

IPOTESI DI ACCORDO
CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE
DI LAVORO PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE
E IDRAULICO-AGRARIA
DELLA TOSCANA

Il giorno 21 Maggio 2019 presso la sede di Anci Toscana, Viale Giovine Italia n.17 a Firenze

TRA

la Delegazione Regionale ANCI, composta dal Direttore Simone Gheri, Marina Lauri, Francesco Benesperri, Daniele Visconti, Cristiano Falangola, Stefano Manni, Federico Ignesti, Giovanni Morganti e Luca Marmo

E

le Delegazioni:

- della FLAI-CGIL composta dal Segretario Regionale Gianluca Giussani, Giusi Angheloni e dalla seguente delegazione: Juri Tanzi, Angelo Laino e Luca Biancani;
- della FAI-CISL composta dal Segretario Regionale Patrizio Giorni, e dalla seguente delegazione: Andrea Piccini, Andrea Maffucci, Alessandro Laurenti e Iacopo Battaglini;
- della UILA-UIL composta da Eleonora Tomba per la Segreteria Regionale e dalla seguente delegazione: Simone Scarpellini, Gianluca Giorgini e Luca Rosi

alla presenza del rappresentante della Regione Toscana Sandro Pieroni è stato raggiunto il seguente accordo la cui efficacia è subordinata alla approvazione da parte degli organi esecutivi delle Unioni dei Comuni, alla presa d'atto da parte della Regione Toscana degli impegni dichiarati in merito alle risorse aggiuntive regionali necessarie per il rinnovo del contratto integrativo regionale e alla approvazione degli organi dirigenti delle OO.SS. Qualora entro il 31 luglio 2019 non pervengano dinieghi sull'ipotesi di accordo il presente contratto si intende approvato in ogni sua parte.



ART. - 9 -

SALUTE E AMBIENTE - LAVORI NOCIVI E PESANTI

Tenuto conto che la salvaguardia dell'ambiente e la tutela della salute dei lavoratori rappresentano comuni obiettivi per una crescita economica e civile diretta alla valorizzazione delle esigenze della persona umana e del suo ambiente di vita e ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti convengono:

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

Per quanto sopra, oltre che in attuazione di quanto disposto dall'art. 22 del CCNL, i datori di lavoro provvederanno a far effettuare gli accertamenti sanitari preventivi e periodici previsti dalle norme di legge e contrattuali vigenti.

Gli Enti e le imprese forestali dovranno quindi individuare medici competenti cui affidare la sorveglianza sanitaria suddetta con priorità per le ASL dove presenti.

Gli Enti e le imprese forestali individueranno inoltre i medici competenti cui affidare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a fattori di nocività;

Gli Enti e le imprese forestali dovranno provvedere ad informare i propri dipendenti della possibilità di eleggere o nominare uno o più Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS), ai sensi D.Lgs. 81/2008 e succ. modifiche e integrazione anche con i compiti di cui all'art.9 della legge 20/5/70 n° 300.

I lavoratori provvederanno in ogni azienda ad eleggere ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e succ. modifiche e integrazione, almeno un Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza.

In relazione all'obbligo di fornire ogni squadra dell'attrezzatura e dei dispositivi di cui al Decreto 15 luglio 2003 n° 388, i datori di lavoro promuoveranno e cureranno la formazione dei lavoratori ai quali affidare compiti di intervento nelle prime operazioni di soccorso per i casi di infortunio.

I dispositivi di Protezione Individuale (DPI), oltre a maschere, guanti, occhiali, tute, stivali, copricapo, sono assegnati, dopo idonea formazione, informazione e addestramento, in dotazione personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza a cura del possessore e sostituiti a cura del datore di lavoro quando se ne presenta la necessità.

I lavoratori inviati a lavorare presso altri Enti e aziende hanno diritto ad una informazione dettagliata dei rischi presenti nei luoghi di lavoro dove dovranno espletare le loro mansioni.

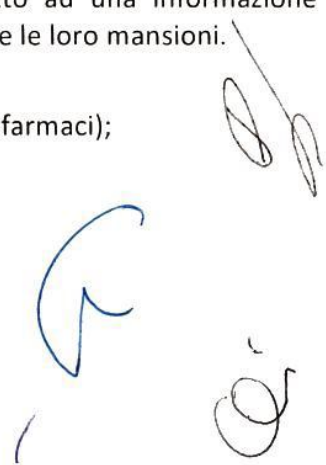
Si considerano nocivi i lavori per il cui espletamento ricorra:

- l'utilizzazione e manipolazione di sostanze nocive per l'uomo (quali fitofarmaci);
- l'esposizione a rumori;
- l'esposizione a fumi e gas;

nonché ogni altro lavoro definito tale dalle Leggi vigenti.

Si considerano pesanti i seguenti lavori:

- facchinaggio manuale;



- disinfezione manuale con raccolta, pure manuale, dei nidi di processionaria sulle piante;
- ripulitura manuale dell'invaso dei laghetti;
- mietitura a mano;
- lavorazione con martelli pneumatici azionati manualmente.

Per lo svolgimento di lavori nocivi e pesanti è fissato un limite di quattro ore giornaliere: ai fini retributivi esse corrisponderanno ad un'intera giornata di lavoro.

Se effettuati sino a due ore giornaliere, i lavori nocivi e pesanti non comportano alcuna riduzione dell'orario giornaliero; per durata superiore alle due ore ma inferiore a quattro, l'orario di lavoro verrà ridotto di un quarto d'ora per ogni ora intera di lavoro comprese le prime due.

Le limitazioni di orario previste dal presente articolo, nonché le indennità previste dall'art. 51 del CCNL per i lavori definiti disagiati, si intendono correlate alla durata effettiva dell'impegno nelle condizioni contemplate.

A integrazione di quanto disposto dalla lettera b) dell'art. 53 del CCNL, le parti dichiarano che per lavori in acqua, per i quali è dovuta la specifica indennità di disagio, devono intendersi quei lavori per la cui esecuzione è necessario permanere con i piedi immersi nell'acqua, nella neve o nella melma di altezza non inferiore a 12 cm.

Per quanto riguarda gli interventi forestali di ripristino e salvaguardia di aree percorse da incendio, fermo restando l'obbligatoria fornitura da parte dell'Ente degli idonei DPI, si prevede una maggiorazione oraria pari al 10% per ogni ora effettivamente svolta in cantiere a titolo di indennità di disagio. Tale indennità è dovuta nel caso in cui le lavorazioni da svolgere si riferiscano ad interventi in aree agroforestali percorse da incendi avvenuti nei 12 mesi precedenti all'inizio di detti interventi.

L'indennità è riconosciuta sino al termine degli interventi di ripristino e salvaguardia da effettuarsi.

Per quanto attiene alla elezione dei rappresentanti per la sicurezza, si fa riferimento all'accordo stipulato il 27/11/96 presso l'UNCEM Nazionale.

A questo proposito, il protocollo di intesa stipulato tra le parti e l'Assessorato regionale alla sanità per la formazione dei rappresentanti alla sicurezza del 16 gennaio 1998 rappresenta un importante riferimento.

In tema di sicurezza le parti istituiscono il Comitato Paritetico per la Sicurezza e la Salute nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8 accordo 27/11/96, comunicando entro 30 giorni dalla firma del presente contratto il nominativo del proprio rappresentante, e opereranno per :

- Favorire la generalizzazione dei RLS.
- Coordinare a livello regionale le politiche in materia di Tutela della Salute.
- Promuovere specifiche azioni di formazione (ed informazione dei lavoratori e) dei RLS,.
- Promuovere corsi di formazione sulla sicurezza per tutti i lavoratori predisponendo allo scopo anche apposito materiale
- Coordinare azioni di intervento presso la Regione, Istituti ed Enti preposti allo scopo di attivare le politiche in materia di Tutela della Salute, le azioni necessarie alla formazione ed informazione dei lavoratori e dei RLS.

- Predisporre appositi questionari e/o documenti attraverso i quali raccogliere le necessità emergenti dalle singole Aziende e con lo scopo di predisporre una apposita Banca Dati.
- tenere aggiornato l'elenco del RLS eletti nelle singole realtà.

Le imprese cooperative provvederanno, nei modi e forme previste dalla delibera di cui alla legge regionale 12 maggio 2003 n°24 e nelle modalità dei programmi formativi concertati tra le parti sociali a livello regionale o provinciale o aziendale, a aggiornare e fare partecipare contestualmente all'assunzione, a corsi brevi in materia di igiene per il personale sia esso a tempo indeterminato o avventizio, che sarà adibito alle attività di manipolazione, trasformazione, vendita, trasporto e somministrazione di alimenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE DEI RAPPRESENTANTI I DATORI DI LAVORO

Affinché l'indennità di alta montagna di cui all'art. 53 del CCNL corrisponda alla funzione di compensare una effettiva condizione di disagio, nonché per evitare eventuali trattamenti discriminatori tra lavoratori della stessa azienda, le parti rappresentanti dei datori di lavoro si riservano espressamente di promuovere un confronto aziendale anche su tale materia, al fine di limitare - ove ne ricorrano i presupposti - la corresponsione della predetta indennità in determinate stagioni dell'anno e a quei lavoratori che, per le mansioni svolte, si trovino nelle reali condizioni di disagio.

ART. - 10

INDENNITA' MANCATA MENSA

Ai lavoratori viene riconosciuta una indennità di mancata mensa pari a € 5,29 (cinque,ventinove) per ogni giornata di effettivo lavoro di durata di almeno sei ore e trenta minuti.

Si dà atto che detto importo potrà essere riconosciuto anche in forma di buono mensa in base alle esigenze aziendali, previo accordo con le rappresentanze aziendali.

Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore a livello aziendale.

ART. - 12

ORGANIZZAZIONE DEI CENTRI DI RACCOLTA

CONDUTTORI DEI MEZZI DI TRASPORTO DEL PERSONALE

I centri di raccolta sono definiti in attuazione dell'art. 54 del CCNL.

Il rimborso previsto dal citato art. 54 sarà effettuato dietro presentazione di apposito rapportino di viaggio controfirmato dal responsabile indicato dal datore di lavoro.

Nei casi in cui il viaggio sia funzionale rispetto alla mansione da svolgere, esso va considerato tempo di lavoro a tutti gli effetti, pertanto per tutti gli addetti, l'orario di lavoro inizierà e terminerà presso il Centro di Raccolta.

Nei casi in cui i mezzi aziendali adibiti al trasporto degli operai dai centri di raccolta ai cantieri siano ricoverati presso un luogo indicato dall'azienda diverso dai centri di raccolta, il tempo impiegato dai conduttori dei mezzi, dal momento del loro prelevamento al raggiungimento dei centri di raccolta, sarà considerato oltre il normale orario di lavoro e quindi saranno riconosciuti riposi compensativi da concedersi a livello aziendale. Nei casi di impossibilità di ricorso al riposo compensativo, verrà pagato lo straordinario.

ART. - 15 – CLASSIFICAZIONE, INQUADRAMENTI

Gli Enti competenti provvederanno a formulare, sentite le OO.SS. aziendali i progetti di ristrutturazione organizzativa e funzionale con particolare riferimento alle questioni relative alla organizzazione del lavoro e alla professionalità degli addetti. Questi progetti dovranno indicare e quantificare le professionalità necessarie all'attuazione dei programmi degli enti stessi. I progetti saranno inviati alla Giunta Regionale per la validazione.

Per quanto attiene alle aziende cooperative si terrà altresì conto di quanto stabilito nella parte relativa a "Relazioni sindacali, livelli di contrattazione" (art.7 CIRL).

Per i soggetti abilitati alle attività agrituristiche le parti individuano a titolo esemplificativo i seguenti profili professionali ai fini della classificazione del personale operaio addetto in modo continuativo alle attività agrituristiche di cui alle leggi vigenti.

Le parti concordano nel ritenere che tra le maestranze operaie del settore, alle dipendenze sia delle imprese cooperative che degli enti pubblici, possano essere individuati prestatori di lavoro che, rivestendo ruoli di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione di attività particolarmente complesse sul piano tecnico-organizzativo, svolgono le loro funzioni con elevata autonomia e professionalità, notevole capacità di assunzione di responsabilità ed attitudine al lavoro per obiettivi.

Le parti, in funzione dell'evoluzione del sistema foresta ambiente, e al fine di rendere corrispondente a questa evoluzione il riconoscimento delle professionalità da promuovere, decidono di determinare, rispetto a quanto previsto dall'art. 49 del CCNL, un nuovo livello professionale con parametro 133, 6° livello, i cui profili professionali corrispondono a:

- lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze e requisiti, titoli professionali, acquisiti anche a seguito di appositi corsi di qualificazione, svolgono



- attività complesse ad elevata tecnologia e di particolare rilevanza ai fini produttivi e/o ambientali, in condizioni di ampia autonomia operativa che presupponga la compiuta conoscenza delle normative e delle relative procedure, e comunque con mansioni superiori a quelle previste per il 5° livello;

- attività di coordinamento e/o di collegamento con i quadri tecnici e guida di attività complesse con ampia autonomia operativa e con responsabilità dei risultati, sulla base della compiuta conoscenza di tutte le fasi e di tutti i cicli delle predette attività.

Profili esemplificativi:

- lavoratori che, in possesso di titoli professionali e/o di idoneità conseguita tramite il superamento di appositi corsi di formazione, collaborano con autonomia e potere di iniziativa con il responsabile dell'Ente alla gestione di settori tecnici operativi;

- lavoratori che, in possesso di idoneità ottenuta a seguito di apposito corso organizzato dalla Regione Toscana, svolgono la funzione di direzione delle operazioni di spegnimento relativamente alla lotta agli incendi boschivi ;

- **Lavoratori che, in possesso di idoneità ottenuta a seguito di apposito corso organizzato dalla Regione Toscana, svolgono la funzione di responsabile di sala nelle centrali operative provinciali relativamente alla lotta agli incendi boschivi;**

- operatore forestale, anche in possesso di decreto rilasciato dal Prefetto, addetto al controllo dei lavori forestali in appalto in quegli Enti in cui tale settore di norma riveste particolare importanza, che **collabora con la componente tecnica degli enti all'espletamento delle attività inerenti la L.R. 39/00 e al suo regolamento di applicazione;**

- operatore forestale con funzione di collegamento tra il settore tecnico dell'Ente o tra i tecnici della parte datoriale e gli operai forestali, con autonomia e responsabilità relativamente alla corretta esecuzione di progetti relativi alle materie previste dal presente contratto;

- lavoratori che, con autonomia e responsabilità, a seconda delle esigenze aziendali, coordinano squadre in più settori di attività dell'azienda (lavori forestali, ingegneria naturalistica, agriturismo, gestione allevamenti, ecc)

Inoltre a specificazione di quanto disposto dall'art. 49 del CCNL si esemplificano le seguenti figure professionali:

5° livello / specializzato super/parametro 123

- operatore forestale, lavoratore che oltre alla vigilanza venatoria e/o dei boschi svolge attività promozionali, divulgative finalizzate alla razionale fruizione dei beni ambientali, che svolge con continuità attività di formazione operativa. L'operatore forestale rilascia licenze o permessi con autonomia di giudizio; esplica il controllo dei lavori forestali eseguiti in appalto e controlla la corretta esecuzione dei tagli di utilizzazione venduti a ditte boschive, eseguendo le operazioni preliminari necessarie (martellate ecc.).

- addetti alla conduzione di mezzi per il movimento di terra o mezzi/ macchine operatrici **complesse**, in grado di eseguire autonomamente, sia sulla base di istruzioni che di disegni, lavori che richiedono elevata professionalità nonché l'ordinaria manutenzione del mezzo meccanico.
- responsabile trattamenti difesa fitosanitaria che effettua il monitoraggio, stabilisce e coordina gli interventi di lotta biologica e non, contro le avversità patologiche ;
- lavoratori, che a seguito di idoneità conseguita dopo apposito corso, sono addetti alla attività tree-climbing (potatura di piante in assetto libero).
- Responsabile delle scuderie, del maneggio e, in generale, delle attività ippiche aziendali;
- Capo cuoco: responsabile della preparazione dei pasti e/o dell'approvvigionamento delle materie prime in aziende nelle quali l'attività della somministrazione dei pasti, assuma rilevanza organizzativa autonoma nell'ambito delle attività agrituristiche complessivamente esercitate;
- accompagnatore di comitive in escursioni e animatore di attività ricreative con conoscenze specifiche in materia ambientale e naturalistica, ecc:

Tenendo di conto e prendendo atto delle diversità organizzative tra settore pubblico e privato si conviene che comunque i capi operai dipendenti da Enti pubblici saranno inquadrati almeno al 5 livello.

4° livello - specializzati/parametro 116

- disaggiatori e installatori di reti paramasso;
- i carpentieri in legno e in ferro;
- gli idrovoristi di 1^a categoria;
- i trivellatori di pozzi di 1^a categoria;
- i conduttori di mototrivelle, di motoseghe, e di decespugliatori meccanici;
- i verricellisti;
- gli addetti alla cura e all'allevamento di bestiame o selvaggina in allevamenti specializzati;
- i fabbri, gli elettricisti, i molitori, gli addetti alla preparazione di miscele mangimistiche;
- gli addetti alle scortecciatrici;
- gli addetti al funzionamento delle teleferiche;
- gli addetti alla conduzione di mezzi meccanici di proprietà dell'ente adibiti a trasporto degli operai sul posto di lavoro e gli autisti dei camions impiegati nei lavori idraulico-forestali;
- Cuoco: addetto alla ricezione con responsabilità della tenuta del registro degli ospiti alloggiati; capo caccia;
- Addetti alla sorveglianza forestale e venatori con limitati poteri di autonomia e di iniziativa nell'esecuzione delle funzioni alle quali sono preposti.

Resta inteso che tali operai nelle rimanenti ore di lavoro saranno utilizzati nei lavori di cantiere.

3° livello qualificato super/parametro 111

Le parti decidono di non dare corso per la vigenza del CIRL all'applicazione di tale inquadramento

2° livello qualificati/parametro 108

- gli addetti alla costruzione di briglie in legname;
- gli addetti al riempimento di gabbioni metallici a scatola tipo "Palvis";
- gli addetti alla formazione di semenzai e piantonai;
- gli idrovoristi di 2^a categoria;
- gli aiuti carpentieri;
- guardiacaccia e guarda boschi ;
- gli aiuti stallieri;
- gli addetti ai martelli pneumatici.
- aiuto cuoco: addetto al guardaroba, alla lavanderia alla stireria;
- accompagnatore nelle aziende faunistico venatorie.

Si conviene che, per le nuove assunzioni, si darà luogo ad un inquadramento al primo livello esclusivamente per nuovi ingressi e per un periodo massimo di 12 mesi.

In caso di nuove assunzioni o stabilizzazione del personale , si procederà ad assumere e stabilizzare a tempo indeterminato gli addetti dell'Ente che abbiano svolto attività lavorativa alle dipendenze dell'Ente per almeno 3 anni.

Passaggi di livello degli operai forestali limitatamente alle maestranze forestali alle dipendenze degli Enti competenti:

una volta approvati dalla Giunta regionale i progetti di ristrutturazione organizzativa e funzionale di cui agli art.4 e sopra ricordati, i passaggi di livello degli operai forestali dovranno essere conformi ai fabbisogni relativi ai vari livelli definiti nel progetto di ristrutturazione;

potranno concorrere al passaggio al livello superiore tutti gli operai in possesso dei requisiti richiesti;

l'idoneità allo svolgimento delle varie mansioni ed il possesso di eventuali titoli sarà dimostrata sulla base di una selezione interna all'Ente che dovrà verificare i titoli e le capacità dei candidati.

In fase di prima applicazione, per tutta la durata del presente CIRL il numero di operai inquadrabili al 6° livello sarà limitato a:

- | | |
|---|---------------------|
| ▪ Enti con un numero di operai inferiore a 10 | nessun 6° livello |
| ▪ Enti con un numero di operai fra 10 e 19 | fino a 1 6° livello |
| ▪ Enti con un numero di operai fra 20 e 35 | fino a 2 6° livelli |

- Enti con un numero di operai superiore a 35 fino a 3 6° livelli

A questi numeri potrà essere richiesta una deroga motivata, nell'ambito del progetto di ristrutturazione organizzativa, che verrà sottoposta per l'approvazione al Comitato Forestale Regionale.

E' costituita una Commissione Paritetica, composta da sei membri, uno per ciascuna parte firmataria del contratto, per verificare la congruità delle qualifiche integrative di cui all'art. 15 del CIRL, anche alla luce di quanto previsto dall'art. 49 del vigente CCNL.

Le Parti si impegnano a comunicare, entro sessanta giorni dalla firma del presente contratto, il nominativo del proprio rappresentante e a concludere i lavori entro il 31/12/2010.

ART. - 16 -

SALARIO VARIABILE

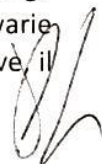
In applicazione dell'art. 2 del CCNL, le parti convengono che, le imprese cooperative e gli Enti pubblici gestori sottoscriveranno con le organizzazioni sindacali territoriali e le rappresentanze aziendali dei lavoratori degli accordi per la erogazione di un salario per obiettivi, e cioè di remunerazioni strettamente correlate ai risultati, anche se non necessariamente o non direttamente economici, conseguiti nella gestione aziendale e/o nella realizzazione di programmi, progetti, fasi di attività.

Tali erogazioni avranno per loro natura carattere di variabilità e non determinabilità a priori ed avranno connotati utili al particolare regime di decontribuzione previsto dall'art. 2 della legge 23.05.1997, n.135.

L'importo complessivo da destinarsi annualmente a livello aziendale al salario variabile viene stabilito nel 6% del monte delle retribuzioni contrattuali lorde corrisposte nell'anno precedente. Resta ferma la non riassorbibilità della quota, convenzionalmente definita del 2%, indicata nella tabella di cui all'articolo 16 del Ciril 4 agosto 2004, corrisposta per 12 mensilità.

Inoltre a fronte di effettivi e documentati incrementi di produttività, si procederà all'incremento fino a massimo di ulteriori 3 punti della percentuale del monte salari da erogare come salario variabile in sede di contrattazione aziendale.

NOTA ESPLICATIVA: Per retribuzione contrattuale lorda si intende tutto quanto viene corrisposto dal datore di lavoro ai lavoratori nell'anno di riferimento, derivante dall'applicazione di tutti gli istituti contrattuali (salario, straordinario, servizio antincendi boschivi, reperibilità, indennità varie e quant'altro, escluso il salario per obiettivi dell'anno precedente e, per le società cooperative, il rimborso previsto dal vigente Codice Civile.



La parte di salario variabile rimanente è corrisposta sulla base di accordi conclusi a livello aziendale e basati sui seguenti criteri generali:



- a) Per gli Enti pubblici: individuazione di almeno due progetti nei seguenti settori di intervento: lotta agli incendi boschivi; attuazione dei piani di gestione del PAFR; svolgimento compiti diversi (convenzioni con altri Enti, interventi di bonifica, ecc.); interventi pubblici forestali anche con programmi specifici;
Per le imprese cooperative: determinazione di parametri che tengono conto dei risultati di esercizio delle imprese.
- b) I progetti dovranno indicare chiaramente i risultati attesi e i parametri di valutazione per determinare il raggiungimento degli obiettivi; nel caso di raggiungimento parziale degli obiettivi il premio globale assegnato al progetto sarà proporzionalmente ridotto.
- c) Determinazione dei parametri di ripartizione tra le squadre e tra i lavoratori che partecipano al raggiungimento degli obiettivi, che siano rapportati alla effettiva presenza in servizio nel periodo di svolgimento del progetto, e che nell'assegnazione individuale del premio tengano in considerazione particolare l'apporto dei lavoratori che posseggono la piena idoneità ad operare per raggiungere i singoli obiettivi, e che dimostrino una maggiore diligenza nella prestazione lavorativa e disponibilità, esplicitate dal responsabile del progetto, nei confronti di esigenze aziendali per prontezza operativa, particolari lavorazioni o per mutamento di orari, ecc.
- d) le erogazioni integrative terranno conto anche di criteri legati alla presenza;
- e) dalle erogazioni integrative non dovranno essere esclusi i prestatori di lavoro a tempo determinato;
- f) sarà precisato che le erogazioni integrative non potranno costituire elementi definitivamente acquisiti e/o irrinunciabili della retribuzione, e che non saranno computabili ai fini del calcolo di altri istituti economici che prendono a riferimento la retribuzione oraria, giornaliera, mensile o annua (a titolo esemplificativo: maggiorazioni per lavoro straordinario, festività e ferie, mensilità aggiuntive, trattamento di fine rapporto).

Copia degli accordi aziendali previsti dal presente articolo sarà inviata a cura delle parti firmatarie al Comitato Forestale Regionale, il quale ne curerà la messa a disposizione di altri datori di lavoro che ne facciano richiesta per orientarsi nella stipula di accordi finalizzati a realizzare i medesimi obiettivi.

Le parti entro il 31/12/2010 effettueranno una verifica sullo stato di attuazione della contrattazione del "salario variabile", impegnandosi ad intervenire per rimuovere gli eventuali impedimenti.

NOTA ESPLICATIVA: si riporta la tabella già indicata nel CIRL 2004

		mensile	annuale
6° livello	(133)	33,44 euro	401,28 euro
5° livello Spec. Super	(123)	30,93 euro	371,16 euro
4° livello Spec.	(116)	29,16 euro	349,92 euro
3° livello Qualif. Super	(111)	--	--
2° livello Qualif	(108)	27,15 euro	325,80 euro
1° livello Comune	(100)	25,14 euro	301,68 euro

ART. 16 bis -

SALARIO REGIONALE DI ACQUISITA' PROFESSIONALITA'

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato viene riconosciuta la professionalità acquisita mediante scatti biennali posticipati in quota fissa. Ogni scatto riconosciuto va a costituire quota del salario regionale e viene erogato per 14 mensilità; il valore dello scatto, fisso e invariabile, è stabilito in euro 10,00 per gli operai comuni e qualificati, in euro 11,00 per gli specializzati, in euro 12,50 per gli specializzati super ed i sesti livelli.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo **di sei** e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio. **Si specifica che per i lavoratori che abbiano già raggiunto il quinto scatto il periodo del biennio inizierà a decorrere dalla data di vigenza del presente contratto decentrato regionale.**

In caso di passaggio alla qualifica superiore, il lavoratore conserva gli aumenti periodici già maturati ed ha diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica e agli ulteriori aumenti periodici sino al raggiungimento del numero massimo di cinque.

La decorrenza del periodo di maturazione degli scatti è fissata allo 01/01/2008.

Fermo restando il numero complessivo degli scatti maturabili e il relativo ammontare, in sede di prima applicazione viene corrisposto n. 1 scatto a quei lavoratori che, alla data del 01.01.2009, hanno maturato una anzianità superiore a 10 anni.

ART. -18 -

CAPO OPERAIO - CAPO SQUADRA - CAPO SETTORE

Fermo restando quanto disposto dall'art. 49 del CCNL per l'incarico attribuito al capo operaio, qualora ad un operaio vengano attribuiti l'incarico e la responsabilità di coordinare una squadra adibita ad un cantiere, sia per il tempo necessario ad eseguire un lavoro determinato sia a tempo indeterminato e sino a revoca, al medesimo è dovuta la stessa indennità di funzione spettante al capo - operaio, pari al 10% del minimo retributivo nazionale conglobato (paga base. ind. contingenza e E.D.R.) e salario integrativo regionale del livello di inquadramento.

Per "squadra" deve intendersi una unità organizzativa composta da più addetti tra loro coordinati per l'esecuzione in sicurezza di una lavorazione o una fase compiuta di una lavorazione.

Al capo - squadra sono equiparati i responsabili di settori specifici di attività, quali: vivaio, falegnameria, officina ecc, che abbiano le stesse caratteristiche di responsabilità ed autonomia riferite al caposquadra ; l'indennità in questo caso viene riconosciuta in qualità di caposettore.

L'indennità di capo-squadra e capo-settore può essere assegnata a operai inquadrati almeno al 4° livello.

Le indennità di capo- squadra, capo- settore e capo- operaio non sono cumulabili.

L'indennità di capo operaio-capo squadra- capo settore, sarà prevista anche per gli operai di 6° livello che svolgano tali mansioni.

ART. - 19 -

ADDETTI ALLA MOTOSEGA DECESPUGLIATORE e altre attrezzature vibranti

Al lavoratore addetto alla motosega, al decespugliatore, martello pneumatico, tosasiepi e potatori meccanici con corpo motore e ad altre attrezzature vibranti, viene riconosciuta una specifica indennità di mansione pari a €1.30 per ora di effettiva utilizzazione dello strumento di lavoro e comunque per non più di 4 ore giornaliere.

Tali indennità di mansione e limitazione oraria, saranno applicate alle attrezzature sopra dette, fatta salva l'inclusione di altre attrezzature vibranti previste dal D.V.R di ogni Ente.

**Art. - 21 bis -
BANCA ORE**

Può essere aziendalemente concordata l'istituzione di una banca ore individuale per l'accantonamento, su base volontaria, delle ore straordinarie richieste dall'azienda o dall'Ente pubblico gestore, così come previsto dall'art. 50 del CCNL, ed effettivamente prestate, fermo restando il riconoscimento nel mese di competenza delle maggiorazioni previste per la prestazione straordinaria.

Le ore accantonate nella Banca ore individuale, per un massimo di **78 (settantotto)** annue potranno essere utilizzate come recuperi giornalieri individuali previa richiesta da parte del lavoratore con preavviso di almeno tre giorni. La richiesta si intenderà accolta, fatto salvo esigenze lavorative ed organizzative dell'azienda o dall'Ente pubblico gestore comunicate al lavoratore almeno 24 ore prima l'inizio del permesso ed in ogni momento per ragioni di calamità e di svolgimento del servizio antincendi.

Il godimento dei riposi compensativi di prestazioni di lavoro straordinario di cui alla banca ore non potranno essere cumulati con le ferie, con i permessi ordinari e con i recuperi di festività sopresse.

Le ore accantonate potranno essere altresì utilizzate, previo accordo fra le parti a livello aziendale e fermo restando quanto previsto dall'art. 59 del CCNL vigente, a copertura di eventuale flessibilità negativa legata all'orario settimanale.

L'azienda attiverà la banca ore previa richiesta scritta del lavoratore che deve intervenire entro il 28 febbraio di ogni anno per il personale assunto a tempo indeterminato o, nel caso di nuova assunzione nel mese successivo all'assunzione; per il personale assunto a tempo determinato la richiesta va formulata entro un mese dall'assunzione.

Le ore accumulate in banca ore devono essere godute entro l'anno, se non utilizzate, le ore accantonate, dovranno essere retribuite.

ART. 22 -

PREVENZIONE ED ESTINZIONE INCENDI BOSCHIVI

Per garantire il potenziamento del servizio è necessario il massimo impegno di tutti i soggetti. E' pertanto opportuno che le parti operino concordemente, affinché le squadre siano formate con

personale idoneo, opportunamente addestrato ed equipaggiato, nonché fornito di mezzi, materiali e attrezzi adeguati.

Saranno organizzati turni per garantire la continuità dell'avvistamento e della vigilanza con lavoratori in continuo contatto radio con un operatore centrale.

Gli enti delegati potranno organizzare anche nei giorni festivi e prefestivi squadre di operai forestali impiegati nella attività di avvistamento e vigilanza mobile per la prevenzione e la repressione degli incendi boschivi. Nel caso di organizzazione di tali squadre di operai per la vigilanza antincendio, all'operaio sarà riconosciuta, oltre al pagamento del salario di livello, una giornata di riposo compensativo da effettuarsi nella settimana seguente.

Nelle operazioni di repressioni degli incendi le squadre, e quindi i singoli lavoratori, non potranno essere utilizzati continuativamente per più di 6 ore in attività relative all'intervento operativo di spegnimento incendi, e con un limite massimo di 12 ore complessive nel caso che "l'intervento operativo" (con i limiti temporali di cui sopra) venga a sommarsi in parte o a tutto l'orario relativo al normale servizio quotidiano.

In casi particolari, ai fini di un migliore espletamento del servizio, le parti a livello locale potranno stabilire modalità diverse da quelle di cui sopra.

I lavoratori non potranno essere riutilizzati prima che siano trascorse almeno 8 ore dalla cessazione del turno di servizio.

Gli operai impiegati nell'intervento operativo di spegnimento degli incendi, per ogni ora o frazione di ora impegnati in tale attività, hanno diritto, oltre alla normale retribuzione del proprio livello di inquadramento, ad una maggiorazione pari al **26%** calcolata sul minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale.

Qualora nello spegnimento degli incendi vengano impiegati operai con livello di operaio comune, agli stessi per ogni ora o frazione di ora impegnata in tale attività, verrà corrisposta la retribuzione spettante all'operaio qualificato con la maggiorazione del **26%** prevista dal comma precedente, fermo restando che l'impiego dell'operaio comune nelle operazioni di spegnimento degli incendi non costituisce di per se assegnazione a mansioni superiori.

Agli operai addetti allo spegnimento degli incendi, e già dipendenti dagli enti gestori, la retribuzione maggiorata prevista dai commi precedenti, sarà corrisposta con la paga dello stesso periodo in cui e' stato effettuato l'intervento.

La definizione di quanto sopra (programmi locali, organizzazione generale dei servizi e turni) verrà discussa e concordata tra le parti entro il 31 marzo di ogni anno.

I criteri operativi e le maggiorazioni indicati nel presente articolo si applicano anche nel caso di pronto intervento per calamità naturali.

Possono essere fatti salvi i criteri e le modalità degli accordi stipulati a livello locale funzionali ad una maggiore efficacia del servizio.

ART. 23

REPERIBILITA'



La reperibilità per il servizio di repressione degli incendi boschivi e per servizi legati ad eventuali calamità naturali (art. 56 del CCNL) e **protezione civile** potrà essere richiesta ai lavoratori secondo

modalità che dovranno essere più precisamente definite nei programmi concordati in sede locale.
In ogni caso si conviene che:

- La reperibilità antincendi boschivi potrà essere attivata nei periodi previsti nel piano operativo antincendi dell'Ente. Inoltre il servizio di reperibilità potrà essere attivato anche in periodi non previsti nel piano dell'Ente, nei quali si determinano comunque condizioni di rischio o esigenze operative legate all'organizzazione AIB.
- Il lavoratore in reperibilità antincendi boschivi dovrà presentarsi presso il luogo di ritrovo, individuato dal piano operativo dell'Ente, entro il tempo definito nel piano stesso.
- la reperibilità nel caso di calamità naturale potrà essere attivata eccezionalmente allorché si determinino condizioni di rischio.
- Al lavoratore in reperibilità saranno indennizzate 24 ore detratte le ore lavorate.

Eventuali deroghe potranno essere concordate a livello locale fra le parti e sottoposte al Comitato Forestale Regionale.

Per il servizio di reperibilità viene stabilita una indennità di reperibilità, fissata nella percentuale del **19%**, calcolata su tutte le voci salariali compreso il contratto integrativo regionale. Per l'espletamento dell'attività di reperibilità del servizio antincendi boschivi, gli Enti dovranno avvalersi di personale idoneo all'antincendio. I lavoratori in reperibilità saranno messi nelle condizioni di ricevere le comunicazioni necessarie per recarsi in tempo utile nei luoghi prefissati.

Art. 32

MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI

Viene istituita per il personale operaio a tempo indeterminato, la possibilità di poter accedere a procedura di mobilità volontaria destinata a personale con CCNL per addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria, eventualmente aperta presso un Ente di destinazione che svolga tale attività, attraverso il rilascio di specifico "nulla osta" da parte dell'Ente di provenienza.

Art. 33

UNA TANTUM

Quale ristoro del mancato rinnovo contrattuale e dell'adeguamento di eventuali indennità ancorché previste in documenti o altre comunicazioni intercorse e a completa rinuncia di ogni ulteriore rivendicazione da parte delle OO.SS firmatarie del presente contratto, gli Enti corrisponderanno unitamente allo stipendio del mese di settembre 2019, la somma di € 900,00 (novecento) per ogni dipendente che risulti assunto al 1 luglio 2019.

Per i dipendenti assunti dopo il 1 settembre 2015 l'importo verrà determinato e liquidato in proporzione ai mesi di servizio calcolati dalla data di assunzione al 1 luglio 2019. Per i dipendenti che dal 1 settembre 2015 non abbiano avuto la continuità lavorativa per assenze superiori ad un mese derivanti da motivi diversi dalla malattia, infortuni, congedo parentale e obbligatorio, l'importo verrà determinato e liquidato in proporzione ai mesi di effettivo servizio calcolati dalla data del 1 settembre 2015 al 1 luglio 2019.

La somma, determinata come sopra descritto, ha natura di una tantum ed è assimilata a tutti gli effetti alle somme erogate a titolo di salario variabile previsto nel contratto.

Art. 34

SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE

Il salario integrativo regionale di cui all'art. 2 lett. I del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria è incrementato:

LIVELLO	AUMENTO MENSILE	DECORRENZA 1 LUGLIO 2019	AUMENTO MENSILE	DECORRENZA LUGLIO 2020	1
6 livello	48,94	142,32	16,30	158,62	
5 livello	45,65	139,03	15,21	154,24	
4 livello	42,87	127,13	14,28	141,41	
3 livello					
2 livello	40,00	117,17	13,33	130,50	
1 livello	36,80	104,32	12,26	116,58	

ART. - 31 -

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Integrativo Regionale di Lavoro, decorre dal 01.07.2019 e scadrà il 31.12.2022.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato, modificato e richiamato nella presente ipotesi si fa riferimento al CIRL del 9 aprile 2009.

Le parti si impegnano ad un aggiornamento dei testi e della disciplina contrattuale in modo organico per assicurare coerenza delle varie fonti contrattuali e l'aggiornamento all'evoluzione normativa nel rispetto di quanto finora sottoscritto entro sei mesi dalla sottoscrizione dello stesso.

ANCI TOSCANA

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

The image shows four handwritten signatures in blue ink, each corresponding to one of the parties listed on the left. The signatures are: ANCI TOSCANA (top), FLAI-CGIL (second), FAI-CISL (third), and UILA-UIL (bottom). The signatures are written in a cursive, flowing style.