

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA REGIONALE PER IL PERSONALE ADDETTO AI LAVORI DI  
SISTEMAZIONE IDRAULICO – FORESTALE E IDRAULICO – AGRARIA

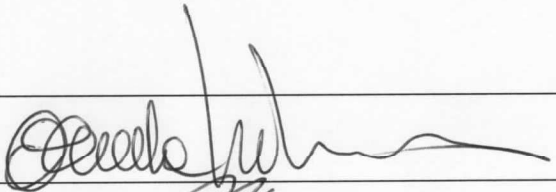
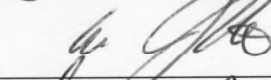
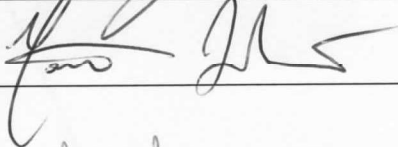
Oggetto: SOTTOSCRIZIONE DELL' ACCORDO CONTRATTUALE PER IL PERSONALE  
ADDETTO AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO – FORESTALE E IDRAULICO –  
AGRARIA (2025/2026)

Il giorno 26 gennaio 2026, presso la sala riunioni del Dipartimento risorse naturali e corpo  
forestale, i rappresentanti delle OO.SS. e la delegazione trattante di parte pubblica per la  
contrattazione decentrata dell'Amministrazione regionale

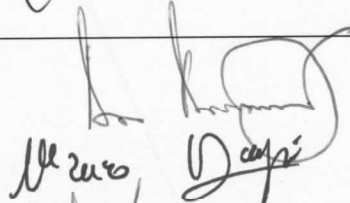
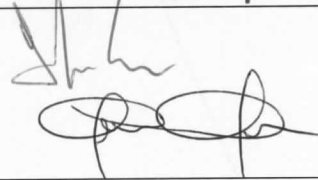
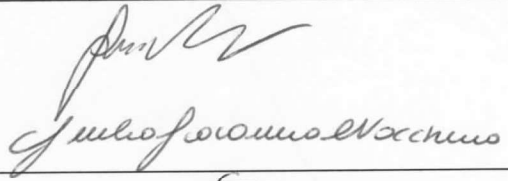
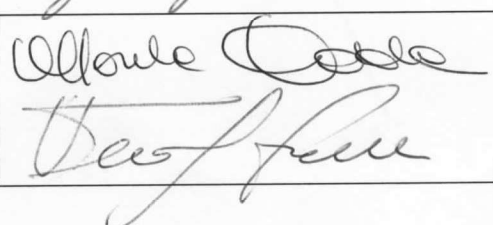
SOTTOSCRIVONO

Il seguente accordo contrattuale per il personale addetto ai lavori di sistemazione idraulico –  
forestale e idraulico – agraria (2025/2026)

La Delegazione di parte pubblica

Ornella Badery	
Massimo Pasqualotto	
Matteo Fratini	

La Delegazione di parte sindacale

SAVT / Forestali DÉMÉ DIMITRI DAYNÉ MAURO	
FLAI – CGIL DUFOUR E210 Geunz Giuseppe	
FAI – CISL JEAN DONDEYUZZ GIULIA GIOVANNA STACCHINO	
UIL - UILA Valle d'Aosta VENDOLA MANUELA VENDOLA FRANCESCO	



ACCORDO CONTRATTUALE PER IL PERSONALE ADDETTO AI LAVORI DI  
SISTEMAZIONE IDRAULICO – FORESTALE ED IDRAULICO – AGRARIA

(2025 – 2026)

Art. 1 – Sfera di applicazione

1. Il presente contratto integrativo disciplina i rapporti di lavoro che intercorrono tra l'amministrazione regionale della Valle d'Aosta, e gli operai, impiegati e tecnici addetti ai lavori di:

- sistemazioni e manutenzione idraulico forestale e idraulico agraria;
- rimboschimenti, utilizzazioni boschive, lotte antiparassitarie o comunque ascrivibili ad attività selvicolturali;
- impianto e manutenzione del verde pubblico;
- protezione della natura, ivi compresa la fauna selvatica e ittica;
- rilievi dendroauxometrici e censimenti di risorse ambientali eseguiti in amministrazione diretta dalla suddetta amministrazione;
- coltivazione e manutenzione vivai forestali;
- manutenzione e costruzione viabilità forestale;
- gestione, realizzazione e manutenzione degli immobili di pertinenza dell'Assessorato Agricoltura e Risorse naturali della Regione Autonoma della Valle d'Aosta;
- servizio di custodia e sorveglianza di aree verdi adiacenti ad edifici storici di proprietà regionale;
- sistemazione e manutenzione dei campi sperimentali regionali;
- attività promozionali, di laboratorio, allestimenti fieristici connessi alla valorizzazione delle attività agricole e forestali delle risorse naturali e rurali del territorio;
- tutti gli altri interventi previsti dalla legge regionale 44/89 art.1;
- tutti gli altri interventi previsti dalla legge regionale 67/92 art. 1.

Art. 2 - Programmazione interventi

1. Gli interventi di cui all'art.1 sono programmati in piani annuali e pluriennali, secondo una pianificazione che, sulla base della mobilità degli addetti, della loro possibilità di passaggio tra i vari settori di intervento e delle esigenze oggettive di intervento, tende a prolungare nel maggior tempo possibile l'attività annuale dei cantieri.

### Art. 3 – Piano economico di intervento

1. L'Amministrazione regionale provvede alla redazione di piani annuali e pluriennali di intervento.
2. Questi sono portati a conoscenza delle OO.SS. prima della loro approvazione come previsto dalla normativa in vigore.
3. I piani annuali di intervento saranno completati dalla indicazione del numero degli addetti, a tempo determinato e indeterminato, suddivisi per unità operative, per mansione, per livello, per qualifica e per località di intervento.
4. Nel corso dell'anno, detto piano potrà essere sottoposto a verifica, in relazione ad eventi che possono determinare necessità di adeguamenti, dando informazione per iscritto alle organizzazioni sindacali.
5. L'Amministrazione provvederà, almeno due volte nell'arco dell'anno, tendenzialmente entro aprile e settembre, alla comunicazione alle OOSS del numero delle assunzioni effettuate suddivise per ogni singolo profilo lavorativo, anche in riferimento alle graduatorie di selezione a valenza pubblica.
6. Allo scopo di salvaguardare la professionalità degli operai forestali acquisita attraverso corsi di formazione professionale ed esperienza nelle varie fasi lavorative, verranno redatti piani di intervento pluriennali tendenti a garantire maggior occupazione agli addetti più professionalizzati.

### Art. 4 – Diritti sindacali

1. I permessi di cui al presente articolo verranno richiesti singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
2. Tutti i permessi sindacali giornalieri e/o orari retribuiti sono da considerarsi presenze in servizio a tutti gli effetti.
3. Fermo restando quanto previsto dal CCNL, per i lavoratori regolamentati dal presente contratto che siano componenti della Commissione Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli (CISOA), verranno concessi loro permessi retribuiti aggiuntivi, comprensivi dei tempi di percorrenza, per la durata della riunione al fine di permettere l'espletamento di tale incarico.
4. Ai componenti della delegazione trattante di parte sindacale del presente contratto sono concessi specifici permessi retribuiti aggiuntivi per la partecipazione al tavolo



contrattuale comprensivi dei tempi di percorrenza, per la durata della riunione al fine di permettere l'espletamento di tale incarico.

5. Il contributo di assistenza contrattuale è costituito da una trattenuta dello 0,16% della retribuzione netta corrisposta a carico dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. Tale trattenuta è versata dall'Amministrazione in misura eguale alle Organizzazioni Sindacali regionali firmatarie del presente contratto.
6. Le ritenute sindacali verranno trattenute e versate mensilmente.
7. L'Amministrazione regionale dovrà inviare mensilmente alle OO.SS. firmatarie del presente contratto i prospetti relativi alle quote sindacali di ogni singola organizzazione.

#### Art. 5 – Permessi e Assenze

1. Agli impiegati e operai forestali si applica la legge n. 151/2001 e s.m.i. sui congedi parentali.
2. In caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, del convivente, dei parenti ed affini fino al secondo grado del dipendente allo stesso verranno concessi 3 giorni lavorativi di permesso retribuito e una giornata lavorativa nel caso di decesso di altri parenti ed affini fino al quarto grado. A conferma dell'evento luttuoso dovranno essere presentati gli opportuni certificati.
3. In caso di grave e documentata infermità del coniuge, di un parente o affine sino al secondo grado o del convivente risultante da certificazione anagrafica, i lavoratori hanno diritto sino a tre giorni di permesso retribuito, secondo quanto previsto dall'art. 4 della legge 53/2000 e s.m.i..
4. Ai lavoratori che si assentino dal lavoro per visita militare, esami scolastici, donazioni del sangue ed espletamento del mandato politico, spetta un permesso retribuito (previa certificazione) pari alle giornate di lavoro perse, che saranno considerate giornate lavorative ai fini contributivi.
5. I lavoratori che sostengono concorsi e/o selezioni presso l'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e nell'ambito del comparto pubblico unico regionale hanno diritto ad un massimo di 8 (otto) giorni all'anno di permesso retribuito, con presentazione di idonea documentazione che certifichi l'avvenuta partecipazione ai suddetti concorsi.
6. Agli operai sottoposti a sorveglianza medica ai sensi del D.lgs n. 81/2008 viene concessa l'intera giornata retribuita.

7. I lavoratori in servizio possono usufruire di 18 ore annuali, riproporzionate in caso di part-time e tempo determinato, di assenza giustificata retribuita per visite mediche, prestazioni sanitarie e/o specialistiche, esami clinici o profilassi antitetanica. Dette ore sono comprensive del tempo necessario per raggiungere il luogo della prestazione ed il successivo rientro in servizio da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura che ha erogato la prestazione con l'indicazione della durata oraria della stessa.

#### Art. 6 – Aspettativa non retribuita

1. In riferimento all'art. 13 del CCNL, può essere concessa al lavoratore che ne faccia motivata richiesta un periodo di aspettativa non retribuita da un minimo di 7 giorni di calendario ad un massimo di 12 mesi
2. Detta aspettativa va richiesta almeno 10 gg prima della decorrenza e deve essere autorizzata entro 5 gg dalla richiesta.

#### Art. 7 – Gravi malattie

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o controlli diagnostici ricorrenti, come ad esempio: emodialisi e la chemioterapia, i giorni di assenza per malattia, relativi giorni di ricovero ospedaliero o di Day Hospital ed i giorni di assenza dovuti alle terapie, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata, non rientrano nel calcolo del periodo di conservazione del posto.
2. Fermo restando quanto previsto dagli artt. 44 e 60 del CCNL, durante i periodi di cui al comma 1 i lavoratori a tempo indeterminato beneficiano dell'intera retribuzione limitatamente ai primi 180 giorni mentre per i lavoratori a tempo determinato detto periodo è riproporzionato alla durata del rispettivo rapporto di lavoro.

#### Art. 8 – Diritto allo studio

1. Il lavoratore, con contratto a tempo indeterminato e non in prova, ha diritto ad un permesso retribuito di 150 ore annue.
2. Il lavoratore, con contratto a tempo determinato, ha diritto al permesso retribuito di cui al precedente comma 1 in proporzione al periodo di durata del proprio contratto di lavoro.
3. I permessi di cui ai commi 1 e 2 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali, pareggiate

o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Le disposizioni presenti in tale comma sono da considerarsi valide anche per corsi telematici di ogni ordine e grado.

4. Il monte ore globale aziendale di permessi retribuiti concedibili in ciascun anno è calcolato sommando i risultati ottenuti moltiplicando il 5% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato per 50 ore, il 5% dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a 150 giornate per 30 ore ed il 5% dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata inferiore o uguale a 150 giornate per 20 ore.
5. I lavoratori che in ogni unità produttiva possono beneficiare contemporaneamente dei permessi per partecipare a detti corsi non potranno superare il 5% dei lavoratori.
6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo delle percentuali di cui al comma 5, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
  - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post- universitari, che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
  - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post- universitari, la condizione di cui alla lettera a);
  - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
9. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come permessi non retribuiti.

10. Nel rispetto del monte ore aziendale di cui al precedente comma 4, l'Amministrazione, in occasione dell'approvazione del piano economico di intervento annuale e su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, può procedere alla ripartizione di eventuali ore non assegnate in modo tale da permettere, a ciascun dipendente, al massimo il raddoppio del numero di ore previsto dal comma 1 e 2.

#### Art. 9 – Congedo matrimoniale

1. Ai lavoratori che contraggono matrimonio o unione civile spetta, previa certificazione, un congedo straordinario retribuito non computabile nelle ferie.
2. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui agli accordi collettivi ed al presente contratto riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.
3. Il congedo matrimoniale è pari a 15 giorni di calendario.
4. Dette giornate saranno considerate giornate lavorative ai fini contributivi.

#### Art. 10 – Congedo retribuito per malattia dei figli

1. Entrambi i genitori hanno facoltà di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai tre anni. I primi trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti per intero.
2. Ciascun genitore, l'uno o l'altro, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi retribuiti all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre anni compiuti e i dodici anni compiuti.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dà luogo al ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

#### Art. 11 – Ferie, festività e compensativi



1. Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Le ferie sono autorizzate dal Dirigente competente tenendo conto anche delle richieste dei dipendenti e sulla base di un piano ferie che il dirigente stesso deve predisporre entro il mese di aprile di ogni anno. Detto piano contiene l'indicazione della fruizione delle ferie delle quali 2 settimane devono essere fruiti consecutivamente, di preferenza nel periodo 1° giugno-30 settembre, su richiesta del dipendente, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio e della funzionalità degli uffici e delle strutture.
2. Le ferie restanti sono fruiti, anche ad ore e purché a frazioni non inferiori ad ore 2, nell'anno di competenza su proposta del dipendente ed autorizzate dal Dirigente che cura sempre la salvaguardia delle esigenze di servizio e la funzionalità degli uffici e delle strutture.
3. Entro il mese di ottobre di ogni anno ogni dirigente provvede ad effettuare la verifica circa l'effettivo utilizzo delle ferie previste dal piano e per quelle non utilizzate, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio e della funzionalità degli uffici e delle strutture, provvede a disporre la fruizione entro il 30 giugno dell'anno successivo.
4. Il frazionamento delle ferie non può in alcun modo compromettere o eludere la finalità primaria delle ferie stesse, ovvero il pieno recupero psicofisico del lavoratore.
5. Qualora le ferie non siano state usufruite nell'anno solare di competenza, le stesse devono essere godute entro il 30 giugno dell'anno successivo, fatti salvi casi di oggettivo impedimento autorizzati dal dirigente competente.
6. È convenzionalmente considerato festivo per tutti i lavoratori il giorno 07 settembre di ogni anno (San Grato) in sostituzione della festa patronale.
7. Quando la festa del Patrono cade di domenica o in un giorno infrasettimanale festivo, si considera festivo il giorno feriale susseguente.
8. Le ore di riposo compensativo maturate devono essere usufruite entro il 30 giugno dell'anno successivo fatti salvi casi di oggettivo impedimento.

#### Art. 12 - Ferie solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, i lavoratori possono cedere, in tutto o in parte, ad altre unità di personale che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli conviventi, il coniuge o il convivente more uxorio, genitori anziani che per le particolari condizioni necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Le giornate di ferie cedibili sono quelle eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni.
3. I lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica, privata e/o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende nota a tutto il personale l'esigenza entro 10 giorni di calendario, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. Coloro che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione entro 10 giorni di calendario dalla comunicazione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il personale richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.
9. Una volta acquisite, fatto salvo quanto previsto al comma 6, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

#### Art. 13 - Prestazioni di servizio ai seggi elettorali

1. Ai lavoratori che prestino servizio ai seggi elettorali spetta un congedo retribuito (previa certificazione) ai sensi di legge.



#### Art. 14 – Formazione professionale

1. Al fine di favorire la crescita di mano d'opera qualificata e specializzata, le parti concordano sulla necessità di programmare percorsi formativi per i lavoratori del settore attraverso l'istituzione e l'avvio di corsi di formazione professionale, in coerenza con la natura dei programmi annuali e pluriennali di intervento, oltre a programmi formativi rivolti in particolare agli RLS, così come previsti dalla legge, finalizzati a migliorare la conoscenza e l'applicazione delle disposizioni normative in materia di sicurezza sul lavoro.
2. L'attività della manodopera partecipante ai corsi sarà possibilmente alternata tra la partecipazione al corso di addestramento professionale e attività di lavoro allo scopo di consolidare una forza lavoro qualificata sia in materia forestale sia in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.
3. Il datore di lavoro definisce un calendario annuale e tiene informati i lavoratori e le OO.SS sui corsi di formazione programmati garantendo pari opportunità di accesso ai corsi medesimi.

#### Art. 15 – Spegnimento degli incendi boschivi e reperibilità

1. L'Amministrazione regionale, secondo i disposti della L.R. 85/82 e smi, organizza corsi sulle tecniche di spegnimento degli incendi boschivi.
2. A partecipare a questi corsi sono chiamati addetti dei cantieri forestali fisicamente e psicologicamente idonei a sopportare le difficoltà, i rischi e le situazioni implicite nelle operazioni di spegnimento degli incendi boschivi, così come da valutazione del medico competente.
3. In caso di richiesta di reperibilità del datore di lavoro ai dipendenti, per le situazioni di incendio o calamità naturale, il lavoratore ha diritto ad una indennità pari al 25%; detto articolo non si applica agli addetti del Nucleo Antincendio Boschivo.
4. Ai lavoratori impegnati nelle operazioni di prevenzione e spegnimento degli incendi boschivi viene corrisposta, oltre alla normale retribuzione, un'indennità oraria di rischio del 25% come previsto dall'art. 57 del CCNL che non si applica agli addetti del nucleo AIB.
5. L'Amministrazione regionale può disporre nei periodi di grave pericolosità, per far fronte ad esigenze di pronto intervento, la reperibilità degli addetti facenti parte del nucleo AIB, e a cui viene richiesta la reperibilità, viene corrisposta l'indennità di reperibilità in misura uguale a quella stabilita per i dipendenti regionali.

6. Ai lavoratori a cui viene richiesta una reperibilità, ulteriore a quella disciplinata al comma 4 e 5 del presente articolo, viene corrisposta oltre alla normale retribuzione una indennità oraria del 25%.

#### Art. 16 – Previdenza complementare

1. In considerazione di quanto disposto dal D. lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari, tenuto conto che l'Amministrazione regionale e le OO.SS. hanno partecipato, quali soggetti promotori, alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo ed alla costituzione del FONDEMAIN - Fondo pensione complementare per i lavoratori operanti nel territorio della Regione autonoma Valle d'Aosta -, al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori dipendenti, si prevede che:

- a) ai Fondi di previdenza complementare contrattuali di riferimento potranno liberamente aderire, secondo quanto previsto dalla legge, dallo Statuto e dai Regolamenti, i lavoratori che, superato il periodo di prova:

- siano stati assunti a tempo indeterminato;
- siano stati assunti a tempo determinato;
- siano stati assunti con contratto di formazione lavoro o di apprendistato.

- b) La misura percentuale della quota di contribuzione a carico dell'Ente è definita nel 2 % della retribuzione utile al calcolo del TFR. Il versamento della quota di contribuzione a carico dell'Ente è dovuto solo in caso di adesione del lavoratore al Fondo pensione integrativo.

- c) La percentuale della quota di contribuzione a carico del lavoratore è definita nella misura minima dell'1% della retribuzione utile al calcolo del TFR.


- d) La quota da destinare a previdenza complementare da prelevare sul TFR maturando è stabilita in misura pari al 2% della retribuzione utile al calcolo del TFR per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993.

- e) Per i lavoratori a tempo indeterminato di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 si destina interamente a favore della previdenza complementare l'importo del TFR maturando.


- f) Per i lavoratori assunti a tempo determinato è prevista la destinazione a previdenza complementare del 50 % del TFR maturando.

2. In occasione del rinnovo dell'assemblea dei delegati di Fondemain il tempo dedicato al trasferimento andata e ritorno dal seggio elettorale per le operazioni di voto è da considerarsi tempo di lavoro.


#### Art. 17 – Mensa

1. L'Amministrazione, compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi secondo le modalità indicate nell'art. 18. 
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane a seguito di una pausa di almeno trenta minuti.
3. L'Amministrazione, laddove non sia possibile usufruire di mense convenzionate, metterà a disposizione a favore dei lavoratori che operano nei cantieri forestali un ricovero idoneo ad uso mensa e un addetto alla preparazione del pasto per un massimo di 3 ore giornaliere, fermo restando le spese di approvvigionamento a carico dei dipendenti.
4. Ai lavoratori che operano nei cantieri forestali che non possono usufruire dei servizi di cui ai commi 1 e 2 è corrisposta una indennità sostitutiva di € 6,50 giornaliere per i soli giorni di presenza al lavoro.
5. La pausa pranzo deve essere compresa tra 1/2 ora e 2 ore, salvo specifiche attività concordate con la direzione lavori, mentre per gli impiegati può essere compresa tra mezz'ora e due ore e mezzo.

#### Art. 18 – Buoni pasto

1. Il valore del buono pasto sostitutivo del servizio mensa è pari ad € 6,50.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata a condizione che sia prestata attività o al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali. 

#### Art. 19 – Preposti e incaricati

- 
1. Ai lavoratori che vengono individuati quali preposti ed incaricati ai sensi del D.lgs. 81/08, spetta un'indennità mensile di € 50,00 lordi.
  2. L'indennità non spetta nel caso in cui la figura del preposto sia coincidente con quella di capo operaio, capo squadra, vicecapo squadra e vicecapo operaio.

#### Art. 20 – Responsabilità civile e patrocinio legale

1. L'Amministrazione regionale provvede alla stipula di apposite polizze assicurative che, senza diritto di rivalsa, garantiscano, eccezion fatta per i casi di dolo e colpa grave:
  - a) il patrocinio legale a favore dei lavoratori per processi che vedano il loro coinvolgimento per causa di servizio;
  - b) la responsabilità civile per danni causati a terzi e beni di terzi, ivi comprese le spese dell'eventuale patrocinio legale, e derivanti dallo svolgimento delle attività contemplate nel vigente contratto collettivo nazionale nonché nel presente contratto integrativo.
2. Le polizze di cui al comma 1 garantiscono per ogni lavoratore le spese per un solo legale ed un eventuale domiciliatario e per un solo consulente tecnico di parte per ogni ramo o disciplina attinenti all'oggetto della perizia tra professionisti scelti dal lavoratore nonché le spese processuali.
3. Oltre che nei casi di dolo o colpa grave di cui al comma 1 la tutela assicurativa è esclusa nei casi in cui il datore di lavoro sia parte denunciante e che si sia anche costituito parte civile, qualora i fatti riguardino azioni o omissioni soggette a sanzione disciplinare di cui all'art. 25 del C.C.N.L.

#### Art. 21 – Attività extra impiego

1. Al lavoratore è concessa la possibilità di effettuare attività extra impiego purché non sia in conflitto di interesse con l'attività in essere svolta in seno alla posizione lavorativa assunta e secondo quanto previsto dalla legge regionale n. 22 / 2010 articoli da 70 a 72.
2. L'Amministrazione regionale adotta uno specifico regolamento che definisce le procedure per l'applicazione del presente articolo.

#### Art. 22 – Interpretazione autentica

1. Nel caso in cui insorgano questioni di interpretazione delle materie trattate dal presente contratto, le parti che l'hanno sottoscritto si incontreranno per definire entro 60 giorni e consensualmente il significato della clausola o delle clausole oggetto di interpretazione.

#### Art. 23 – Efficacia temporale dell'accordo

1. Gli effetti economici e giuridici del presente rinnovo decorrono dal 01/01/2025.



2. L'efficacia del presente contratto si estende fino all'entrata in vigore del nuovo accordo risultante dalla contrattazione che avrà inizio nel primo trimestre 2027.

#### Art. 24 – Norme di salvaguardia

1. I contenuti economici e normativi del presente accordo saranno prorogati, oltre le scadenze temporali previste, qualora non intervengano successivi accordi e i benefici previsti potranno avere sospensione, totale o parziale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

### TITOLO II

#### DISPOSIZIONI

#### PER GLI OPERAI FORESTALI

#### Art. 25 – Rapporto di lavoro

1. Gli operai addetti ai lavori di cui all'art. 1, per quanto riguarda la natura del rapporto di lavoro, sono classificati in:
- a) operai forestali a tempo determinato;
  - b) operai forestali a tempo indeterminato.
2. Sono operai forestali a tempo determinato coloro che sono assunti con contratto a termine per lavori di carattere stagionale o per l'esecuzione di un'opera definita e predeterminata nel tempo. L'apposizione del termine della durata del rapporto di lavoro risulta da atto scritto.
3. Sono operai forestali a tempo indeterminato coloro che sono assunti o ridestinati all'esecuzione di interventi previsti in forma di progetto e facenti parte dei programmi di cui all'art. 2.
4. Al momento dell'assunzione verrà definita la sede unica o la caserma forestale di riferimento per il lavoratore.

#### Art. 26 – Garanzie occupazionali

1. In relazione ai piani di intervento predisposti dalla Regione e sempre che i finanziamenti disponibili lo consentano, verranno garantite agli operai forestali, assunti a tempo determinato, almeno 151 giornate lavorative.

2. Ai fini occupazionali e con riferimento ai singoli cantieri è garantita la sostituzione delle unità lavorative che abbandonino il settore con nuove unità.
3. Le garanzie occupazionali non sono applicabili per quei lavoratori che siano assunti per l'esecuzione di opere di particolare necessità ed urgenza, in conseguenza di situazioni particolari collegabili anche ad avversità atmosferiche o a calamità naturali o a piani straordinari a termine, nonché per i lavoratori che abbiano dimostrato una scarsa attitudine e volontà al lavoro, sentite le OO.SS.
4. L'Amministrazione regionale si impegna a fornire alle OO.SS, appena elaborato e comunque non oltre fine marzo il consuntivo annuale numero delle giornate pro-capite effettuate nell'anno precedente da tutti gli addetti nel settore, suddiviso per strutture dirigenziali /unità operative.
5. L'Amministrazione regionale si impegna a comunicare alle OO.SS l'eventuale sospensione di lavori dei cantieri o l'accorpamento di squadre non previsto dal piano degli interventi.

#### Art. 27 – Qualifiche

1. Per la classificazione delle qualifiche degli operai si applica il C.C.N.L.

#### Art. 28 – Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali e, di norma, distribuito su 5 (cinque) giorni lavorativi.
2. L'orario di lavoro potrà essere anche distribuito su 4 o 6 giornate lavorative qualora la Direzione della struttura organizzativa di appartenenza ne rilevasse la necessità sulla base della tipologia dell'intervento da eseguire e/o della distanza del cantiere. Tale misura dovrà essere concordata con gli operai in base alle esigenze di servizio.
3. In caso di mancato accordo prevarranno le esigenze di servizio.
4. Ai fini della contribuzione assicurativa di cui all'art. 5 della legge 16/02/1977, n. 37, le giornate di effettivo lavoro vanno moltiplicate per il coefficiente 1,20 con arrotondamento del risultato per eccesso nel caso si tratti di frazione uguale o superiore a 0,50 e per difetto se la frazione è inferiore a 0,50.
5. Agli operai a tempo indeterminato il valore delle ferie per la mezza giornata di assenza equivale alla metà dell'orario giornaliero programmato per quella giornata.



## Art. 29 – Attrezzi di lavoro

1. Tutti gli attrezzi necessari alle varie operazioni, ivi compresi i dispositivi di protezione individuale (DPI), sono a carico dell'amministrazione; la responsabilità della loro buona tenuta compete al singolo addetto, che in caso di smarrimento o danneggiamento per cause imputabili a sua negligenza è tenuto a rimborsarli previa rituale contestazione.
2. L'Amministrazione regionale provvede a dotare di idonei strumenti di comunicazione tutte le squadre forestali.

## Art. 30– Maggiorazioni, mansioni ed incarichi

1. Agli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato ai quali venga conferito l'incarico di caposquadra compete, limitatamente alla durata dello stesso, un importo mensile lordo di € 250,00.
2. Ai lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato ai quali venga conferito l'incarico di capo operaio, limitatamente alla durata dello stesso, o che svolgano mansioni di capo operaio compete un importo mensile lordo di € 300,00.
3. Agli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato ai quali venga conferito un incarico di vicecapo operaio o di vicecapo squadra compete, limitatamente alla durata dello stesso, un importo mensile lordo di € 100,00.
4. Gli incarichi di cui ai commi 1, 2, 3 sono considerati utili ai fini del calcolo dei ratei di 13a e 14a mensilità. Il numero di giornate di incarico superiore cumulativamente a 15 viene considerato come rateo mensile.
5. L'incarico temporaneo di caposquadra e capo operaio può essere conferito al vicecapo squadra o al vicecapo operaio, con sospensione dell'erogazione della relativa indennità al rispettivo capo, nei casi di prestazione lavorativa non fornita dai primi per periodi continuativi e superiori a n. 39 ore consecutive con conseguente nomina di un vicecapo squadra se necessario.
6. L'incarico temporaneo di caposquadra e capo operaio di cui al comma precedente è considerato utile ai fini del calcolo, con i rispettivi importi di caposquadra e capo operaio, dei ratei di 13a e 14a mensilità. Il numero di giorni di incarico superiore cumulativamente a 15 viene considerato come rateo mensile.
7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 sono applicabili anche per le nomine temporanee da operaio a vicecapo squadra ed a vicecapo operaio.
8. Agli operai a tempo indeterminato, cui, per ragioni organizzative e gestionali, venga revocato l'incarico di capo operaio o capo squadra, saranno riconosciuti, ai fini della 13a

e 14a mensilità, i ratei mensili corrispondenti ai mesi di conferimento dell'incarico. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vanno considerate come un rateo mensile.

9. Agli operai a tempo determinato, sulle maggiorazioni di cui ai commi 1, 2 e 3, verrà riconosciuto il terzo elemento di cui all'art. 52 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
10. Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono comprensive delle indennità e assorbono quanto previsto per tale titolo dal CCNL.

#### Art. 31 – Termini e modalità di erogazione delle retribuzioni

1. L'erogazione delle retribuzioni dovrà essere effettuata, in via ordinaria, entro e non oltre l'ultimo giorno del mese successivo a quello di maturazione.
2. Il versamento delle competenze retributive avverrà, salvo diversa pattuizione, mediante accreditamento bancario sulle coordinate IBAN previamente comunicate dal prestatore di lavoro.

#### Art. 32 – Impossibilità di prestazione di lavoro per cause di forza maggiore

1. In occasione dell'apertura di ciascun cantiere sarà individuato un punto di ritrovo convenzionale. La determinazione del luogo e dell'orario sarà effettuata d'intesa tra le OO.SS. ed il datore di lavoro così come previsto dall'art. 54 del CCNL e s.m.i.
2. Nell'eventualità in cui, successivamente all'arrivo del lavoratore sul luogo di lavoro designato, le condizioni meteorologiche avverse impediscano l'inizio o la prosecuzione dell'attività lavorativa, si applicheranno le seguenti disposizioni:
  - a) Qualora l'impossibilità si manifesti entro le prime due ore dall'orario di inizio previsto, al lavoratore sarà corrisposto un compenso equivalente a due ore di retribuzione lorda ordinaria.
  - b) Nel caso in cui l'interruzione dell'attività lavorativa si verifichi dopo le prime due ore di effettiva prestazione, al lavoratore sarà corrisposto un compenso pari al 50% della retribuzione lorda ordinaria calcolata sulle ore residue previste per la giornata lavorativa.
  - c) Qualora la sospensione dell'attività lavorativa si verifichi all'inizio del pomeriggio o nel corso della ripresa pomeridiana, al lavoratore sarà corrisposta l'intera retribuzione lorda giornaliera ordinaria.
3. L'attribuzione delle ore non lavorate, secondo quanto disciplinato nel comma precedente, ed il conseguente allontanamento del lavoratore dal cantiere sono consentiti esclusivamente qualora il sito lavorativo sia sprovvisto di una base logistica che consenta

lo svolgimento al coperto dell'attività lavorativa di tutta la squadra per l'intera durata del turno di lavoro originariamente previsto. In tali circostanze, il direttore dei lavori o il capo squadra possono impartire disposizioni alternative, ivi compresa l'assegnazione temporanea a mansioni diverse, purché compatibili con la qualifica del lavoratore e nel rispetto delle norme di sicurezza applicabili.

4. Ai lavoratori che pernottino sul luogo di lavoro, quando vi sia impossibilità di prestazione lavorativa, verrà corrisposta la retribuzione dell'intera giornata con esclusione delle indennità di disagio di cui ai punti b) e c) del comma 1 dell'art. 35, a condizione della loro permanenza sul cantiere.

#### Art. 33 – Rimborso spese di trasporto

1. Qualora il Datore di Lavoro, per il raggiungimento dei luoghi di lavoro, non provveda con mezzi propri, al dipendente che usi mezzi di trasporto privati spetta un rimborso pari a  $\frac{1}{4}$  del costo della benzina per chilometro percorso dalla sede di riferimento al cantiere di lavoro.
2. L'individuazione della sede di riferimento per gli operai avviene secondo i seguenti criteri:
  - a) Per gli operai assegnati in via continuativa ad impianti fissi, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, vivai forestali e sedi dei servizi, la sede di riferimento coincide con la struttura presso la quale si svolge stabilmente l'attività lavorativa.
  - b) Per tutte le altre categorie di operai, la sede di riferimento viene identificata, all'atto dell'assunzione, nella sede della stazione forestale competente per la giurisdizione territoriale in cui l'operaio è chiamato a svolgere prevalentemente la propria attività lavorativa. La sede di riferimento così determinata costituisce il punto di partenza e di arrivo per il computo di eventuali indennità di trasferta e rimborsi chilometrici, nonché per l'applicazione di altre disposizioni contrattuali correlate alla localizzazione dell'attività lavorativa.
3. Per lavoratori operanti nei cantieri, il rimborso chilometrico sarà calcolato considerando la distanza più breve tra:
  - a) il luogo di residenza del lavoratore e il cantiere di lavoro;
  - b) la sede della stazione forestale della giurisdizione di competenza e il cantiere di lavoro.In ogni caso, si applicherà sempre la distanza più corta tra le due opzioni sopra indicate.
4. Per lavoratori aventi come riferimento le sedi del Servizio, ma operanti di norma sul territorio, il calcolo si basa sempre sul percorso stradale più breve legalmente percorribile, determinato mediante software cartografici ufficialmente riconosciuti (ad es. Google maps).
5. Nessun rimborso è dovuto per tragitti verso strutture di ristorazione aziendale o convenzionate.

#### Art. 34 -Indennità di pernottamento

1. Il pernottamento vicino al posto di lavoro, fuori dall'abituale residenza, in strutture logistiche messe a disposizione dall'Amministrazione e disposto dalla stessa quando ciò sia opportuno in relazione alla distanza dal cantiere ovvero alla tipologia di intervento, comporta la corresponsione di un'indennità lorda di € 9,00 per ogni pernottamento.
2. Il pernottamento in rifugio o in strutture ricettive individuate dall'Amministrazione e disposto dalla stessa quando ciò sia opportuno in relazione alla distanza dal cantiere ovvero alla tipologia dell'intervento comporta la corresponsione di un'indennità lorda di € 3,00 per ogni pernottamento.
3. I costi di cena ed alloggio in strutture ricettive private sono a carico dell'Amministrazione.
4. Fatti salvi i casi di forza maggiore, per i lavoratori che comunque non intendano usufruire di quanto previsto ai commi 1 e 2 non è dovuto il rimborso di cui all'art. 33 del presente accordo e quello, per quanto riguarda il tempo di viaggio, di cui all'art. 16 del C.C.N.L..

#### Art. 35 Indennità per i lavori disagiati

1. Agli operai adibiti a lavori in zone particolarmente disagiate e comportanti particolari attenzioni e specializzazioni, competono, in aggiunta alla normale retribuzione, ed in sostituzione dell'art. 53 lettere b) e c) del CCNL, le seguenti indennità:
  - a) per i lavori in alta montagna si fa riferimento alla disciplina di cui all'art. 53 lettera a) del CCNL;
  - b) un'ora lorda della retribuzione globale per l'effettuazione delle seguenti categorie di interventi:
    - lavori di sistemazione di pendici franose e lavori in acqua o in zone sortumose;
    - interventi fitosanitari con l'impiego di prodotti antiparassitari e anticrittogamici;
    - lotta contro la processionaria;
    - uso di macchine/strumenti vibranti superiori a 85 decibel di rumorosità e/o vibrazioni mano braccio o corpo intero a titolo esemplificativo ma non esaustivo decespugliatore, tagliasiepi, motosega, perforatrice/rivoltella;
    - con demolitore e/o rizolatrice quali fonti di vibrazione;
    - con l'ausilio del mezzo aereo, nei casi in cui il mezzo aereo intervenga direttamente nelle fasi lavorative e nella costruzione dell'opera come, per esempio, nel montaggio



di paravalanghe, per il getto di calcestruzzo nella realizzazione di manufatti, nella collocazione di materiali direttamente sull'opera in costruzione;

- ai lavoratori esposti a rischio chimico e biologico (a titolo esemplificativo e non esaustivo CRAS, laboratorio analisi);
- al personale abilitato all'utilizzo delle attrezzature di lavoro elencate dall'Accordo Stato regioni del 22 febbraio 2012;
- al personale adibito alla guida di automezzi pesanti e/o automezzi adibiti al trasporto di materiali infiammabili;

c) due ore lorde della retribuzione globale per l'intera giornata di presenza al lavoro per l'effettuazione delle seguenti categorie di interventi:

- attività di costruzione di paravalanghe;
- attività in bosco con l'utilizzo della motosega o scortecciatrice;
- attività di esbosco di tronchi con l'ausilio di argani, zappini, teleferiche e mezzi aerei e macchine trattrici;
- lavori in altezza con l'utilizzo di DPI di 3° categoria o comunque salvavita;

2. Le indennità delle categorie di cui ai punti b) e c) del comma 1, non sono cumulabili, fermo restando l'assorbimento dell'indennità maggiore rispetto a quella minore.

3. È considerata "intera giornata di presenza" quella in cui le attività disagiate e comportanti particolari attenzioni e specializzazioni sono svolte in modo prevalente rispetto alle altre attività lavorative.

#### Art. 36 – Missioni e trasferte

1. In caso di missioni di durata superiore alle 12 ore, oltre alla normale retribuzione, competono il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo a tre stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri nel limite di euro 23,00 per il primo pasto e complessivi euro 46,00 per i due pasti. In caso di durata non inferiore a 6 ore spetta unicamente il rimborso per il primo pasto.

2. Nel caso in cui il lavoratore operi al di fuori della sua normale giurisdizione forestale di competenza ovvero dalla sede di servizio e la distanza del cantiere di lavoro sia superiore a 10 Km dalla Stazione forestale di appartenenza, o dal Comune di residenza, ha diritto, oltre al rimborso chilometrico se usa il mezzo proprio, ad un rimborso pasto stabilito in € 9,30.

3. Quanto sopra non si applica qualora nel Comune dove si svolgono i lavori vi sia la possibilità di usufruire, compatibilmente con i tempi di cui all'art. 17, comma 5, di mense convenzionate o il cantiere disponga di un ricovero mensa.

#### Art. 37 – Infortunio e malattie professionali

1. In caso di interruzione del lavoro per infortunio o malattia professionale, l'Ente pubblico corrisponderà al lavoratore una integrazione affinché possa percepire il normale trattamento economico giornaliero, previsto dal CCNL e dal contratto integrativo, pari a quello dei lavoratori della stessa squadra per il periodo di durata dell'infortunio fino e non oltre la data di cessazione del lavoro della squadra a cui l'operaio appartiene.
2. In caso di interruzione del lavoro per infortunio o malattia professionale, il contratto di lavoro è prorogato per la durata dell'infortunio o della malattia professionale, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e la chiusura dei cantieri mobili.

#### Art. 38 – Carenza malattia

1. Agli operai forestali a tempo determinato spetta l'indennità di carenza per i primi 3 giorni di assenza da parte dell'Ente pubblico pari al 50% per assenze da 4 a 7 giorni consecutivi e pari all'80% per assenze superiori ai 7 giorni consecutivi.

#### Art. 39 – Integrazione malattia

1. All'operaio forestale a tempo determinato spetta un'integrazione della retribuzione reale, a decorrere dal quarto giorno, da parte dell'Ente pubblico per il periodo di durata della malattia, pari al 50% per assenze da 4 a 7 giorni consecutivi, e pari all'80% per assenze superiori ai 7 giorni consecutivi, fino e non oltre la data di cessazione del lavoro della squadra a cui l'operaio appartiene.

#### Art. 40 – Salario integrativo regionale

1. Il salario integrativo regionale di cui al precedente contratto integrativo verrà incrementato con decorrenza dal primo gennaio 2025 e dal 1 gennaio 2026 dei seguenti importi lordi:



Livello	Salario integrativo orario al 31/12/2024	Aumento orario dal 01/01/2025	Totale salario integrativo orario dal 01/01/2026	Aumento orario dal 01/01/2026	Totale salario integrativo orario dal 01/01/2026
1	0,5241 €	0,0577 €	0,5818 €	0,1153 €	0,6971 €
2	0,7609 €	0,0837 €	0,8446 €	0,1674 €	1,0120 €
3	0,8394 €	0,0923 €	0,9317 €	0,1847 €	1,1164 €
4	0,9875 €	0,1086 €	1,0961 €	0,2173 €	1,3134 €
5	1,2217 €	0,1344 €	1,3561 €	0,2688 €	1,6249 €

TITOLO III  
DISPOSIZIONI  
PER GLI IMPIEGATI FORESTALI

Art. 41 – Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è fissato in 37,5 ore settimanali.
2. L'orario di lavoro giornaliero è fissato convenzionalmente in 7,5 ore se la prestazione lavorativa è fissata su cinque giorni settimanali e in 6 ore e 15 minuti se la prestazione lavorativa è proporzionata su sei giorni settimanali.
3. L'orario giornaliero individuale di lavoro va da un minimo di 6 ore ed un massimo di 9 ore, ferme restando le anzidette 37,5 ore settimanali e la contabilizzazione mensile dell'orario, con una pausa minima di mezz'ora.
4. E' consentita la flessibilità in entrata e in uscita, sia al mattino sia al pomeriggio, nell'arco della giornata la prestazione lavorativa minima deve essere di ore 6,00.
5. Qualora il lavoratore risultasse assente per l'intera giornata il giustificativo deve essere pari al monte orario giornaliero di 7,5 ore.

Art. 42 Permessi brevi

1. I lavoratori hanno diritto a 36 ore annue di permesso breve, l'assenza non può superare più della metà dell'orario giornaliero di lavoro, il recupero delle ore concesse deve avvenire di norma entro il mese successivo alla fruizione.

#### Art. 43 – Missioni e trasferte

1. Per il trattamento relativo a missioni e trasferte si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 36 del presente accordo.
2. Nel caso in cui per motivi di servizio l'impiegato usi il proprio mezzo allo stesso verrà corrisposto un rimborso chilometrico pari a 1/4 del prezzo della benzina per il lavoro svolto al di fuori dell'abituale sede.

#### Art. 44 – Lavoro agile

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per gli impiegati forestali per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.
2. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dall'Assessorato all'agricoltura e risorse naturali previo confronto con le organizzazioni sindacali. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
3. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata attraverso un Regolamento di ente ed un accordo tra le parti. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattati dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità

a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

5. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
6. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.
7. Fermo restando il confronto con le organizzazioni sindacali, l'ente individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
8. L'ente nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità per chi si trova in condizioni particolari di necessità e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, dovrà essere facilitato l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in situazioni non coperte da altre misure.
9. Al fine di regolarizzare il rapporto è stipulato un accordo individuale per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
  - a. durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

- b. modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c. modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d. ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e. indicazione delle fasce di contattabilità e di inoperabilità di almeno 11 ore di riposo consecutivo comprendente il periodo di lavoro notturno dalle ore 22.00 alle 6.00;
- f. i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g. le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h. l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione.
10. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.
11. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.
12. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
13. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a



lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

14. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.
15. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.
16. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

#### Art. 45 – Salario integrativo regionale

1. Il salario integrativo regionale di cui al precedente contratto integrativo verrà incrementato con decorrenza dal primo gennaio 2025 e dal primo gennaio 2026 dei seguenti importi lordi:

Livello	Salario integrativo mensile al 31/12/2024	Aumento mensile dal 1/01/2025	Totale salario integrativo mensile dal 01/01/2025	Aumento mensile dal 1/01/2026	Totale salario integrativo mensile dal 01/01/2026
1	195,35 €	21,49 €	216,84 €	42,98 €	259,82 €
2	255,98 €	28,16 €	284,13 €	56,31 €	340,45 €
3	317,76 €	34,95 €	352,71 €	69,91 €	422,61 €
4	415,65 €	45,72 €	461,37 €	91,44 €	552,81 €
5	504,11 €	55,45 €	559,56 €	110,90 €	670,47 €
6	607,65 €	66,84 €	674,49 €	133,68 €	808,17 €

#### Art. 46 - Classificazioni e mansioni

1. Per la classificazione delle qualifiche degli impiegati si fa riferimento al CCNL.

#### Art. 47 – Indennità per attività tecniche specialistiche ed amministrative di supporto

1. L'indennità per attività tecniche specialistiche ed amministrative di supporto, non ricomprese nell'articolo successivo, è riconosciuta al fine di compensare l'esercizio di specifici ruoli tecnici ed amministrativi nei processi:

- a) di esecuzione di lavori e servizi forestali in amministrazione diretta, alle seguenti figure professionali:

- Responsabile unico di progetto;
- Collaboratore ad elevata professionalità a supporto dei processi tecnici e/o amministrativi dell'Assessorato Agricoltura e Risorse naturali;
- Progettista;
- Collaboratore progettuale ad elevata professionalità;
- Direttore dei lavori;
- Direttore operativo, ispettore di cantiere;

- b) di esecuzione di attività tecniche ad elevata specializzazione:

- Agente fitosanitario.

2. Le funzioni devono essere formalizzate con specifico atto d'incarico.



3. Ai fini della determinazione dell'indennità si prevede per le singole figure una indennità nelle seguenti misure:

Figura tecnica	Valore economico indennità annua	Periodo di svolgimento delle funzioni	Misura indennità
RUP	3.000,00	Almeno 5 mesi interi	intera
		Inferiore a 5 mesi	Ridotta al 50%
<i>Collaboratore ad elevata professionalità a supporto dei processi tecnici e/o - amministrativi</i>	1.000,00	Almeno 5 mesi interi	intera
		Inferiore a 5 mesi	Ridotta al 50%
Progettista	2.000,00	Almeno 5 mesi interi	intera
		Inferiore a 5 mesi	Ridotta al 50%
<i>Collaboratore progettuale a elevata professionalità</i>	1.500,00	Almeno 5 mesi interi	intera
		Inferiore a 5 mesi	Ridotta al 50%
Direttore dei lavori	2.000,00	Almeno 5 mesi interi	intera
		Inferiore a 5 mesi	Ridotta al 50%
Ispettore di cantiere	1.000,00	Almeno 5 mesi interi	intera
		Inferiore a 5 mesi	Ridotta al 50%
Agente fitosanitario	2.000,00	Almeno 5 mesi interi	intera
		Inferiore a 5 mesi	Ridotta al 50%

4. L'ammontare massimo dell'indennità erogabile è pari a Euro 3.000,00 annui a persona.

Art. 48 - Incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs 36/2023

1. Richiamando le disposizioni di cui alla disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche, con riferimento all'art. 45 del D.Lgs 36/2023, come integrato e modificato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 ed al regolamento di attuazione adottato dall'amministrazione regionale nell'accordo collettivo decentrato del 03.04.2025 e s.m.i., relativo alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture regionali, al personale

impiegatizio afferente ai ruoli di:

- Programmazione spesa;
- Responsabile unico di progetto;
- Progettazione;
- Direzione dei lavori e Direttore dell'esecuzione;
- Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- Collaboratore e supporto al RUP.

dh

2. Gli oneri relativi alle attività tecniche sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti e nella misura definita dal regolamento attuativo, in conformità con le percentuali di ripartizione definite dal regolamento regionale.

#### Art. 49

1. Agli impiegati esposti a rischio chimico e biologico (a titolo esemplificativo e non esaustivo CRAS, laboratorio analisi), verrà corrisposta un'indennità giornaliera pari a Euro 3,00 lorde per giornata di effettiva esposizione al rischio a prescindere dalla durata dell'orario giornaliero.

#### TITOLO IV

##### FONDO UNICO AZIENDALE

##### Art 50 – Costituzione del Fondo unico aziendale

1. Il Fondo Unico Aziendale sarà alimentato e finanziato nei termini che seguono:
  - a) € 594,64 annui per ogni impiegato ed operaio con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
  - b) € 49,59 mensili per ogni impiegato con contratto di lavoro a tempo determinato;
  - c) € 2,65 giornalieri per ogni operaio con contratto di lavoro a tempo determinato;
2. € 12.000,00 annui forfettari a decorrere dal 01/01/2008 per finanziare prioritariamente la corresponsione degli importi di cui all'art. 53 e, per la parte residua, per contribuire al finanziamento del salario variabile di cui all'art. 52.

fl

##### Art. 51 – Utilizzo del Fondo unico aziendale

1. Il Fondo Unico Aziendale alimenterà, con le modalità previste dagli articoli seguenti:

60

SA Mena bay

cap

per

CA

- a) Incremento della produttività di gruppo;
- b) Qualità della prestazione individuale.

Art. 52 – Salario variabile in funzione della produttività di gruppo e della qualità della prestazione individuale

1. Il Fondo di produttività è costituito al fine di alimentare un sistema di incentivi finalizzato alla valorizzazione delle capacità, delle professionalità, delle disponibilità e dei contributi di una maggiore efficienza e produttività del settore.
2. L'Istituto si pone come obiettivo la distribuzione di una quota di salario variabile legata ai seguenti fattori:

- a) Particolarità, disagio e professionalità del settore.

Con tale presupposto si vuole evidenziare la diversità degli interventi lavorativi nei settori, che, pur essendo sinergici tra di loro, comportano e richiedono requisiti di impegno, di gravosità e di professionalità e di adattamento notevolmente diversificati.

- b) Collaborazione, Produttività e Responsabilità nel lavoro collettivo e di squadra.

Con tale intervento si vuole valorizzare l'azione collettiva necessaria alla realizzazione di interventi che prevedono la partecipazione coordinata del gruppo e della squadra, nonché ricercare giuste condizioni di produttività e di efficienza tra squadre e cantieri.

- c) Disponibilità, Produttività e Collaborazione dell'apporto individuale.

Con tale intervento si vuole valorizzare l'apporto individuale, tenendo conto delle diversità esistenti nelle condizioni soggettive di lavoro.

3. In particolare:

#### OPERAI

- a) Mobilità al di fuori della Stazione Forestale e tra le varie squadre.
- b) Assunzione di responsabilità (es. Capi operai e assistenti ai lavori, ecc.).
- c) Lavorazioni disagiate (operazioni di abbattimento, allestimento, esbosco nei boschi distrutti dagli incendi, difficoltà climatiche, pernottamento in alta quota, utilizzo elicottero).
- d) Ripartizione orario differenziato nei casi di lavori in quota.
- e) Assiduità e presenza in servizio.
- f) Elevate percorrenze a piedi con trasporto attrezzi (es. attacchi parassitari).
- g) Interventi in condizioni di emergenza (AIB – calamità naturali, ecc.).
- h) Precisione e qualità delle prestazioni.

## IMPIEGATI

- a) Precisione e qualità delle prestazioni svolte e disponibilità all'arricchimento professionale.
  - b) Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi nonché disponibilità alla mobilità verticale ed orizzontale.
  - c) Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici.
  - d) Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.
  - e) Assiduità e presenza in servizio.
4. Per consentire la valutazione delle caratteristiche di settore previste dal punto 1 si assegnano i valori parametrici di cui alla Tabella A che consentiranno la determinazione delle risorse finanziarie disponibili nell'ambito di ogni settore (centro di costo).
  5. La tabella A prevede, altresì, le percentuali di ripartizione del fondo di settore atte a costituire i relativi fondi di salario collettivo e individuale.

TABELLA A

Settori	PARAMETRO PER CENTRO DI COSTO	% SALARIO DI PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA	% SALARIO PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
Bücherons	100	80	20
Addetti officine bacini montani e difesa del suolo, alle officine forestazione, ai magazzini forestazione, autisti bacini montani e difesa del suolo, autisti forestazione	100	80	20
Addetti sentieristica con opere in alta quota e attività edili in genere	100	80	20
Addetti sistemazioni idrauliche	100	80	20
Addetti sentieristica ordinaria, raccolta ramaglia e semplici opere di muratura	100	80	20



Addetti verde pubblico e vivai, campi sperimentali, promozioni e mostre con uso attrezzatura specifiche	100	80	20
Addetti verde pubblico, manutenzione vivai, manutenzione giardini alpini, custodia giardini pubblici, campi sperimentali, promozioni e mostre	100	80	20
Impiegati tecnici	100	80	20
Impiegati amministrativi	100	80	20
Impiegati tecnici addetti ai laboratori	100	80	20
Corpo forestale - interventi edili e forestali	100	80	20
Addetti paravalanghe	100	80	20

*al*

#### Art. 53 – Corresponsione del salario di produttività di gruppo

1. Il fondo del salario collettivo verrà equamente determinato per le squadre e per i gruppi omogenei in relazione al personale in forza presso ogni settore e alla durata del contratto (n° mesi).
2. A fine anno lavorativo, il dirigente assegnerà, alla squadra o al gruppo omogeneo, il salario collettivo proporzionalmente adeguato alla realizzazione dei piani e dei risultati collettivi raggiunti. L'importo non potrà essere inferiore al 50% del fondo complessivamente assegnato alla squadra.
3. Parteciperanno alla corresponsione del salario di produttività collettiva i lavoratori che abbiano superato almeno 100 giornate lavorative.
4. Eventuali somme non corrisposte saranno riportate sul fondo del salario per qualità individuale del settore considerato.

#### Art. 54 – Corresponsione del salario di produttività per la qualità della prestazione individuale

1. La determinazione del salario individuale sarà la risultante del rapporto tra fondo per il salario individuale e numero dei dipendenti del settore/centro di costo interessato. Il dirigente, ferme restando le quantità economiche previste dal fondo del salario individuale e dai criteri anche disgiunti previsti al comma 2 dell'art. 52, assegnerà gli importi di salario individuale con un rapporto 0,1 - 2 dell'importo medio del salario stesso.

2. Il salario per la qualità della prestazione individuale sarà corrisposto alla fine dell'anno lavorativo.
3. La valutazione adottata dal Dirigente con un coefficiente di merito inferiore allo 0,9 dell'importo medio del salario per la prestazione individuale deve essere comunicata all'interessato che, ove dissenta, potrà promuovere, entro 15 giorni dall'assegnazione, l'attivazione di un tentativo di conciliazione che si svolgerà entro i successivi 30 giorni. Il tentativo di conciliazione avrà luogo attraverso un incontro tra il Dirigente, un rappresentante indicato dal lavoratore e da un terzo componente indicato dall'Amministrazione interessata.
4. La decisione adottata in sede di conciliazione diverrà definitiva.
5. I criteri generali per la predisposizione della scheda di valutazione saranno stabiliti sentite le Organizzazioni Sindacali.
6. Gli importi del salario variabile sono corrisposti entro il mese di luglio dell'anno successivo.

Art. 55 – Produttività di squadra e di sistema

1. Al fine di garantire un riconoscimento alla concreta contribuzione al miglioramento di produttività di squadra e di sistema si corrispondono per le attività di seguito elencate i compensi indicati nella relativa tabella:
  - a. guida su strade sterrate di automezzi di peso complessivo superiore a 35 q ovvero di autocarri tipo Bremach o Daily oltre i 100 Km e fino a 300 Km all'anno;
  - b. guida su strade sterrate di automezzi di peso complessivo superiore a 35 q ovvero di autocarri tipo Bremach o Daily da 301 Km e fino a 500 Km all'anno;
  - c. guida su strade sterrate di automezzi di peso complessivo superiore a 35 q ovvero di autocarri tipo Bremach o Daily oltre i 500 Km all'anno.

Da 100 fino a 300 Km/anno	Da 301 a 500 Km./anno	Oltre 500 Km./anno
€ 50,00	€ 100,00	€ 250,00

2. Gli importi della precedente tabella sono liquidati entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

## NOTA A VERBALE 1

Le parti dichiarano espressamente che il presente rinnovo contrattuale si applica anche ai dipendenti dell'AREA VDA, Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura, così come già individuato nel verbale di accordo sindacale tra il Dipartimento agricoltura e le organizzazioni sindacali del 21 settembre 2007, protocollato il successivo 27 settembre 2007, n. 42828/AGRI.

## NOTA A VERBALE 2

Le parti congiuntamente evidenziano la necessità di addivenire ad una specifica regolamentazione applicativa dell'articolo 32 – impossibilità di prestazione di lavoro per cause di forza maggiore, previo confronto con le Organizzazioni sindacali firmatarie della presente ipotesi di accordo.

