorno il tempo eccedente viene considerato quale tempo impiegato nella prestazione di lavoro. Tale norma non si applica al personale adibito alle mansioni di "guardiania" e "sorveglianza e custodia", di cui all'art. 11 del presente CIRL, presso sedi dell'Ente/azienda o strutture o immobili appartenenti ad altri Enti Pubblici ed agli operai impiegati presso cantieri fissi (magazzini, officine etc.)

ART. 15 – CENTRI DI RACCOLTA

Ai sensi dell'art. 54 del CCNL vengono istituiti dall'ente/azienda i centri di raccolta. Detti Centri si distingueranno in centri di raccolta fissi, quando vengono individuati presso le strutture immobiliari in uso dall'Ente/azienda come magazzini, ricoveri, uffici od altro, e centri di raccolta temporanei quando invece vengono presi in considerazione punti d'incontro in località varie, aree verdi, parcheggi o altro, individuati occasionalmente, tenendo conto della ubicazione del cantiere e delle abitazioni degli operai.

Con accordo aziendale separato si definiranno i centri di raccolta fissi e temporanei.

Per il contenimento della spesa relativa ai mezzi di trasporto ed al rimborso dell'indennità chilometrica, a pari professionalità, di norma devono essere utilizzati i lavoratori il cui centro di raccolta risulta più vicino al posto di lavoro.

ART. 16 - INDENNITÀ ADDETTI AL DECESPUGLIATORE, TOSASIEPI, MARTELLO PNEUMATICO E CONDUTTORI MEZZI COMPLESSI

Ai lavoratori che utilizzano, decespugliatore, tosasiepi, martello pneumatico e i conduttori dei mezzi complessi come:

Greeder

Escavatori

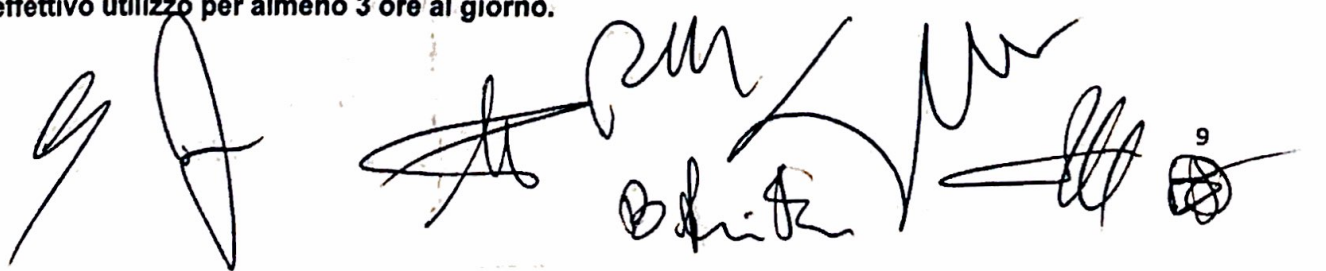
Trattrici

Ruspe

Pala meccanica e mini pala

Piattaforme aeree, piattaforme elevabili, ragno

viene riconosciuta una specifica indennità di mansione, pari a 5 euro giornalieri, nel caso di effettivo utilizzo per almeno 3 ore al giorno.



Per i lavoratori a cui sono state riconosciute limitazioni nell'uso dei mezzi di cui sopra l'indennità di mansione sarà pari a 2,5 euro giornalieri, nel caso di effettivo utilizzo per almeno 2 ore al giorno.

Per i lavoratori quali meccanici, muratori, idraulici, fabbri, falegnami, elettricisti, rocciatori viene riconosciuta una specifica indennità di mansione, pari a 1 euro giornalieri, nel caso di effettiva prestazione per almeno 3 ore al giorno.

Camion più di 35 q.li.

Per i conduttori dei camion con più di 35 q.li viene riconosciuta una specifica indennità di mansione, pari a 4 euro giornalieri nel caso di utilizzo del mezzo per almeno 3 ore al giorno.

ART. 16 BIS - INDENNITÀ ADDETTI ALL'USO DELLA MOTOSEGA

Ai lavoratori che utilizzano, la motosega viene riconosciuta una specifica indennità di mansione, pari a 6,50 euro giornalieri, nel caso di effettivo utilizzo per almeno 3 ore al giorno.

Per i lavoratori a cui sono state riconosciute limitazioni nell'uso della motosega l'indennità di mansione sarà pari a 4,50 euro giornalieri, nel caso di effettivo utilizzo per almeno 2 ore al giorno.

Di norma i lavoratori che utilizzano la motosega, non possono essere impiegati in tale mansione per più di 4 ore giornaliere di effettivo lavoro, per le ore rimanenti sono adibiti ai lavori diversi presenti nel cantiere.

ART. 17 - REPERIBILITÀ

In caso di incendio, di calamità naturali o di altri servizi che vengono istituiti i dipendenti su disposizione del datore di lavoro, sono tenuti a rendersi reperibili presso luoghi in cui sia possibile la comunicazione telefonica e dai quali si possa raggiungere il posto di lavoro assegnato entro 30 minuti con i mezzi di cui i lavoratori dispongono o con quelli messi a disposizione dal datore di lavoro. In caso di inadempienza da parte del lavoratore si applicano le norme disciplinari.

La reperibilità può essere richiesta fuori del normale orario di lavoro per le 24 ore giornaliere. I relativi turni devono essere disposti in modo che ad ogni dipendente sia garantita almeno una giornata di riposo alla settimana. I dipendenti, nei giorni di fruizione di ferie, permessi, malattia, non possono essere inseriti in servizio di reperibilità.

ART. 18 - PROFESSIONALITÀ E FUNZIONALITÀ

Si stabilisce di erogare a ciascun dipendente una indennità mensile pari ad un minimo di Euro 30 e sino ad un massimo di Euro 75,00 in considerazione della professionalità acquisita. Tale indennità viene calcolata con un punteggio da attribuire per le mansioni aggiuntive a quella principale e/o per i mezzi e le attrezzature utilizzati ed attività particolari meritevoli di essere indennizzate.

I parametri e il peso dei punteggi verranno definite in ciascun Ente/azienda.

A. ELENCO MANSIONI ATTREZZI E MEZZI

- Braccio decespugliatore (montato su trattrice)
- Trattoria con trinciatura
- Trinciatura semovente (terratrac e simili)
- Trattorie forestali con attrezzature forestali (verricelli)
- Veicolo porta attrezzi Polifunzionale (UNIMOG Ecc.)
- Furgone o camion con piattaforma aerea

- Motoseghe e decespugliatori
- Martello demolitore a mano
- B. **ATTIVITA' AD ALTO INDICE DI PROFESSIONALITA'**
 - Realizzazione di opere murarie
 - Realizzazione di opere di carpenteria metallica
 - Realizzazione di opere di carpenteria in legno
 - Potatura di specie ornamentali da frutto
 - Attività di vivaismo specializzato
 - Lavorazione del terreno
 - Impiantista di impianti elettrici ai sensi della L.46/90
 - Impiantista di impianti idraulici ai sensi della L.46/90
 - Guardia ecologica
 - Autista di autobus e conduttore di autocarro (patenti c d e)

Potranno a livello aziendale essere individuate ed aggiunte professionalità diverse e non comprese negli elenchi, previo accordo tra le parti.

ART. 19 - INDENNITA' DI ALTA PROFESSIONALITA'

Ai sensi dell'art. 49 del CCNL l'indennità di ALTA PROFESSIONALITA' è erogata agli operai di 5° livello che ricoprono funzioni di particolare rilevanza sul piano specialistico o di coordinamento.

Le parti, pertanto, convengono di attribuire un'indennità di alta professionalità pari ad

A. euro 100,00 mensili alle seguenti figure professionali:

- Conduttori mezzi movimento terra
- Carpenteri, elettricisti, falegnami fabbri specializzati
- **Istruttori Forestali.**

B. euro 80, 00 mensili alle seguenti figure professionali:

- Potatori specializzati per attività su PLE (Piattaforme Lavoro Mobili in Elevazione)
- Conduttori mezzi trasporto merci
- **Preposto alla Sicurezza (no capo squadra)**

Tale indennità riassorbe eventuali indennità di professionalità e funzionalità già godute.

L'indennità di alta professionalità è erogata per tutte le mensilità e viene conteggiata nel TFR.

Le indennità, assegnate ai sensi del presente contratto, sono subordinate allo svolgimento effettivo delle mansioni sopra riportate.

Nel caso il lavoratore abbia diritto a più indennità di alta professionalità in virtù della qualifica posseduta o dell'incarico ricoperto, allo stesso compete esclusivamente l'indennità di alta professionalità di importo maggiore.

ART 20 - ESPERIENZA LAVORATIVA

Si riconosce l'esperienza lavorativa già maturata da ciascun lavoratore nelle seguenti modalità:

Anzianità di servizio	Importo
Da 1 a 5 anni di servizio	10,00 euro mensili
Da 6 a 10 anni di servizio	20,00 euro mensili
Da 11 a 20 anni di servizio	30,00 euro mensili
Da 21 a 30 anni di servizio	40,00 euro mensili
Dal 31 anno di servizio	50,00 euro mensili

ART. 21 - SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE

Il salario integrativo regionale viene definito, in misura eguale per tutti i livelli di inquadramento degli impiegati, operai ADISU e operai a tempo determinato **euro 40,00 mensili e per gli altri operai forestali euro 46,00 mensili**; è erogato per 14 mensilità e viene conteggiato nel T.F.R.

Tali importi sono aumentati di euro 40,00 mensili ai Capo Operai e di euro 10,00 mensili ai Capo Squadra (incaricati ai sensi dell'art. 13).

Ai lavoratori con rapporto a tempo determinato ed indeterminato quale salario integrativo regionale è attribuita un'indennità giornaliera così definita:

A. Operai Forestali

- euro 8,50 per la settimana lavorativa su 5 giorni
- euro 7,60 per la settimana lavorativa su 6 giorni,

B. Impiegati Forestali

- euro 8,00 nel 2022 ed euro 8,5 nel 2023.

L'indennità di cui al comma precedente non è dovuta nel caso di fruizione del permesso non retribuito, dell'aspettativa non retribuita, della cassa integrazione guadagni, della malattia, infortunio, delle ferie permessi e legge 104/92.

E' riconosciuta quale salario integrativo al personale adibito alle mansioni di "guardiania" presso sedi dell'Ente/azienda ovvero strutture o immobili appartenenti ad altri Enti Pubblici una indennità per eventuale lavoro notturno pari ad euro 1,50 ad ora.

ART. 21 BIS- COSTITUZIONE FONDO DI GARANZIA (CISOA)

Si stabilisce di costituire un fondo di garanzia, attraverso trattenute nei confronti dei lavoratori forestali (sono esclusi gli operai forestali del servizio dell'Adisu, gli operai forestali a tempo determinato e gli Impiegati Forestali) da poter utilizzare nel caso in cui ci sia un mancato riconoscimento di domande di CISOA da parte della Commissione INPS.

Tale fondo è finanziato dalla trattenuta oraria pari a 7,12 centesimi di euro prelevata sul Salario Integrativo Regionale e versata al fondo di garanzia.

Il fondo di garanzia annuale, se non utilizzato, sarà parte integrante del Fondo della Produttività e ripartito con gli stessi criteri dello stesso, agli operai ai quali è stata effettuata la trattenuta.

ART. 22 - FONDO PRODUTTIVITA'

In ciascun Ente/azienda potranno essere sottoscritti eventuali accordi per l'erogazione di remunerazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità e redditività.

I criteri generali e le modalità per la corresponsione di tali erogazioni verranno definiti in sede di contrattazione aziendale.

Tale fondo sarà integrato dalle somme dell'art. 21 bis in caso in cui esse si producano.

ART. 23 - INDENNITÀ DI FUNZIONE IMPIEGATI FORESTALI

L'indennità di funzione prevista dal CCNL per gli Impiegati Inquadriati come quadri è fissata nella misura massima del 35% da calcolarsi su paga base e sulla voce di salario integrativo regionale di cui all'art. 21 comma 1 del presente contratto.

L'importo di cui sopra viene definito annualmente sulla base dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata che devono tener conto delle mansioni assegnate e correlate responsabilità.

L'importo dell'indennità attribuita ai sensi dei precedenti commi è incompatibile con qualsiasi altra indennità in godimento che, pertanto, viene in essa riassorbita.

L'importo dell'indennità eccedente la misura minima prevista dal CCNL, attribuita annualmente secondo quanto disposto dal 2 comma, è revocabile e modificabile.

Agli impiegati forestali, ad eccezione di quelli a cui è riconosciuta l'indennità di funzione di cui al comma 1 del presente articolo, può essere attribuita, annualmente con le modalità di cui al comma 2 del presente articolo, un'indennità per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità, fissata nella misura massima del 9% della paga base e salario integrativo vigente. Tale indennità è revocabile e modificabile.

ART. 24 - BUONI PASTO

In sede di contrattazione aziendale le parti potranno concordare che il servizio mensa possa essere assicurato anche tramite la consegna ai dipendenti di buono pasto sostitutivo;

Nel caso in cui il servizio mensa venga fruito tramite buono pasto sostitutivo il numero dei buoni è calcolato convenzionalmente su base annua nella misura di due per settimana da attribuire nelle giornate in cui venga effettuato il rientro pomeridiano che, dopo la pausa, di durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore, prosegua per almeno 2 ore.

Il buono pasto compete anche agli operai forestali che, dopo l'attività lavorativa ordinaria, proseguano per almeno altre 2 ore di lavoro straordinario:

ART. 25 - MISSIONI E TRASFERTE

Agli impiegati forestali chiamati a prestare servizio in via temporanea in luogo diverso dall'abituale sede di servizio e situato ad almeno 10 chilometri di distanza dalla stessa, spetta un'indennità di missione nella misura stabilita dai successivi commi. La stessa indennità spetta agli operai forestali, intendendosi per questi, come sede di servizio, l'intero territorio regionale.

L'indennità spetta solamente nel caso in cui la missione abbia durata superiore a complessive 4 ore giornaliere.

La durata della missione è pari alle ore di assenza dalla sede di servizio, trascurando le frazioni di ora inferiori a 30 minuti ed arrotondando all'ora successiva le altre.

L'indennità è pari ad euro. 0,63 orarie per gli operai e per gli impiegati forestali fino al IV livello; è pari a euro. 0,86 per gli impiegati forestali di V e VI livello.

Al dipendente in missione di durata pari ad almeno 8 ore è data facoltà di richiedere il rimborso spese per un pasto, mediante presentazione di documento fiscale, nel limite di euro. 22,31. Per missioni di durata pari ad almeno 12 ore è data facoltà al dipendente di richiedere il rimborso spese per due pasti, mediante presentazione di documento fiscale, nel limite di euro. 22,31 ciascuno. Se la durata della missione è pari ad almeno 24 ore è data facoltà del dipendente richiedere il rimborso spese per albergo a tre stelle. Nel caso di cui al presente comma l'importo dell'indennità di missione è ridotto del 70 per cento.

Per lo svolgimento della missione il dipendente deve prioritariamente avvalersi dei mezzi dell'Ente/azienda. In caso di indisponibilità del mezzo dell'Ente/azienda il dipendente deve essere autorizzato a servizi dei mezzi di trasporto pubblico con diritto al rimborso della spesa per vi relativi biglietti; in caso di mancanza dei mezzi pubblici può essere autorizzato all'uso del mezzo proprio con diritto al rimborso pari ad 1/5 del prezzo della benzina super per ogni chilometro percorso.

ART. 26 - INTERRUZIONE DEL LAVORO PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE

Al verificarsi di eventi, non dipendenti dalla volontà del dipendente o del datore di lavoro, che non consentano l'inizio o la prosecuzione dell'attività lavorativa, la relativa decisione è presa dalla direzione tecnica o dal personale da essa indicato.

Se la decisione di non iniziare l'attività lavorativa è assunta presso il centro di raccolta o presso il cantiere di lavoro non è dovuta alcuna retribuzione giornaliera, salvo quanto previsto dal precedente art. 14.

Qualora l'impossibilità alla prosecuzione giornaliera della prestazione si verifichi oltre un'ora e quarantacinque minuti dall'inizio del lavoro, ai lavoratori con rapporto a tempo indeterminato spetta l'intera retribuzione.

Per gli operai a tempo determinato trova applicazione l'art. 59 del CCNL.

ART. 27 - ANTICIPAZIONE PER C.I.G. E LEGGE 104/92

Per ogni giornata lavorativa per la quale è richiesta la C.I.G., agli operai forestali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è corrisposta, da parte del datore di lavoro, un'anticipazione pari al 100% di quanto corrisposto dall'INPS.

Per ogni giornata di C.I.G. richiesta e non riconosciuta da parte della Commissione INPS, scatterà il Fondo di Garanzia di cui all'Art. 21 Bis.

L'indennità relativa ai premessi concessi ai sensi della L. 104/92 viene corrisposta tramite pagamento diretto da parte dell'INPS senza alcuna anticipazione da parte del datore di lavoro.

ART. 28 - ABROGAZIONE

Sono aboliti e sostituiti dal presente tutti i contratti integrativi regionali in precedenza sottoscritti.

Regione Umbria: Assessore Roberto Morroni

Agenzia forestale regionale: Amministratore Unico MANUEL MARAGHELLI

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

**PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AL CIRL UMBRIA 2020-2023 PER I LAVORATORI DIPENDENTI
DELL'AGENZIA FORESTALE REGIONALE**

Le parti concordano di sottoscrivere il presente protocollo aggiuntivo valido esclusivamente per l'Agenzia Forestale Regionale visto che, a seguito dell'abolizione delle Comunità Montane dell'Umbria effettuato con legge regionale 18/2011, l'Agenzia ha ereditato tutto il personale del comparto forestale in carico agli Enti disciolti. Poiché a detto personale è stata applicata nel corso degli anni in modo esclusivo la contrattazione integrativa regionale, sottoscritta per la parte datoriale dall'UNCERM, si rende necessario siglare uno specifico accordo che tenga conto della evoluzione contrattuale suddetta applicata a tale personale ora alle dipendenze dell'Agenzia Forestale Regionale.

La parte datoriale pubblica, pur sottoscrivendo il presente accordo, evidenzia che tutti gli istituti contrattuali che prevedono incrementi retributivi e le disposizioni riguardanti i rimborsi chilometrici sono sottoposti a condizione risolutiva alla luce degli accertamenti che la parte stessa effettuerà nelle sedi opportune per verificare la necessaria applicazione della normativa pubblicistica in materia di personale anche ai rapporti contrattuali privatistici, di cui la parte datoriale pubblica è comunque titolare.

L'Agenzia Forestale Regionale si impegna a promuovere e garantire la formazione continua del personale finalizzata al miglioramento delle competenze e della professionalità per favorire la progressione individuale ed il miglioramento dell'organizzazione per conseguire adeguati livelli di efficienza, efficacia ed economicità.

L'Agenzia forestale regionale e la Regione si impegnano a condividere a partire dal mese di ottobre 2022 con le RR.SS. la definizione della struttura tecnica-operativa dell'Agenzia nel rispetto delle procedure previste dalla normativa vigente ed alle disponibilità finanziarie.

1. Diritti Sindacali (rif. Art. 5 CIRL)
2. Modalità nomina Capo Operai e Capo Squadra (rif. Art. 13 CIRL)
3. Elezioni R.L.S. (rif. Art. 7 CIRL)
4. Fondo Forestale Incentivante Forestale (rif. Art. 22 CIRL)
5. Rimborso uso mezzo proprio per missioni e trasferte (rif. Art. 25 CIRL)
6. Buoni pasto (rif. Art. 24 CIRL)
7. Indennità di funzione impiegati forestali (rif. Art. 23 CIRL)
8. Fondo Impiegati forestali
9. Integrazione per malattia ed infortunio
10. Comitato Unico e di Garanzia
11. Trattamento giuridico ed economico

1. Diritti Sindacali (rif. Art. 5 CIRL)

Le parti firmatarie, per quanto riguarda la composizione numerica della R.S.U., concordano che per unità produttiva debba intendersi l'Agenzia nella sua struttura unitaria e che la composizione numerica viene fissata in 12 componenti (nove operai e tre impiegati forestali).

Le parti concordano che per garantire adeguata rappresentatività territoriale i delegati potranno essere eletti per ogni Sede Operativa dell'Agenzia (secondo i parametri fissati dal paragrafo "numeri addetti" con gli stessi criteri fissati dalla lettera F), fermo restando che il monte ore complessivo di permessi concedibili non potrà superare il tetto massimo di 1584 ore (203 giornate).

Le parti stabiliscono che i rappresentanti della R.S.U. come sopra definiti vengano eletti entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Modalità nomina Capo Operai e Capo Squadra (rif. Art. 13 CIRL)

Il conferimento degli incarichi, previa pubblicazione di appositi bandi, consegue a prova selettiva di accertamento di idoneità da parte di apposita commissione che, al fine della formazione della graduatoria finale di merito, valuta in equa proporzione graduandone le priorità ed il valore il titolo di studio, l'anzianità di servizio nel livello e complessiva, gli altri eventuali titoli conseguiti anche attraverso corsi di formazione professionale riconosciuti.

La graduatoria finale, valida per il tempo consentito dalle vigenti norme, rimane aperta anche al fine dell'attribuzione eventuale degli incarichi a termine.

3. Elezioni R.L.S. (rif. Art. 7 CIRL)

Le parti firmatarie, per quanto riguarda l'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.), concordano che per unità produttiva debba intendersi l'Agenzia nella sua struttura unitaria.

4. Fondo Forestale Incentivante Forestale (rif. Art. 22 CIRL)

Le parti firmatarie del presente accordo ribadiscono la necessità di dare applicazione all'art. 13 del CIRL 1996/1999 il quale prevede che il fondo forestale variabile compete anche al personale inquadrato nella categoria impiegati.

La percentuale di accantonamento del Fondo Forestale Incentivante Forestale viene stabilita nella quota del 4,50%.

Il fondo in questione verrà costituito unitariamente stabilendosi che la percentuale di accantonamento riservata agli impiegati forestali sarà pari allo 0,6%.

La contrattazione annuale aziendale definirà i criteri per la ripartizione del fondo in oggetto.

5. Rimborso uso mezzo proprio per missioni e trasferte (rif. Art. 25 CIRL)

Coerentemente con quanto disposto dalla circolare della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome del 10 febbraio 2011 "interpretazione numero 11/17/CR06/C1 'Disposizioni del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche'" al dipendente autorizzato, in occasione di missioni o trasferte, all'uso del mezzo proprio viene riconosciuto un rimborso calcolato "sulla base della somma che avrebbe speso ove fosse ricorso ai trasporti pubblici".

6. Buoni pasto (rif. Art. 24 CIRL)

L'Agenzia Forestale Regionale assicura la fruizione del servizio mensa mediante consegna ai dipendenti di buono pasto sostitutivo il cui valore è pari a € 7,00.

Il numero dei buoni è calcolato convenzionalmente su base annua nella misura di due per settimana da attribuire nelle giornate in cui venga effettuato il rientro pomeridiano che, dopo la pausa, di durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore, prosegue per almeno 2 ore.

7. Indennità di funzione impiegati forestali (rif. Art. 23 CIRL)

L'indennità per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui al comma 5 dell'art. 23 del CIRL viene conferita con atto del Dirigente del servizio competente, in cui viene tra l'altro indicata la quantificazione dell'indennità, secondo parametri definiti in sede di contrattazione aziendale.

Agli impiegati forestali di 5° e 6° livello che non ricoprono la qualifica di quadro e che posseggono caratteristiche di alta professionalità, da individuare nell'ambito della contrattazione aziendale, con funzioni di particolare rilevanza sul piano specialistico e/o di coordinamento per i quali si richiedono specifiche conoscenze, autonomia e capacità a

potrà essere erogata una indennità di funzione fino ad un massimo di €.100,00.
Agli impiegati che svolgono la mansione di preposto alla sicurezza è riconosciuta un'indennità di €. 80,00 comprensiva anche dell'indennità di funzione di cui all'articolo 23 del CIRL.

Gli impiegati forestali con qualifica di quadro di cui al comma 1 dell'art. 23 del CIRL o impiegati di 5° e 6° livello con alta professionalità di cui al comma 2 del presente articolo possono essere responsabili dell'istruttoria dei procedimenti di competenza, con relativo potere di firma in quanto titolari della responsabilità di tutti gli atti preliminari necessari all'adozione del provvedimento finale.

8. Fondo Impiegati forestali

Viene istituito a titolo di salario integrativo regionale un fondo destinato al trattamento economico accessorio degli impiegati forestali.

A tale fondo sono annualmente destinate, fatte salve le compatibilità di bilancio, le seguenti risorse:

- un importo entro il limite del 3,5 % del monte salari dell'anno precedente;
- le somme del F.F.I.V. accantonate a favore degli impiegati forestali di cui al comma 3 dell'art. 4 del presente protocollo;
- le somme accantonate a favore degli impiegati forestali per incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D. Lgs 50/2016;

Le somme destinate alla costituzione del fondo si intendono comprensive degli oneri a carico dell'Ente.

In relazione alle finalità di cui al comma 1 le risorse del fondo sono utilizzate, secondo criteri in sede di contrattazione aziendale, per il pagamento:

- dell'indennità di funzione di cui all'art. 23 comma 1 del CIRL;
- dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 23 comma 5 del CIRL;
- dell'incentivo per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D. Lgs 50/2016;
- dei compensi derivanti dalla ripartizione della percentuale di accantonamento del F.F.I.V di cui al comma 3 dell'art. 4 del presente protocollo.

9. Integrazione per malattia ed infortunio

Le integrazioni per malattia di cui all'art. 61 del CCNL vengono assolate a norma dell'ultimo comma dell'articolo medesimo, mediante corresponsione mensile agli operai, da parte del datore di lavoro, di una somma pari all'80% del salario giornaliero di qualifica per ogni giornata di assenza documentata.

Nel caso in cui l'assenza per malattia sia superiore a tre giorni tale indennità è pari al 100% del salario giornaliero di qualifica per ogni giornata di assenza documentata. In caso di infortunio tale indennità è pari al 100% del salario giornaliero di qualifica per ogni giornata di assenza documentata.

L'indennità di cui al precedente comma è erogata per ciascuna giornata lavorativa nonché, a norma dell'art. 73 del D.RR. 1124/65, per le giornate festive se ricomprese tra il 2° ed il 4° giorno successivo al verificarsi di un infortunio sul lavoro.

Qualora il dipendente, sottoposto a visita fiscale, risulti inadempiente rispetto agli obblighi di legge o le giornate di assenza non vengano riconosciute indennizzabili dagli istituti preposti, è comunque tenuto alla restituzione delle integrazioni ricevute mediante recupero a cura del datore di lavoro nella busta paga della mensilità successiva.

L'erogazione dell'integrazione di cui al presente articolo è dovuta fino alla concorrenza dei termini temporali riconosciuti dagli istituti previdenziali ed assicurativi competenti.

All'applicazione dell'integrazione per malattia ed infortunio non è più dovuto lo 0,34% della paga base dei lavoratori forestali al FIMIF.

Le somme erogate dagli istituti previdenziali, a fronte delle anticipazioni delle prestazioni temporanee effettuate dal datore di lavoro, vengono introitate dal datore di lavoro mediante compensazione delle medesime somme con i contributi dovuti nel trimestre.

in relazione all'anticipazione ai lavoratori a tempo determinato si conviene che le somme anticipate degli istituti previdenziali, se non autorizzate al termine del rapporto di lavoro, verranno recuperate dal datore di lavoro fino a concorrenza nell'ultima mensilità e nel T.F.R. con contestuale restituzione degli assegni.

10. Comitato Unico di Garanzia

Le parti firmatarie concordano che funzioni del Comitato di pari opportunità, dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ed in generale, le azioni per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni sono affidate al Comitato Unico di Garanzia costituito ai sensi art. 57, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001 come modificato dall'art. 21, comma 1, della Legge n. 183 del 04.11.2010.

11. Trattamento giuridico ed economico

Il trattamento giuridico ed economico del personale forestale categoria operai ed impiegati proveniente dalle disciolte Comunità Montane e transitato all'Agenzia Forestale Regionale è normato dal CCNL di categoria, dal CIRL e dal presente Protocollo aggiuntivo. Le parti si impegnano a definire ruolo e responsabilità degli impiegati forestali nel contesto organizzativo procedimentalizzato dell'ente pubblico Agenzia Forestale Regionale.

Regione Umbria: Assessore Roberto Morroni

Agenzia forestale regionale: Amministratore Unico MANUEL MARAGHELLI

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL