



REGIONE DEL VENETO



CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO

RIFERITO AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
(2024-2027) PER I LAVORATORI ADDETTI AD ATTIVITA' DI
SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE ED IDRAULICO AGRARIA
PER LA REGIONE DEL VENETO



IN COLLABORAZIONE CON
UNCEM REGIONALE DEL VENETO

Il giorno 20 novembre 2024, presso la sede della Regione del Veneto in Via Torino n. 110 – 30172 Mestre-Venezia (VE)

tra

↪ **REGIONE DEL VENETO** nella persona dell'Assessore al Bilancio Francesco Calzavara con la collaborazione di UNCEM Regionale del Veneto rappresentata dal Presidente Dott. Ennio Vigne,

e

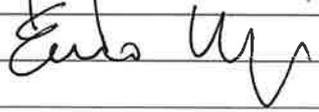
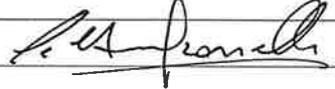
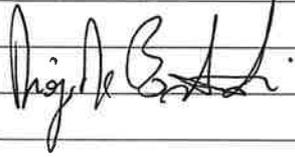
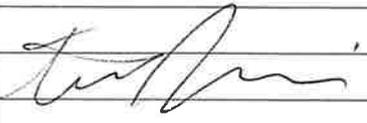
↪ **la FLAI-CGIL** rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Sebastiano Groselle,

↪ **la FAI-CISL** rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Diego De Bortoli,

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

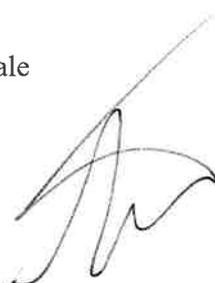
si è stipulato il seguente Contratto Regionale di Lavoro, per i lavoratori forestali del territorio della Regione del Veneto, Integrativo del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 09.12.2021.

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto il presente accordo, che riunisce in unico testo riepilogativo tutte le vigenti ed applicabili disposizioni del CIRL per il quadriennio 2024-2027.

Delegazione trattante Parte Datoriale	Nominativo	Firma
Regione Veneto - Assessore al Bilancio	Francesco Calzavara	
UNCEM Regionale - Presidente	Ennio Vigne	
Delegazione trattante Parte Sindacale	Nominativo	Firma
FLAI – CGIL - Segretario Regionale	Sebastiano Grosselle	
FAI – CISL - Segretario Regionale	Diego De Bortoli	
UILA – UIL - Segretario Regionale	Nicola Storti	

INDICE

Art. 1	Sfera di applicazione e durata	p. 6
Art. 2	Norme riguardanti il sistema delle informazioni	p. 6
Art. 3	Garanzie occupazionali	p. 7
Art. 4	Riassunzione lavoratori a tempo determinato	p. 8
Art. 5	Turnover	p. 9
Art. 6	Classificazione dei lavoratori	p. 9
Art. 6 bis	Quadri	p.13
Art. 6 ter	Direzione lavori e responsabile ai fini della sicurezza in cantiere L.81/2008	p.13
Art. 7	Premio continuità di servizio	p.14
Art. 8	Indennità per i capi	p.14
Art. 9	Gestione dell'orario di lavoro	p.14
Art. 10	Ambiente e salute	p.15
Art. 11	Trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale ed organico attività di Anti-Incendio-Boschivo	p.16
Art. 11 bis	Trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale ed organico interventi in emergenze idrogeologiche e di Protezione Civile	p.17
Art. 12	Organizzazione del lavoro	p.19
Art. 13	Ferie	p.19
Art. 14	Indennità chilometrica e mezzi di trasporto	p.19
Art. 15	Trattamento missioni e trasferte alternativo a quello previsto dal CCNL e diverse modalità di rimborso spese	p.20
Art. 16	Recupero del lavoro non effettuato per cause di forza maggiore	p.21
Art. 17	Infortunio sul lavoro e malattia	p.21
Art. 18	Previdenza complementare	p.22
Art. 19	Individuazione fabbisogni di formazione professionale e individuazione dei percorsi formativi	p.22
Art. 20	Diritti sindacali e distacchi di competenza regionale	p.23
Art. 21	Modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio	p.24
Art. 22	Permessi straordinari per motivi particolari	p.24
Art. 23	Mensa e buoni pasto	p.24
Art. 24	Contributo per assistenza contrattuale regionale	p.25
Art. 25	Salario integrativo	p.25



DICHIARAZIONE A VERBALE

Il presente accordo di rinnovo del CIRL richiama e recepisce espressamente il contenuto del Protocollo d'intesa preliminare sottoscritto dalle parti stipulanti il CCNL, riportato in epigrafe al medesimo CCNL e di seguito riportato.

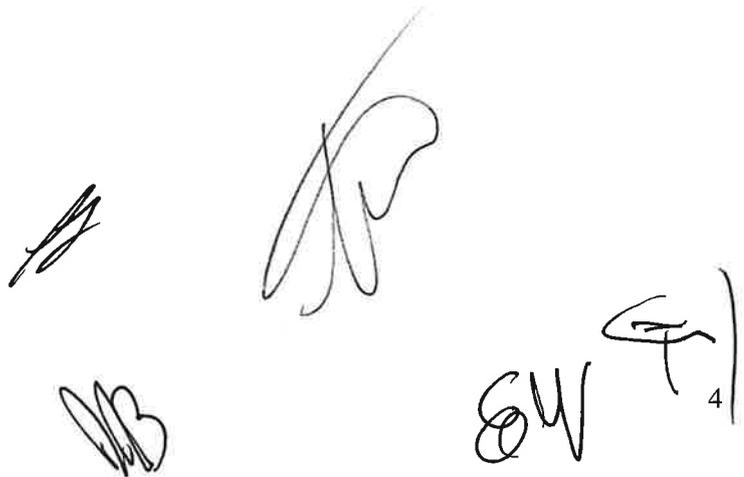
“Le sottoscritte Parti stipulanti il CCNL 6.3.95, che si accingono al negoziato per il suo rinnovo, convengono quanto appresso:

- *il CCNL è per definizione un accordo pattizio ed è pertanto patrimonio esclusivo di tutte le Parti;*
- *in forza di quanto sopra, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al CCNL o qualsiasi estensione e pattuita ad altre Parti diverse da quelle stipulanti non può avvenire se non con il consenso espresso di ciascuna delle Parti medesime. Ciascuna delle parti si impegna altresì a non negoziare altro CCNL per le stesse attività;*
- *tale accordo ha validità pe la vigenza contrattuale e si considererà automaticamente rinnovato qualora non intervenga richiesta di revisione da una delle Parti;*
- *in caso di inosservanza di quanto sopra pattuito il presente accordo si considera immediatamente decaduto.*

Letto approvato e sottoscritto.

Roma, 10 dicembre 1997

Nota: approvato dalla Giunta Esecutiva dell'UNCEM nella riunione del 3 luglio 1998”.



The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct signatures: one on the left, one in the center, one on the right, and one at the bottom right. The signature at the bottom right includes the number '4' written below it.

PREMESSA

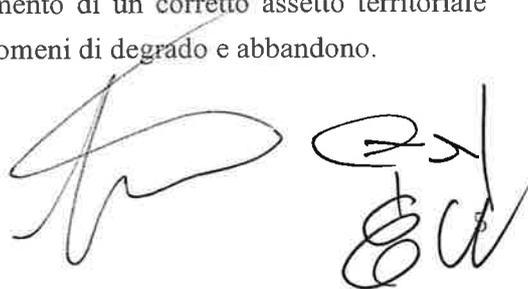
I cambiamenti climatici in atto nel pianeta, e le recenti devastazioni avvenute nella nostra Regione causate dalla tempesta Vaia, dalle mareggiate lungo il Litorale Veneto impongono a noi tutti un ripensamento del modello di gestione e salvaguardia del territorio e una maggior attenzione e cura dello stesso. La valorizzazione del territorio vocato al turismo quale fonte di ricchezza e del suo paesaggio nonché delle zone rurali possono creare condizioni favorevoli per la tutela del nostro delicato e fragile sistema agro-ambientale-forestale. La difesa della biodiversità, del bosco, dei litorali, dell'intero sistema idraulico forestale, garantiscono materie prime, tutele territoriali e paesaggistiche e la conservazione degli eco-sistemi. Le recenti riorganizzazioni della Regione del Veneto in materia di Difesa del Suolo e SIF con l'attribuzione delle competenze esecutive dei lavori di Sistemazione Idraulico-Forestale all' Ente Strumentale Veneto Agricoltura – AVISP, devono continuare a garantire le risorse e i finanziamenti necessari per la complessa attività sopra descritta. Tali attività dovranno tenere in considerazione delle opportunità concesse dal nuovo T.U. sulla forestazione e una gestione attiva del bosco/foresta, delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori in un'ottica di gestione del territorio, (sviluppata in amministrazione diretta), per la difesa idrogeologica, per la tutela e la sicurezza del nostro territorio, che nella sua completezza rappresenta sicuramente una leva formidabile per la valorizzazione del patrimonio della nostra regione. Auspicando allo stesso tempo attraverso le Unioni Montane e Comuni lo sviluppo dei lavori in delega, attribuendo all'Ente della Regione del Veneto la competenza per eseguirli.

In questo contesto in sintonia con quanto disposto dalla nuova PAC e dal Regolamento n.1305/2013 del 13.12.2013, la programmazione regionale, sede primaria di elaborazione della politica forestale nel quadro degli indirizzi nazionali e comunitari, deve puntare al recupero e valorizzazione delle produzioni e delle potenzialità selvicolturali al fine di concorrere al miglioramento delle condizioni economico-sociali della popolazione residente nelle zone di montagna, consolidare e possibilmente aumentare i livelli occupazionali dei lavoratori forestali, perseguendo un reale governo del mercato del lavoro del settore, anche ai fini di una maggiore produttività e dell'inserimento dei giovani.

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

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

In armonia con tali orientamenti assume rilevanza determinante anche il coinvolgimento delle Amministrazioni comunali come elemento per il mantenimento di un corretto assetto territoriale soprattutto nelle zone montane, maggiormente esposte a fenomeni di degrado e abbandono.



Inoltre l'impiego di questi lavoratori specie in situazioni critiche ed emergenziali, consente infine di ottenere benefiche ed immediate ricadute sul mantenimento del territorio, sulla popolazione in esso residente e sul tessuto socio-economico più in generale.

Nel quadro degli indirizzi programmatici regionali e nazionali per il settore, le Organizzazioni sindacali, ferma restando la propria autonomia, svolgeranno idonee iniziative con l'Amministrazione Regionale, le Unioni montane (ex Comunità montane), ed altri Enti per conseguire la destinazione al settore di tutte le risorse finanziarie disponibili in sede nazionale, comunitaria e regionale per la promozione della difesa idrogeologica, del miglioramento forestale, della valorizzazione e difesa delle risorse silvo-pastorali e ambientali del territorio veneto.

In questo quadro generale è imprescindibile una articolazione efficace di relazioni sindacali finalizzate ad organizzare e regolamentare tutti gli aspetti normativi e contrattuali che negli anni hanno caratterizzato significativi punti di avanzamento che hanno qualificato la contrattazione regionale di settore come tra le migliori in Italia.

Art. 1

Sfera di applicazione e durata

Il presente Contratto Integrativo Regionale di lavoro (C.I.R.L.) fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) 2021-2024 e si applica ai rapporti di lavoro indicati nell'art. 1 di quest'ultimo, instaurati nel territorio regionale veneto.

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

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

Il presente C.I.R.L. sostituisce, per le parti di rispettiva pertinenza, i precedenti Contratti Integrativi stipulati in data 24/07/2018 e 02/02/2022 ed ha formale validità temporale quadriennale.

Gli adeguamenti della componente salariale hanno decorrenza dal 01/12/2024 e dal 01/01/2025.

Il presente contratto scade il 31/12/2027 fatta salva diversa indicazione derivante dal nuovo C.C.N.L. o eventuale accordo nazionale.

Art. 2

Norme riguardanti il sistema delle informazioni

Nel quadro del sistema di informazioni sui programmi di intervento stabilito all'art. 3 del C.C.N.L. 2021/2024 sono riconfermati il Comitato Paritetico Regionale e l'Osservatorio Regionale.

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

- un rappresentante della FLAI-CGIL;
- un rappresentante della FAI-CISL;
- un rappresentante della UILA-UIL;
- un rappresentante della Direzione regionale competente per materia;
- un rappresentante della Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura.



Compiti del C.P.R. sono:

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

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

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

Compiti dell'O.R. sono:

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

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

L'O.R. si riunisce di norma due volte all'anno presso l'Assessorato all'Ambiente e Protezione Civile. In occasione della prima riunione del C.P.R. e dell'O.R. verranno concordati i regolamenti per l'attività operativa dei medesimi organismi.

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

Art. 3

Garanzie occupazionali

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



Ai lavoratori che nell'anno solare precedente abbiano effettuato un numero di giornate di effettivo lavoro presso lo stesso datore di lavoro in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 2021/2024, inferiore a 104 di effettivo lavoro, viene garantito un rapporto a tempo determinato nello specifico settore di durata almeno pari a quella dell'anno precedente.

Ai lavoratori che nell'anno solare precedente abbiano effettuato più di 104 giornate di effettivo lavoro presso lo stesso datore di lavoro in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 2021/2024, viene garantito, per l'anno solare successivo, un rapporto di lavoro a tempo determinato, nello specifico settore, della durata minima di 165 giornate contributive utili ai fini delle prestazioni previdenziali.

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

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

Previa mutua, reciproca sottoscrizione da parte del datore di lavoro e del lavoratore, è possibile il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo determinato anche per periodi di tempo superiori alle 180 giornate contributive senza che ciò costituisca obbligo di inquadramento a tempo indeterminato. I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato che al compimento dell'età pensionabile non abbiano ancora raggiunto il minimo di anzianità contributiva per conseguire la pensione I.N.P.S., conservano la garanzia occupazionale acquisita fino al raggiungimento dei requisiti contributivi minimi necessari per conseguire la pensione di vecchiaia.

Al fine di attuare le garanzie occupazionali di cui al presente articolo gli enti datori di lavoro potranno avvalersi dei Centri Provinciali per l'Impiego.

Art. 4

Riassunzione lavoratori a tempo determinato

I lavoratori assunti con rapporto a tempo determinato per i lavori di carattere stagionale hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica già ricoperta presso lo stesso Ente, fatta salva esplicita manifestazione contraria, nonché quanto disposto dal successivo art. 6), mediante l'invio di una comunicazione raccomandata.

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

Qualora le necessità operative del settore idraulico-forestale comportino l'assunzione di un numero di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore al numero di lavoratori che hanno diritto di precedenza nella riassunzione ai sensi del precedente comma, si terranno a livello territoriale o aziendale, almeno un mese prima dell'inizio dei lavori, appositi incontri tra gli enti datori di lavoro interessati e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, al fine di definire l'ordine di precedenza nella riassunzione in conformità a quanto previsto all'art. 48 del C.C.N.L. 2021/2024.



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

Art. 5

Turnover

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

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

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

Rimangono validi e applicati tutti gli accordi territoriali stipulati dalle parti a livello aziendale o di struttura su tempi, modalità e criteri sulla gestione operativa del turnover in tutte le loro declinazioni. Al fine di garantire l'operatività delle squadre in cantiere e la normale prosecuzione dei lavori, il datore di lavoro sostituirà il lavoratore a tempo indeterminato che abbia cessato il proprio rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento dopo l'effettuazione del turn-over annuale, entro tre mesi dalla sua cessazione.

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

Art. 6

Aggiunta di figure professionali esistenti nelle realtà territoriali, ove non contemplate nella classificazione del CCN- Classificazione dei lavoratori

Ad integrazione della classificazione dei lavoratori, prevista dall'art. 49 del C.C.N.L., vengono altresì considerati:

PARTE OPERAI

a) Lavoratori specializzati super - (livello V°):

- 1) il capo-vivaio;
- 2) il capo-operaio;



- 3) il capo squadra che ha diritto al riconoscimento del livello per titoli professionali o patenti necessarie oppure per conoscenze tecnico-pratiche e competenze professionali biennali; il caposquadra specializzato super ricopre, nei riguardi della sicurezza, il ruolo di preposto di cantiere come definito dal D.Lgs. 81/2008;
- 4) l'elettricista manutentore delle stazioni di rilevamento dati;
- 5) l'operatore addetto ai rilievi di campagna in modo continuativo e in operazioni agrometeorologiche;
- 6) l'operatore addetto alla manutenzione e controllo di sistemi di acquisizione dati;
- 7) l'operatore che, in possesso di specifiche conoscenze tecnico-pratiche, con responsabilità e autonomia esegue operazioni con l'uso di apposite attrezzature complesse (ad esempio: addetto a trattore con verricello – motoseghista, con esperienza pluriennale nell'attività di taglio di selezione, addetto ad attività di taglio di particolare complessità);
- 8) l'addetto, responsabile al montaggio dei ponteggi di altezza superiore ai 2 metri in possesso di specifica qualificazione;
- 9) gli addetti alle operazioni di controllo, selezione e gestione in genere della fauna selvatica, in possesso dei necessari titoli abilitativi e qualificanti;
- 10) l'addetto alla spalcatura di piante di alto fusto non effettuabile da terra;
- 11) il lavoratore addetto alle operazioni di scoronamento e di disaggio assicurato in fune.

In applicazione dell'art. 49 del vigente C.C.N.L. è riconosciuta una Indennità di Alta Professionalità, nella misura di € 70,00 € da corrispondersi per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del T.F.R., alle figure professionali di eccellenza, appartenenti al V° livello OTI che, per l'esperienza acquisita nella realtà aziendale, per non meno di 3 (tre) anni nel livello di appartenenza, svolgono determinate attività, anche complesse, in autonomia e con spirito di iniziativa, con particolare propensione al coordinamento, alla formazione ed al trapasso di conoscenze e competenze.

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

b) Lavoratori specializzati - (livello IV°):

- 1) il capo squadra; il caposquadra specializzato ricopre, nei riguardi della sicurezza, il ruolo di preposto di cantiere come definito dal D.Lgs. 81/2008, ove richiesto nell'ambito dell'organizzazione datoriale;
- 2) l'elettricista;
- 3) il saldatore;
- 4) il ferraiolo di prima;
- 5) il carpentiere di prima;
- 6) il manovratore di battipalo a motore;
- 7) lo spondino specializzato;
- 8) il responsabile degli allevamenti zootecnici di ogni genere;
- 9) il selezionatore di animali;

- 10) il teleferista;
- 11) l'operatore addetto alla installazione e manutenzione ordinaria delle stazioni di rilevamento dati;
- 12) il rilevatore neve e valanghe;
- 13) l'operatore addetto ai rilievi fitopatologici;
- 14) il motoseghista;
- 15) il potatore e allestitore di piante di viali alberati e giardini;
- 16) il muratore, intagliatore e posatore di pietrame da lavoro;
- 17) il conduttore di motobarca;
- 18) l'assistente ai rilievi dendrometrici ed alla tenuta della documentazione di cantiere;
- 19) analista e selezionatore di materiale vegetale micorizzato;
- 20) addetto alla costruzione di passerelle in legno e pedonali.

c) Lavoratori qualificati super (livello III°):

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

d) Lavoratori qualificati (livello II°):

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

e) Lavoratori comuni - (livello I°):

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

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

Nell'ambito dell'autonomia organizzativa di ciascuna realtà aziendale volta alla ottimizzazione gestionale delle maestranze e nell'ottica di un miglioramento della qualificazione professionale, saranno tenute in debito conto le opportunità e le occasioni utili a favorire l'inquadramento alla qualifica superiore degli addetti con particolare riferimento al passaggio dal primo al secondo livello. Allo scopo, saranno previste periodiche occasioni di verifica che, promosse in sede locale, faranno riferimento: alla pregressa esperienza lavorativa, alla qualità e alla polivalenza delle

mansioni prestate; a specifici momenti formativi nonché alla anzianità di servizio maturati nella qualifica di partenza dei singoli lavoratori interessati.

PARTE IMPIEGATI

6° livello – par. 152:

Impiegati che, pur non investiti dei poteri e delle incombenze del dirigente, collaborano con questi e con il datore di lavoro all'organizzazione e gestione generale, sia tecnica che amministrativa, dell'azienda con autonomia e potere di iniziativa decisionale nel merito degli interventi o procedure. Predispongono programmi operativi e progetti per il conseguimento degli obiettivi individuando e sviluppando sistemi e metodologia innovative, operano individualmente o coordinano lavoratori delle unità organizzative di propria competenza delle quali sono formalmente responsabili.

Possono agire con autonomia ed iniziativa, su mandato del datore di lavoro, quali dirigente di cantiere ai fini organizzativi e della sicurezza così come definito dal D. Lgs. 81/2008, con la corresponsione del trattamento di cui al successivo art. 6 ter.

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

5° livello – par 133

Appartengono a questo livello gli impiegati che, in base alle direttive del datore di lavoro o di un superiore provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o in merito all'esecuzione dei lavori e agli approvvigionamenti di cantieri

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

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

4° livello – par 122

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

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



3° livello – par 115

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

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

2° livello – par 108

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

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

1° livello – par 100

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

Art. 6 bis

Quadri

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

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

Al lavoratore inquadrato nel 6° livello, con attribuzione della funzione di quadro, è riconosciuto, limitatamente alla durata di tale incarico di funzione, il trattamento economico di cui al successivo art. 25.

Art. 6 ter

Direzione lavori e responsabile ai fini della sicurezza in cantiere L. 81/2008

Al lavoratore inquadrato nel 6° livello, con attribuzione della funzione di direttore lavori e/o dirigente di cantiere ai fini organizzativi e della sicurezza così come definito dal D.Lgs. n. 81/2008,



e/o di incaricato della progettazione (ove richiesta), è riconosciuto, limitatamente alla durata di tale incarico di funzione, il trattamento economico di cui al successivo art. 25.

Art 7

Premio continuità di servizio

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

- Minimo conglobato nazionale più Salario integrativo regionale annui corrispondenti al livello di inquadramento di appartenenza.

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

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

Art. 8

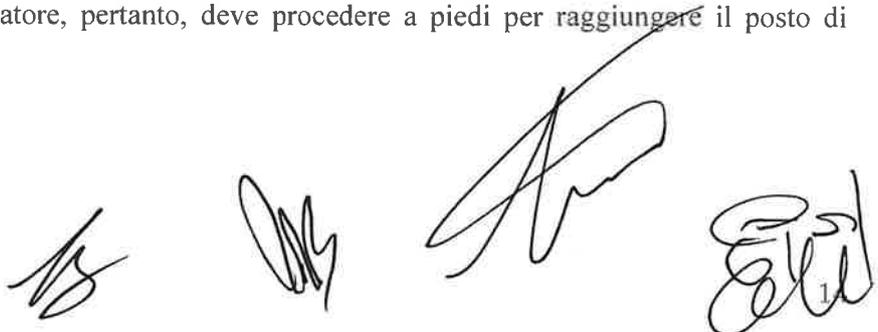
Indennità per i capi

(cfr. articolo 25)

Art. 9

Gestione dell'orario di lavoro

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



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

Art. 10

Ambiente e salute

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

1) LAVORI PESANTI

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

2) LAVORI NOCIVI

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

Ai fini di una migliore tutela dei lavoratori sotto il profilo della sicurezza aziendale le parti si danno altresì atto che

1. i LAVORI IN ACQUA di cui all'articolo 53 del C.C.N.L. sono quelli effettuati, in via continuativa o prevalente, con i piedi immersi in acqua, neve o melma, che richiedano l'uso di adeguati D.P.I.; i lavoratori possono essere addetti a lavori in acqua per un massimo di cinque ore giornaliere;
2. i LAVORI IN QUOTA sono quelli effettuati ad una altezza da terra superiore ai 2 metri con esclusivo riferimento ai montatori di ponteggi in possesso di specifica qualificazione e agli addetti alle operazioni colturali o fitosanitarie effettuate con la tecnica del "tree climbing".

Ai lavoratori che svolgono lavori nocivi, in acqua e quota, è prevista la corresponsione di un'indennità, a mente dell'art. 53 del C.C.N.L., calcolata nella misura del 10% della retribuzione composta da minimo nazionale conglobato e salario integrativo regionale.

La predetta indennità è corrisposta, su base oraria, limitatamente all'effettiva durata dell'attività lavorativa svolta in acqua; all'effettiva durata dell'attività di montaggio e di smontaggio di ponteggi di altezza superiore ai 2 metri dal suolo; all'effettivo svolgimento delle operazioni colturali o

fitosanitarie effettuate con la tecnica del “tree climbing” e all’effettivo svolgimento della attività su piattaforma aerea.

Art. 11

Trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale ed organico attività di Anti-Incendio-Boschivo

Ferma restando la disciplina dettata in materia di lotta agli incendi boschivi dalla normativa nazionale e regionale, il presente articolo riguarda l’organizzazione Anti-Incendio-Boschivo (A.I.B.) e l’espletamento delle attività conseguenti, che richiedano l’intervento di operatori specializzati.

La lotta agli incendi boschivi è effettuata anche con l’impiego di squadre specializzate di pronto intervento costituite da lavoratori preferibilmente assunti a tempo indeterminato. Alla costituzione di tali squadre si perviene sulla base di reciproco accordo formale tra lavoratore e datore di lavoro, sentiti eventualmente anche i DOS del territorio di competenza, prefigurando l’impiego delle squadre così costituite sul territorio di competenza e, qualora necessario, sull’intero territorio regionale.

I lavoratori costituenti le predette squadre A.I.B. sono individuati, sulla base di determinati requisiti fisici ed attitudinali, individuali, avallati dai “medici competenti” dell’Ente di appartenenza.

L’Ente datore di lavoro provvede allo specifico addestramento dei lavoratori; alla fornitura degli equipaggiamenti e delle dotazioni individuali e di squadra, impegnandosi al costante aggiornamento addestrativo, operativo e dotazionale onde assicurare i più elevati standard di sicurezza e di efficacia nelle operazioni A.I.B.

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

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

I criteri di ordinaria turnazione tra le squadre di cui al comma precedente sono determinati, facendo in modo che ogni lavoratore risulti di norma reperibile per un solo fine-settimana al mese e per non più di cinque giorni consecutivi.

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

Gli Enti datori di lavoro interessati, sulla base delle caratteristiche del proprio territorio, possono pianificare la reperibilità anche per periodi di tempo inferiori alla annualità.

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

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



16

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

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

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

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

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

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

Con particolare riferimento al personale inquadrato nella categoria degli impiegati forestali, la reperibilità verrà assicurata su tutto l'arco dell'anno con turno settimanale, secondo un programma da definire su base trimestrale. A fronte della reperibilità, per le ore extralavorative, al personale impiegato forestale verrà riconosciuta, per le ore di reperibilità oltre il normale orario di lavoro, un'indennità pari alla misura stabilita dall'Art. 56 del vigente CCNL, (4,5% del minimo contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo regionale), oltre a 30 euro per ogni festività o fine settimana rientrante nel turno settimanale. Le parti si danno reciprocamente atto che le squadre per l'intervento sul fuoco saranno formate solo da lavoratori adeguatamente addestrati, con qualifica di operaio.

Art. 11 bis

Trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale ed organico interventi in emergenze idrogeologiche e di Protezione Civile

Il presente articolo riguarda l'organizzazione e l'espletamento delle attività conseguenti ad emergenze di Protezione Civile che richiedano l'intervento di operatori specializzati nelle operazioni di messa in sicurezza del territorio.

Per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali possono essere impiegate Squadre Specializzate di interventi in emergenza costituite, presso gli Enti interessati, da lavoratori assunti a tempo indeterminato.

I lavoratori costituenti le predette squadre sono individuati, su base volontaria, dal datore di lavoro, sentiti eventualmente anche i soggetti coordinatori degli interventi emergenziali, sulla base di requisiti fisici ed attitudinali avallati dai Medici competenti dell'Ente datore di lavoro, nonché in



possesso di adeguata formazione specifica necessaria agli interventi di emergenza (ad esempio motoseghisti, trattoristi, conduttori di macchine complesse).

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

Gli Enti interessati provvedono allo specifico addestramento dei lavoratori, alla fornitura degli equipaggiamenti e alle dotazioni individuali e di squadra, impegnandosi al costante aggiornamento addestrativo, operativo e dotazionale onde assicurare i più elevati standard di sicurezza e di efficacia nello svolgimento dei lavori in emergenza.

L'adesione dei lavoratori alla formazione delle Squadre Specializzate negli interventi emergenziali configura, a tutti gli effetti, adempimento contrattuale.

L'attivazione delle squadre, compreso l'eventuale funzionario interno, inquadrato nella categoria degli impiegati forestali, avviene su preventiva specifica richiesta dell'organismo incaricato di gestire lo stato di emergenza; la consistenza delle squadre attivate, l'elenco dei lavoratori messi in reperibilità e la scelta della composizione della squadra, sono di competenza del datore di lavoro delegato. La reperibilità sarà correlata alla durata dello stato di emergenza, fatto salvo che ciascun lavoratore non può rimanere in reperibilità per più di 2 settimane consecutive.

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

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

Ai lavoratori appartenenti alle squadre attivate, messi in reperibilità in seguito all'attivazione di uno stato di emergenza, è corrisposto un compenso forfettario fisso pari a € 30,00 integrativo della indennità di reperibilità contrattualmente prevista.

I lavoratori in stato di reperibilità, qualora attivati dal funzionario responsabile, sono tenuti a mobilitarsi entro 30 minuti dalla chiamata. L'indennità di cui all'Art. 57 del vigente CCNL è computata su base oraria dal momento della partenza e fino al rientro del lavoratore alla propria dimora. Per i lavoratori in servizio è fatto riferimento al cantiere.

I lavoratori specificamente addestrati agli interventi emergenziali, ancorché non reperibili, e quindi senza obbligo di rintracciabilità, se utilmente contattati in caso di necessità assicurano la propria partecipazione alle operazioni, salvo gravi impedimenti di carattere personale. E' facoltà del datore di lavoro delegato valutare l'esclusione dall'elenco del personale formato per interventi emergenziali, in caso di ripetuta indisponibilità alla reperibilità e/o all'intervento, e nei casi in cui vengano meno i requisiti fisici e professionali richiesti.

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

In caso di intervento notturno, festivo o durante il fine-settimana viene corrisposto un compenso fisso pari a € 25,00.

Le parti si danno reciprocamente atto che le squadre per l'intervento operativo, saranno formate da lavoratori adeguatamente addestrati con qualifica di operaio, nonché da un funzionario interno che svolge il ruolo di direttore lavori e di referente per l'attivazione della squadra.



Per quanto riguarda il lavoro straordinario, festivo e notturno si applicano le maggiorazioni previste dall'art. 50 del CCNL.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti si impegnano, nelle amministrazioni laddove risulti necessario, a costituire un tavolo per la predisposizione di un protocollo operativo entro 3 mesi dalla firma del presente contratto.

Art. 12

Organizzazione del lavoro

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

Art. 13

Ferie

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato, il periodo feriale di cui all'art. 12 del C.C.N.L. 09/12/2021.

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

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

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

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

Così come previsto all'art. 9, comma 8, del CCNL vigente, i lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto ad un monte ore di permessi retribuiti pari a 16 ore annue, fruibili anche a ore.

Qualora il suddetto monte ore a disposizione di ciascun lavoratore sia esaurito, possono essere utilizzate le 4 giornate di festività soppresse compensate da altrettante giornate di riposo, fruibili a gruppi di 4 ore per ciascun permesso.

Art. 14

Indennità chilometrica e mezzi di trasporto

I soggetti datori di lavoro, ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 09/12/2021 provvedono al trasporto dei lavoratori sul luogo di lavoro laddove la distanza di quest'ultimo sia superiore a 2 chilometri dal "Centro di raccolta".



Per "centro di raccolta", da individuarsi in sede locale a cura dei soggetti datori di lavoro d'intesa con le Rappresentanze sindacali locali, si intende il sito presso il quale convergono autonomamente i lavoratori e dal quale, in mancanza di mezzi di trasporto datoriali, si applica il conteggio dell'indennità chilometrica spettante per il raggiungimento del cantiere di lavoro a mente dell'art. 54 del C.C.N.L. 09/12/2021.

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

L'indennità di cui al 2° comma del presente articolo non si applica ai lavoratori impiegati nei vivai forestali regionali e nei Centri operativi polifunzionali dovendosi intendere, in tal caso, coincidenti cantiere di lavoro e "Centro di raccolta".

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

NOTA A VERBALE

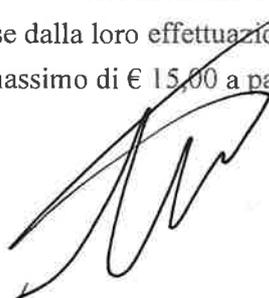
Le parti si danno atto che:

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

Art. 15

Trattamento missioni e trasferte alternativo a quello previsto dal CCNL e diverse modalità di rimborso spese

Qualora l'operaio, in via eccezionale e occasionale, venga comandato a prestare servizio fuori dal cantiere per una distanza minima superiore ai 15 km in territorio montano e 25 km al di fuori di esso, al lavoratore medesimo sono rimborsate, entro un mese dalla loro effettuazione, le spese, debitamente documentate, sostenute per viaggio, vitto fino ad un massimo di € 15,00 a pasto, e alloggio.


20

Nel caso di missioni in contesti particolari (ad esempio eventi fieristici, missioni fuori regione, eventi di rappresentanza) che non consentono la fruizione del pasto entro i limiti economici sopra descritti, tale limite massimo, in sede di autorizzazione alla missione, è elevato a € 22,26 per pasto.

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

Agli impiegati forestali chiamati a prestare servizio in via temporanea in luogo diverso dall'abituale sede di lavoro, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, come presso la sede dell'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura di Legnaro, verrà messo a disposizione un mezzo dell'Ente per provvedere agli spostamenti. Nel caso in cui il lavoratore dipendente non possa fruire del mezzo aziendale sarà autorizzato ad utilizzare il mezzo proprio con diritto al rimborso delle spese autostradali e al rimborso pari ad 1/5 del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso.

Agli impiegati forestali in missione di durata pari ad 8 ore è riconosciuto il rimborso spese per un pasto, sulla base di apposita documentazione fiscale, fino ad un massimo di € 15,00.

Per missioni di durata di almeno 12 ore al dipendente viene riconosciuto il diritto a due pasti nel limite di € 30,00 totali. Per missioni della durata di almeno 24 ore, oltre ai pasti, viene corrisposto il rimborso spese di viaggio, vitto e alloggio.

Art. 16

Recupero del lavoro non effettuato per cause di forza maggiore

Nell'ipotesi in cui, per le cause previste all'art. 59 del C.C.N.L. 09/12/2021, non risultassero interamente svolte le ore lavorative settimanali, gli enti datori di lavoro si impegnano a far svolgere ai lavoratori interessati un numero di ore di lavoro, aggiuntivo alle giornate lavorative garantite ai sensi del precedente art. 3, pari al numero di ore non retribuite per impedimenti al lavoro dovuti a cause di forza maggiore.

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

Art. 17

Infortunio sul lavoro e malattia

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

Ai lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto verrà anche corrisposta l'intera retribuzione giornaliera nei primi tre giorni di assenza per malattia debitamente certificata.

Secondo le vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere alle competenti ULSS o ai servizi ispettivi dell'INPS l'effettuazione di visite mediche di controllo.

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

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

L'erogazione dei trattamenti integrativi di cui al precedente comma è assolta per il tramite dell'Ente bilaterale per le attività di sistemazione idrauliche del Veneto (EBA.SIF).

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

Le condizioni sono definite dall'apposito regolamento applicativo sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie del presente c.i.r.l. con il predetto Ente bilaterale EBA.SIF in analogia con quanto disposto dal 2° comma dell'art. 61 del c.c.n.l.

Art. 18

Previdenza complementare

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

Art. 19

Individuazione fabbisogni di formazione professionale e individuazione dei percorsi formativi

Considerato che l'attuale legislazione in materia ambientale e per la tutela e sicurezza dei lavoratori, richiede una sempre più elevata qualificazione professionale del personale rientrante nella sfera di applicazione del presente contratto, gli Enti datori di lavoro attuano, nell'ambito delle indicazioni emerse nel Comitato Paritetico Regionale e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, anche attraverso il ricorso ad istituti di formazione professionale riconosciuti a livello regionale, la programmazione di idonei corsi di qualificazione che vedano coinvolti tutti i lavoratori nell'ottica della formazione professionale continua, in linea con quanto recato dall'art. 21 del C.C.N.L. vigente. Particolare attenzione sarà riservata a momenti formativi specificamente dedicati a tematiche di valenza ambientale, naturalistica ed eco-sistemica tali da costituire nei lavoratori un apposito bagaglio di conoscenze e capacità da riversare nella attività lavorativa anche in funzione di un eventuale riconoscimento di qualifica professionale acquisita.

In occasione dell'informativa di inizio anno il datore di lavoro informerà le OO.SS. a livello regionale o territoriale della pianificazione dei fabbisogni e dei processi formativi che si svilupperanno nel corso dell'anno e la valutazione delle professionalità maturate per lo sviluppo e la crescita professionale dei lavoratori.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato ed indeterminato il periodo di partecipazione ai corsi di qualificazione professionale di cui al comma precedente, è considerato prestazione lavorativa a tutti gli effetti. Nell'ambito dei programmi di qualificazione i sindacati hanno diritto da 1 a 3 ore, a



seconda della durata del corso, per lo svolgimento di temi sindacali contrattuali ed altri riguardanti la materia del lavoro ed il campo sociale.

L'Ente datore di lavoro istituisce il curriculum formativo personale del dipendente, che potrà essere consegnato a richiesta dell'interessato.

Art. 20

Diritti sindacali e distacchi di competenza regionale

Nelle more della definizione della disciplina di dettaglio delle agibilità sindacali nel quadro generale derivante dal CCNL, le parti si richiamano alle disposizioni di cui all'articolo 20 del CIRL 24.07.2018, come di seguito richiamate.

A chiarimento e ad integrazione di quanto previsto all'art. 4 del C.C.N.L. 07/12/2010 (ora C.C.N.L. 09/12/2021), viene convenuto:

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

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

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

Gli istituti del patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del Lavoro, nella disciplina e per l'adempimento dei compiti di cui alla L. 30/03/2001, n. 152, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, tramite i loro corrispondenti. In linea con quanto disposto dall'art. 5 del vigente CCNL, alle OO.SS. comparativamente più rappresentative, firmatarie del presente Contratto Integrativo Regionale di Lavoro, sono concesse per l'espletamento delle relative attività di patronato sindacale:

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

Art. 21

Modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio

In materia di diritto allo studio ai lavoratori a tempo determinato, si veda quanto disposto dall'art. 18 del CCNL 2021/2024.

Ai fini della applicazione del presente articolo e del corrispondente art. 18 del C.C.N.L. 2021/2024 in materia di diritto allo studio, per "unità produttive" sono da intendersi:

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

Art. 22

Permessi straordinari per motivi particolari

Tutti i lavoratori hanno diritto a 3 giorni di permesso retribuito, in caso di decesso del coniuge o di un parente fino al 2° grado; di 1 giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Quanto disposto dall'art. 17 del vigente C.C.N.L. 09/12/2021 in materia di congedo matrimoniale è esteso ai lavoratori a tempo determinato in costanza di rapporto di lavoro.

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

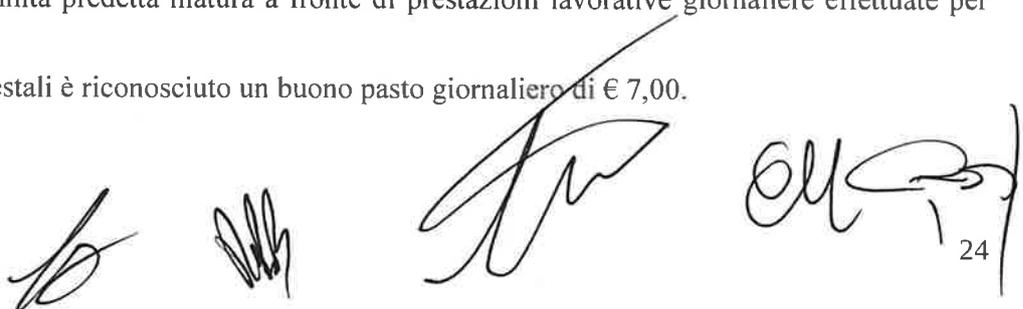
Art. 23

Mensa e buoni pasto

Con riferimento al comma 2 dell'art. 58 del vigente C.C.N.L.2021-2024, ai lavoratori forestali è corrisposta una indennità sostitutiva di mancato ricovero ad uso mensa in ragione di € 7,00 giornaliera valevoli in tutte le realtà lavorative.

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

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



Il diritto suddetto matura a fronte di prestazioni lavorative giornaliere effettuate per almeno 7 ore. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Al lavoratore comandato a svolgere corsi di formazione al di fuori del luogo di lavoro, verrà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per un pasto, sulla base di apposita documentazione fiscale, fino ad un massimo di € 15,00.

Art. 24

Contributo per assistenza contrattuale regionale

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

Art. 25

Salario integrativo

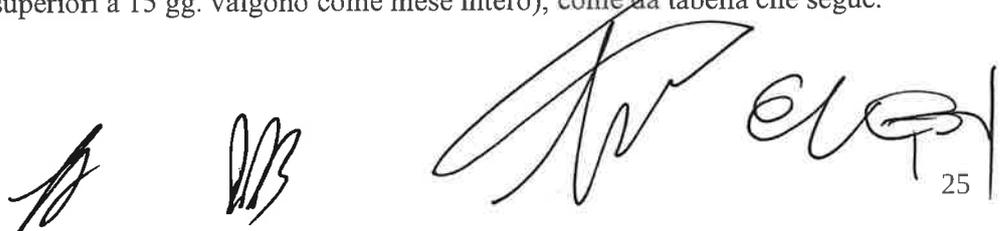
PARTE OPERAI

Il trattamento economico integrativo regionale vigente, previsto dall'art. 52 del C.C.N.L. 2021/2024 è incrementato, a regime, di € 40,00 al parametro 108, ovvero nei seguenti importi complessivi mensili lordi suddivisi in due tranches:

- la prima di importo pari a € 25,00 al parametro 108 con decorrenza 01.12.2024 da riconoscere agli operai a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e agli operai a tempo determinato che abbiano maturato, entro il 31-12-2024, il diritto di precedenza per l'assunzione nell'anno 2025;
- la seconda di ulteriori € 15,00 al parametro 108 con decorrenza 01.01.2025. Pertanto, per effetto di tali incrementi il Salario Integrativo Regionale mensile a regime sarà il seguente:

LIVELLO (parametro)	SIR al 31.12.2023	AUMENTO dal 01.12.2024	SIR dal 01.12.2024	AUMENTO dal 01.01.2025	SIR dal 01.01.2025
V (123)	€ 311,56	€ 28,47	340,03 €	€ 17,08	€ 357,12
IV (116)	€ 284,64	€ 26,85	311,49 €	€ 16,11	€ 327,60
III (111)	€ 270,08	€ 25,69	295,77 €	€ 15,42	€ 311,19
II (108)	€ 256,29	€ 25,00	281,29 €	€ 15,00	€ 296,29
I (100)	€ 225,83	€ 23,15	248,98 €	€ 13,89	€ 262,87

Per il periodo dal 01.01.2024 al 30.11.2024 le parti stabiliscono che con la prima mensilità utile dall'approvazione del presente accordo sarà riconosciuta al personale di cui alla precedente lettera a) una indennità forfettaria omnicomprensiva di € 259,00 al parametro 108 quanto al personale OTI e di € 135,00 al parametro 108 quanto al personale OTD, da porporzionare ai mesi di servizio svolti (le frazioni di mese superiori a 15 gg. valgono come mese intero), come da tabella che segue.



UNA TANTUM OTI 01.01.2024 -30.11.2024

LIVELLO (parametro)	IMPORTO FORFETTARIO OMNICOMPRESIVO
V (123)	€ 295,00
IV (116)	€ 278,00
III (111)	€ 266,00
II (108)	€ 259,00
I (100)	€ 240,00

UNA TANTUM OTD 01.01.2024 -30.11.2024

LIVELLO (parametro)	IMPORTO FORFETTARIO OMNICOMPRESIVO
V (123)	€ 154,00
IV (116)	€ 145,00
III (111)	€ 139,00
II (108)	€ 135,00
I (100)	€ 125,00

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

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

PARTE IMPIEGATI

Il trattamento economico integrativo regionale vigente, previsto dall'art. 52 del C.C.N.L. 2021/2024 è incrementato, a regime di € 40,00 al parametro 108, ovvero nei seguenti importi complessivi mensili lordi suddivisi in due tranches:

- la prima di importo pari a € 25,00 al parametro 108 con decorrenza 01.12.2024 da riconoscere agli impiegati in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- la seconda di ulteriori € 15,00 al parametro 108 con decorrenza 01.01.2025.

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



LIVELLO (parametro)	SIR al 31.12.2023	AUMENTO dal 01.12.2024	SIR dal 01.12.2024	AUMENTO dal 01.01.2025	SIR dal 01.01.2025
VI (152)	304,66	€ 35,19	339,85 €	€ 21,11	360,96 €
V (133)	273,03	€ 30,79	303,82 €	€ 18,47	322,29 €
IV (122)	254,96	€ 28,24	283,20 €	€ 16,94	300,15 €
III (115)	239,36	€ 26,62	265,98 €	€ 15,97	281,95 €
II (108)	212,31	€ 25,00	237,31 €	€ 15,00	252,31 €
I (100)	191,06	€ 23,15	214,21 €	€ 13,89	228,10 €

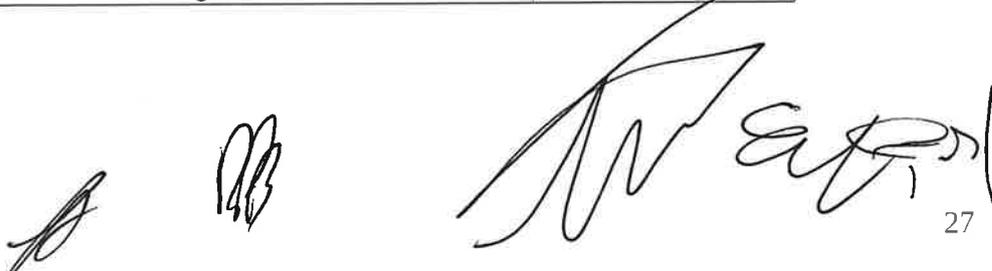
Per il periodo dal 01.01.2024 al 30.11.2024 le parti stabiliscono che con la prima mensilità utile dall'approvazione del presente accordo sarà riconosciuta al personale impiegatizio in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo una indennità forfettaria omnicomprensiva di € 259,00 al parametro 108, da proporzionare ai mesi di servizio svolti (le frazioni di mese superiori a 15 gg. valgono come mese intero), come da tabella che segue.

UNA TANTUM ITI 01.01.2024 -30.11.2024

LIVELLO (parametro)	IMPORTO FORFETTARIO OMNICOMPRESIVO
VI (152)	€ 365,00
V (133)	€ 319,00
IV (122)	€ 293,00
III (115)	€ 276,00
II (108)	€ 259,00
I (100)	€ 240,00

Per gli effetti dell'art. 6 ter del presente CIRL, con decorrenza 01.09.2021 per gli impiegati inquadrati al VI livello con l'attribuzione della Funzione Quadro e/o della Funzione di Direttore dei Lavori o Progettista, in aggiunta al trattamento integrativo regionale di cui sopra si sommano, limitatamente alla durata dei già menzionati incarichi di funzione, le seguenti maggiorazioni calcolate sul salario integrativo regionale e salario minimo nazionale conglobato:

LIVELLO VI° (152)	SALARIO AGGIUNTIVO
Funzione Quadro	10% (SIR+ MNC)
Funzione D.L. o Progettista	8% (SIR+MNC)



L'importo sopraindicato di salario aggiuntivo per il livello VI° Quadro, assorbe l'indennità funzione prevista al punto b) dell'art 36 del CCNL.

Nel caso in cui l'impiegato con funzioni di Quadro svolga contemporaneamente anche le funzioni di D.L. o Progettista, ha titolo al riconoscimento di una percentuale aggiuntiva del 2% (SIR+MNC)

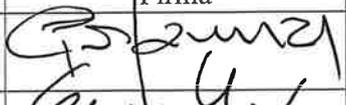
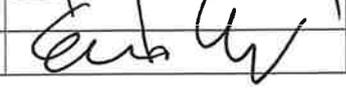


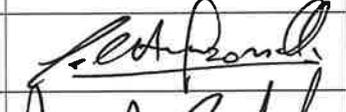
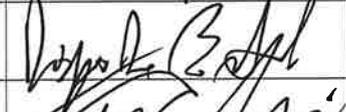
Four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a simple 'S'. The second is a stylized 'M'. The third is a large, flowing signature. The fourth is a signature with a vertical line to its right, containing the number '28' at the bottom.

NOTA CONGIUNTA

Le parti condividono l'opportunità che le realtà pubbliche (ad esempio UNIONI MONTANE) e private (nel caso si applichi il presente contratto) possano dare applicazioni all'articolo 25 con riguardo all'indennità forfettaria ivi prevista a copertura del periodo 01.01.2024 – 30.11.2024 con tempistiche diverse da quelle indicate a fronte di motivate esigenze organizzative interne e comunque non oltre il mese di maggio 2025.

Nello specifico per le UNIONI MONTANE l'esigenza è correlata alla oggettiva incompatibilità tra le tempistiche indicate all'articolo 25 e quelle normativamente previste per le variazioni di bilancio.

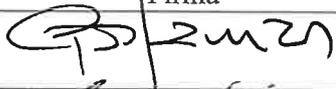
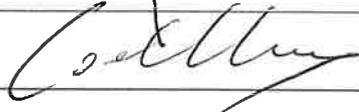
Parte Datoriale	Nominativo	Firma	Data
Regione del Veneto – l'Assessore al Bilancio	Francesco Calzavara		
UNCEM Regionale	Ennio Vigne		

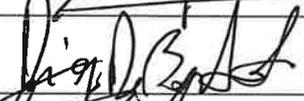
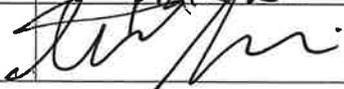
Delegazione trattante Parte Sindacale	Nominativo	Firma	Data
FLAI – CGIL - Segretario Regionale	Sebastiano Grosselle		
FAI – CISL - Segretario Regionale	Diego De Bortoli		
UILA – UIL - Segretario Regionale	Nicola Storti		

Protocollo aggiuntivo OO.SS - Regione del Veneto - Veneto Agricoltura

In relazione alla situazione specifica degli impiegati forestali provenienti dai diversi Servizi Forestali della Regione del Veneto e inquadrati in Veneto Agricoltura alla data del 01.01.2018, al fine di perseguire l'obiettivo di un graduale allineamento stipendiale a parità di funzioni svolte, le parti stabiliscono quanto segue:

- nell'ambito dell'attuale trattamento economico, che viene nel suo complesso riconsiderato, le parti stabiliscono di riconoscere agli impiegati forestali, una quota media omogenea pari ad euro 100,00 mensili, a titolo di indennità specifica per la funzione di impiegato; l'indennità in parola verrà riconosciuta anche in relazione alle nuove assunzioni effettuate per il periodo dal 1° gennaio 2022 fino al termine dell'arco temporale di vigenza del presente Cirl;
- l'eventuale trattamento ad personam che dovesse ancora eccedere dopo il riconoscimento della suddetta indennità, sarà oggetto di graduale assorbimento con gli aumenti determinati dall'applicazione del CCNL di settore.

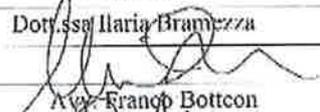
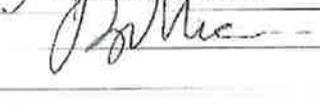
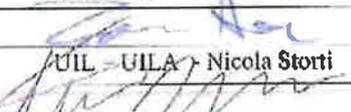
Parte Datoriale	Nominativo	Firma	Data
Regione del Veneto - l'Assessore al Bilancio	Francesco Calzavara		
Agenzia Veneto Agricoltura - il Direttore	Nicola dell'Acqua		

Delegazione trattante Parte Sindacale	Nominativo	Firma	Data
FLAI - CGIL - Segretario Regionale	Sebastiano Grosselle		
FAI - CISL - Segretario Regionale	Diego De Bortoli		
UILA - UIL - Segretario Regionale	Nicola Storti		



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

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

Per la Regione del Veneto	Per le OO.SS:
Dot.ssa Ilaria Bramazza	CGIL - FLAI - Andrea Gambillata
 Avv. Franco Botton	 CISL - FAV - Andrea Zanin
	 UIL - UILA - Nicola Storti



ALLEGATO A

Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale regionale

Art. 1

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

Art. 2

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

Art. 3

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

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

Art. 4

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



Handwritten signatures of the signatories, including a large signature on the right and a smaller one on the left.

Fac-simile

All'Amministrazione datore di lavoro

.....
.....

Il sottoscritto con la presente dichiara espressamente che non intende effettuare alcun versamento per contributo di assistenza contrattuale a favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto regionale e integrativo al c.c.n.l. 9 dicembre 2021.

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

In fede.

Data

.....



ALLEGATO B

Fac-simile

All'Agenzia Veneta
per l'innovazione nel Settore Primario
Viale dell'Università, 14
Palazzo dell'Agricoltura
35020 - Legnaro (PD)
e-mail: info@venetoagricoltura.org
PEC: venetoagricoltura@pecveneto.it

e.p.c. Alla Direzione
32174 - Marghera-Venezia
e-mail:
PEC:

In conformità a quanto previsto dai commi 5, 6 e 7 dell'art. 20 del contratto integrativo regionale di lavoro per gli operai forestali in data con la presente, la scrivente Organizzazione sindacale FLAI-CGIL/FAI-CISL/UIILA-UIL chiede la concessione di n., giornate di distacco dal al, a favore del dipendente:

Cognome e nome.....

Nato a il

Residente

Cod. Fisc.

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

Distinti saluti

Il Segretario regionale

.....

N.B.:

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

