

**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DEGLI ADDETTI AI LAVORI DI
SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE ED IDRAULICO AGRARIA
(CIRL UMBRIA 2017-2019)**

Il giorno 12 luglio 2017, in Perugia presso la sede della Regione Umbria - Assessorato Agricoltura, alle ore 12,00, si sono riuniti per la firma del presente Contratto integrativo regionale di lavoro:

per la parte datoriale i rappresentanti di

REGIONE UMBRIA, rappresentata dall'Assessore Fernanda Cecchini

AGENZIA FORESTALE REGIONALE, rappresentata dall'Amministratore Unico Giuliano Nalli
LEGA COOP-UMBRIA, rappresentata da VLADIMIRO ZAFFINI
e per le Organizzazioni sindacali i rappresentanti di

FLAI – CGIL, rappresentata da:

Michele Greco, Gianluca Menichini, Franco Milli

FAI-CISL, rappresentata da:

Dario Bruschi, Eros Mincigrucci, Gabriele Grotto

UILA –UIL, rappresentata da

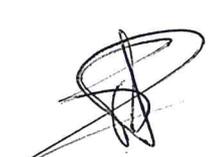
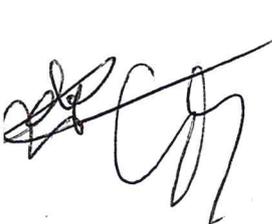
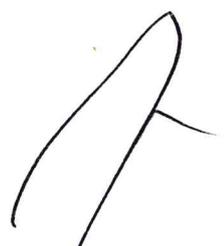
Stefano Tedeschi, Carlo Alberto Cocchieri, Antonio Cecchetti

Handwritten signatures of the representatives of the Region of Umbria, the Regional Forestry Agency, and the trade unions (FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL).

PREMESSA

- ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE**
- ART. 2 - DECORRENZA E DURATA**
- ART. 3 - STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE**
- ART. 4 - COMITATO PARITETICO**
- ART. 5 - DIRITTI SINDACALI**
- ART. 6 - ATTREZZI, MEZZI PROTETTIVI, VESTIARIO**
- ART. 7 - SALUTE E AMBIENTE - LAVORI NOCIVI E PESANTI**
- ART. 8 - FORMAZIONE PROFESSIONALE**
- ART. 9 - ORARIO DI LAVORO**
- ART. 10 - FESTIVITA' SOPPRESSE**
- ART. 11 - CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO OPERAI**
- ART. 12 - CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO IMPIEGATI FORESTALI**
- ART. 13 - CAPO OPERAIO E CAPO SQUADRA - INDENNITA' E NOMINE**
- ART. 14 - INDENNITA' CHILOMETRICA**
- ART. 15 - CENTRI DI RACCOLTA**
- ART. 16 - INDENNITA' ADDETTI ALLA MOTOSEGA, DECESPUGLIATORI, TOSASIEPI, MARTELLO PNEUMATICO E CONDUTTORI DI MEZZI COMPLESSI**
- ART. 17 - REPERIBILITA'**
- ART. 18 - PROFESSIONALITA' E FUNZIONALITA'**
- ART. 19 - INDENNITA' DI ALTA PROFESSIONALITA'**
- ART. 20 - ESPERIENZA LAVORATIVA**
- ART. 21 - SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE**
- ART. 22 - FONDO PRODUTTIVITA'**
- ART. 23 - INDENNITA' DI FUNZIONE IMPIEGATI FORESTALI**
- ART. 24 - BUONI PASTO**
- ART. 25 - MISSIONI E TRASFERTE**
- ART. 26 - INTERRUZIONE DEL LAVORO PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE**
- ART. 27 - ANTICIPAZIONE PER C.I.G. E LEGGE 104/92**
- ART. 28 - ABROGAZIONE**

**APPENDICE: PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER I LAVORATORI DIPENDENTI
DELL'AGENZIA FORESTALE REGIONALE**



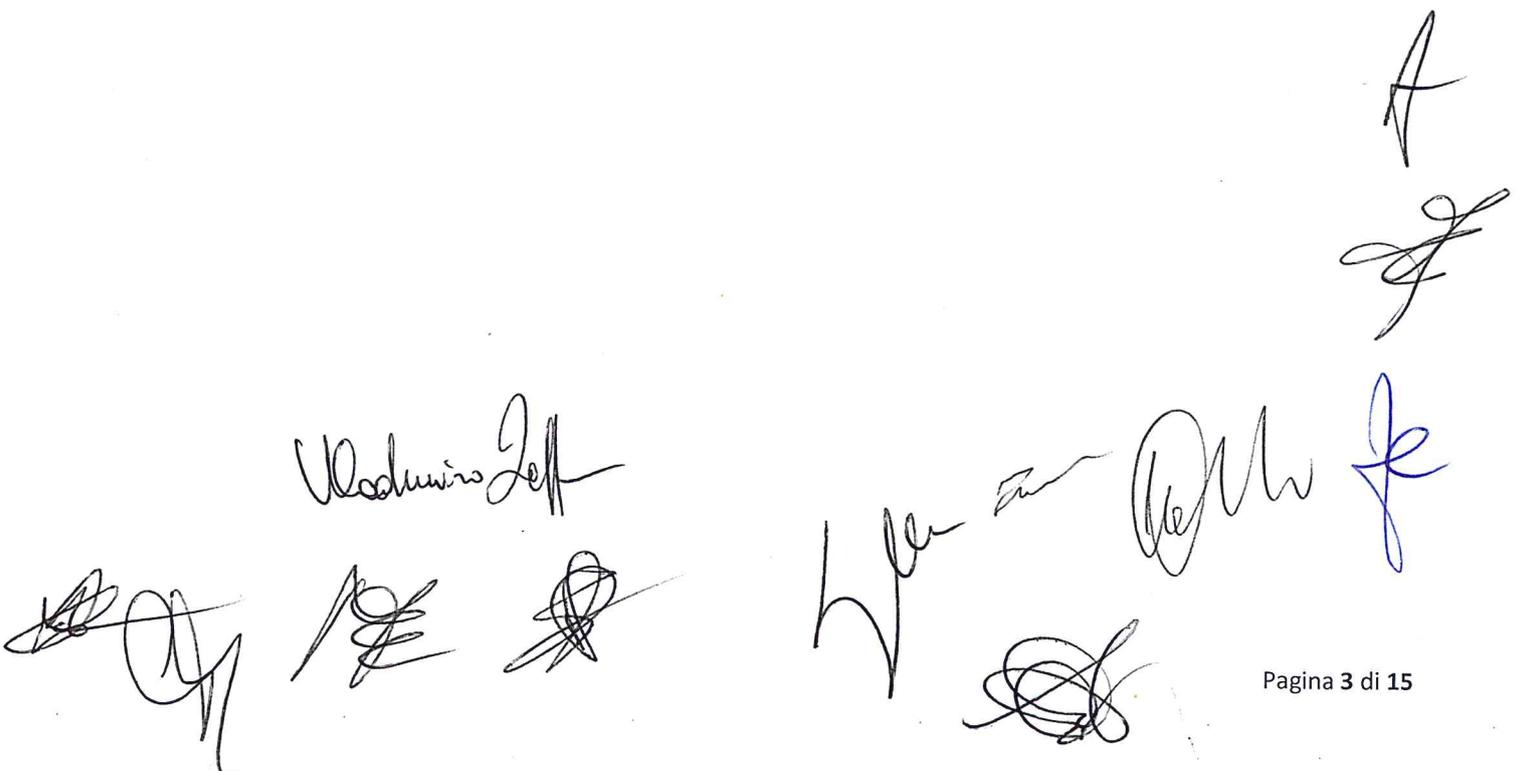
PREMESSA

Il presente CIRL si inserisce in una fase dove le problematiche riguardanti il rinnovo dei contratti relativi al personale del settore forestale sono molto articolate e complesse, in particolare per la difficoltà di individuare la parte datoriale pubblica che fino al 2012 era rappresentata dall' UNCEM, ora soppressa.

In attesa che a livello nazionale si definiscano dette problematiche, all'interno delle quali si pongono anche quelle riguardanti le implicazioni correlate alla natura privatistica del contratto che viene gestito da Enti Pubblici, la Regione Umbria, nel contesto della riforma endoregionale e la istituzione dell'Agenzia Forestale Regionale che rappresenta di gran lunga il principale datore di lavoro degli operai e degli impiegati forestali avendo assorbito tutto il personale forestale delle disciolte comunità montane, ha ritenuto di dover assumere un ruolo attivo nella fase di contrattazione di secondo livello oramai ferma da anni.

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

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



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the name "Ubaldo Zeff" and a blue signature.

ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 2 del CCNL, il presente contratto, di natura privatistica, è integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria stipulato a Roma in data 7 dicembre 2010 tra Uncem, Federazione Italiana Comunità Forestali - Federforeste, Agci Agrital, Legacoop-Agroalimentare, Fedagri Confcooperative, Federlavoro e Servizi - Confcooperative da una parte e Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil dall'altra.

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

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

ART. 2 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, fatte salve diverse decorrenze stabilite negli articoli del medesimo, ha validità dal 1 gennaio 2017 fino al 31 dicembre 2019. Gli effetti economici del presente contratto decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso.

ART. 3 - STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Sono oggetto di contrattazione aziendale:

- l'organizzazione del lavoro;
- la gestione degli orari e del calendario di lavoro e delle ferie;
- la definizione e ubicazione dei centri di raccolta;
- la formazione;
- i criteri per la eventuale costituzione e ripartizione del fondo produttività, ai sensi dell'art. 2 comma 6 del CCNL;
- l'inquadramento professionale;

- la verifica e gestione di quanto previsto ai successivi articoli 13, 18 e 19.

ART. 4 - COMITATO PARITETICO

Nel quadro del sistema di informazioni stabilito dall'art. 3 del CCNL 07/12/2010 viene istituito il "Comitato Paritetico Regionale".

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

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

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

ART. 5 - DIRITTI SINDACALI

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

A. Riunioni in Azienda

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

B. Permessi sindacali retribuiti

- La quantità di permessi retribuiti è definita dall'art. 4 lett. C) del CCNL ed è conteggiata su base annua;

- Le organizzazioni sindacali interessate sono tenute a comunicare ai datori di lavoro, all'inizio di ogni anno, l'elenco nominativo dei dipendenti con la specificazione degli incarichi ricoperti nell'organizzazione che danno diritto alla fruizione dei permessi in argomento;

- La fruizione del permesso sindacale, motivata, deve essere inoltrata al datore di lavoro con almeno 24 ore di anticipo sulla data di fruizione. Il mancato rispetto di tale termine consente alla parte datoriale di non corrispondere quanto dovuto.

C. Distacchi sindacali retribuiti

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

- Fermo restando l'inderogabilità dell'attuale tetto di spesa, i distacchi sindacali retribuiti rimangono invariati fino alla data del 30/06/2018 e le eccedenze attuali dovranno essere riassorbite ed azzerate dal 30/06/2019.

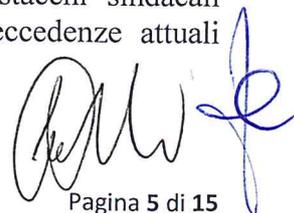

Veduro Lelli











ART. 6 ATTREZZI, MEZZI PROTETTIVI, VESTIARIO

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

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

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

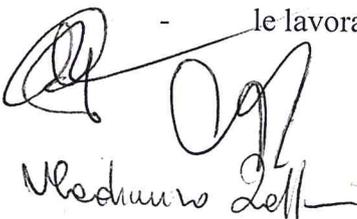
Obiettivo comune delle parti è quello di diminuire e comunque contenere l'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dallo svolgimento di lavori nocivi e pesanti, nonché di ogni lavoro che possa causare una malattia professionale.

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

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

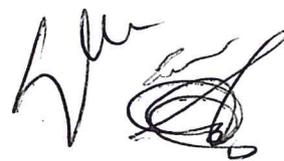
Sono considerati pesanti o nocivi i lavori che di seguito si elencano tassativamente:

- l'utilizzazione e manipolazione di sostanze nocive per l'uomo, quali i fitofarmaci;
- l'esposizione a fumi, gas nonché ogni altro lavoro definito tale dalle leggi vigenti;
- la disinfestazione dei nidi di processionaria sulle piante;
- la lavorazione con martelli pneumatici azionati manualmente;
- la ripulitura manuale dell'invaso dei laghetti;
- lo scoronamento di frane;
- la spicconatura di zone rocciose;
- il carico, scarico e trasporto manuale o a spalla di materiale roccioso;
- il lavoro con macchine utensili ad aria compressa;
- il lavoro con motoseghe a catena;
- il carico, trasporto e scarico di concimi organici;
- il carico, trasporto, scarico, spargimento o irrorazione di concimi chimici, antiparassitari, fitofarmaci ed anticrittogamici per i quali siano prescritte particolari cautele;
- la disinfestazione fitosanitaria con raccolta manuale di nidi sulle piante;
- la mietitura a mano delle graminacee coltivate;
- il carico e scarico manuale di cassette di piantine;
- il riempimento manuale di gabbioni;
- le lavorazioni con decespugliatori, tosasiepi e ogni altra macchina vibrante;


Ubaldo Lelli







- la movimentazione delle saracinesche in pressione;
- i lavori in sospensione con fune.

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

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

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

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

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

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

Il numero di R.L.S. è il seguente:

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

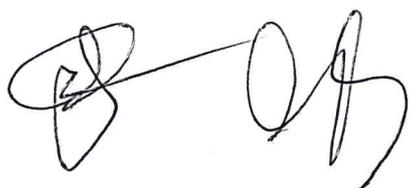
ART. 8 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

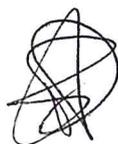
- attività di prevenzione e spegnimento incendi boschivi ed attività connesse;
- tecniche di ingegneria naturalistica;
- sicurezza ed infortunistica sul lavoro;
- riqualificazione di operai ed impiegati forestali;
- mantenimento nelle qualifiche conseguite.

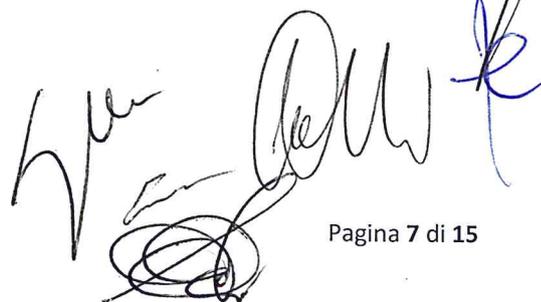
ART. 9 – ORARIO DI LAVORO

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


Vladimir Loff







ART. 10 - FESTIVITÀ SOPPRESSE

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

ART. 11 - CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO OPERAI

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

- Operaio forestale impiantista di impianti elettrici ai sensi della L.46/90 - V b livello;
- Operaio forestale impiantista di impianti idraulici ai sensi della L.46/90 V b livello;
- Operaio forestale guardia ecologica V b livello;
- Operaio forestale autista pullman V b livello;
- Operaio forestale addetto alle pulizie e/o guardiania IV livello.

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

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

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

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

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

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

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

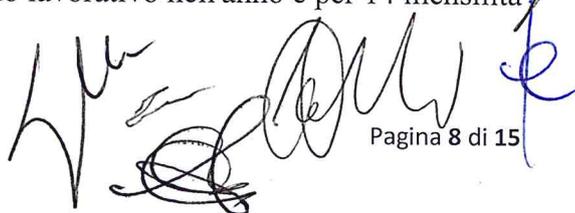
Per l'utilizzazione di tipologie lavorative che richiedano una diversa organizzazione operativa la definizione di Squadra è demandata alla trattativa aziendale.

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

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



Vladimiro Dell



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

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

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

ART. 14 - INDENNITÀ' CHILOMETRICA

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

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

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

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

Distanza tra abitazione e centro di raccolta tra l'andata e il ritorno	Importo indennità giornaliera
Da 0 a 6 km	€ 0,00
Da 1 km a 10 Km (oltre franchigia)	€ 1,50
Da 11 km a 20 Km (oltre franchigia)	€ 4,50
Da 21 km a 30 Km (oltre franchigia)	€ 7,50
Da 31 km a 40 Km (oltre franchigia)	€ 10,50
Da 41 km a 50 Km (oltre franchigia)	€ 13,50
Oltre 50 Km	€ 16,50

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

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



Pagina 9 di 15
Uscitura 2011

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

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

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

ART. 15 – CENTRI DI RACCOLTA

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

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

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

ART. 16 - INDENNITÀ ADDETTI ALLA MOTOSEGA, DECESPUGLIATORI, TOSASIEPI, MARTELLO PNEUMATICO E CONDUTTORI MEZZI COMPLESSI

Ai lavoratori che utilizzano motosega, decespugliatore, tosasiepe, martello pneumatico e ai conduttori dei mezzi complessi come:

- Grader
- Camion con più di 35 q.li di portata
- Escavatori
- Trattrici
- Ruspe
- Pala meccanica e mini pala
- Piattaforme aeree

viene riconosciuta una specifica indennità di mansione, pari a 4 euro giornalieri, nel caso di effettivo utilizzo per almeno 3 ore al giorno.

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

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

ART. 17 - REPERIBILITA'

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

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

ART. 18 - PROFESSIONALITA' E FUNZIONALITA'

Si stabilisce di erogare a ciascun dipendente un'indennità mensile pari ad un minimo di 30 € fino ad un massimo di 60 € in considerazione della professionalità acquisita. Tale indennità viene calcolata con un punteggio da attribuire per le mansioni aggiuntive a quella principale e/o per i mezzi e le attrezzature utilizzati ed attività particolari meritevoli di essere indennizzate.

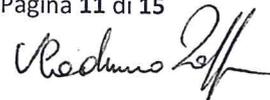
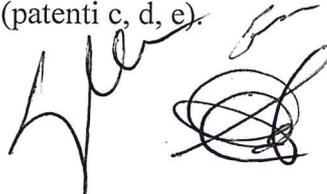
I parametri e il peso dei punteggi verranno definite in ciascun ente/azienda.

A. ELENCO MANSIONI ATTREZZI E MEZZI

- braccio decespugliatore (montato su trattrice);
- trattrice con trinciatrice;
- trinciatrice semovente (terratrac e simili);
- trattrici forestali con attrezzature forestali (verricelli);
- veicolo porta attrezzi Polifunzionale (UNIMOG, ecc.);
- furgone o camion con piattaforma aerea;
- motoseghe e decespugliatori;
- martello demolitore a mano.

B. ATTIVITA' AD ALTO INDICE DI PROFESSIONALITA'

- realizzazione di opere murarie;
- realizzazione di opere di carpenteria metallica;
- realizzazione di opere di carpenteria in legno;
- potatura di specie ornamentali da frutto;
- attività di vivaismo specializzato;
- lavorazione del terreno;
- impiantista di impianti elettrici ai sensi della L.46/90;
- impiantista di impianti idraulici ai sensi della L.46/90;
- guardia ecologica;
- autista di autobus e conduttore di autocarro (patenti c, d, e).



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

ART. 19 - INDENNITA' DI ALTA PROFESSIONALITA'

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

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

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

- Capi squadra e capi operai;
- Conduttori mezzi movimento terra;
- Carpenteri, elettricisti, falegnami fabbri specializzati;
- Meccanici e idraulici.

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

- Potatori specializzati per attività su PLE (Piattaforme Lavoro Mobili in Elevazione);
- Conduttori mezzi trasporto merci.

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

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

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

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

ART. 20 - ESPERIENZA LAVORATIVA

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

Anzianità di servizio	Importo
Da 1 a 5 anni di servizio	5,00 € mensili
Da 6 a 10 anni di servizio	15,00 € mensili
Da 11 a 20 anni di servizio	25,00 € mensili
Da 21 a 30 anni di servizio	35,00 € mensili
Dal 31^ anno di servizio	40,00 € mensili



Pagina 12 di 15
Vedovino Zeff

ART. 21 - SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE

Il salario integrativo regionale viene definito, in misura eguale per tutti i livelli di inquadramento



degli impiegati e degli operai forestali, in € 17,60 mensile; è erogato per 14 mensilità e viene conteggiato nel T. F.R.

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

A. Operai Forestali

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

B. Impiegati Forestali

- € 6,60

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

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

ART. 22 - FONDO PRODUTTIVITA'

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

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

ART. 23 - INDENNITÀ DI FUNZIONE IMPIEGATI FORESTALI

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

L'accesso alle indennità di cui sopra e i relativi importi vengono definitivi annualmente sulla base dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata che devono tener conto delle mansioni assegnate e correlate responsabilità.

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

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

Agli impiegati forestali, ad eccezione di quelli a cui è riconosciuta l'indennità di funzione di cui al comma 1 del presente articolo, può essere attribuita, annualmente con le modalità di cui al comma 2 del presente articolo, un'indennità per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità, fissata nella misura massima del 5% della paga base e del salario integrativo vigente. Tale indennità è revocabile e modificabile.

ART. 24 - BUONI PASTO

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

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

ART. 25 - MISSIONI E TRASFERTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 28 - ABROGAZIONE

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

Regione Umbria

Fernando Quilici

Agenzia forestale regionale

[Signature]

LEGA COOP UMBRIA

[Signature]

FLAI - CGIL

[Signature]

FANGISL

[Signature]

UILA - UIL

[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]