

FLAI - CGIL
Federazione Lavoratori AgroIndustria

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**
per gli addetti ai lavori
di sistemazione
idraulico-forestale e idraulico-agraria



Il giorno 7 dicembre 2010 in Roma,

tra

UNCEM (Unione Nazionale Comuni Comunità Enti Montani),
rappresentata dal suo Presidente Enrico Borghi, dal responsabile nazionale
per la contrattazione forestale Prof. Vincenzo Luciano e dal suo Segretario
Generale Tommaso Dal Bosco, assistiti da Nada Bronzi;

Federazione Italiana Comunità Forestali - Federforeste, rappresentata dal suo
Presidente Gabriele Calliari, con la collaborazione del Dott. Lodovico Molinari;

Legacoop Agroalimentare, rappresentata dal Presidente Luciano Sita, da Ser-
gio Caselli, Responsabile della contrattazione collettiva Legacoop Agroali-
mentare, assistiti da Carlo Marignani, Responsabile dell'Ufficio Relazioni
Industriali di Legacoop e da una delegazione composta da Teodoro Bolognini,
Adriano Cardogna, Michele D'Errico, Marco Scaltritti, Giuseppe Piscopo;

Fedagri-Confcooperative e Federlavoro e Servizi - Confcooperative, rappre-
sentate dai rispettivi Presidenti Paolo Bruni e Massimo Stronati e dalle dele-
gazioni composte da Gasper Rino Talucci, Andrea Tolomini, Fabiola Di Loreto,
Guido Maccaferri, Alessandro Boldreghini e da Mario Troisi, Marco Min-
grone, Michele Pellicori, assistite dal Responsabile del Servizio Relazioni Sin-
dicali di Confcooperative Sabina Valentini;

AGRITAL - AGCI, rappresentata dal Presidente Giampaolo Buonfiglio e da una
delegazione composta da Sandro Grande e Randolfo Natali, assistita dal re-
sponsabile delle Relazioni Industriali AGCI Giuseppe Gizzi.

e

FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Stefania Crogi, dai Segretari Nazionali Gino Rotella, Ivana Galli, Gianni Mininni, Mauro Macchiesi, Pietro Ruffolo, da Davide Fiatti del Dipartimento Agricoltura e dai componenti la delegazione trattante Santino Aiello, Rosario Bartolo, Sergio Bonetta, Emilio Ciocco, Maria G. Di Donato, Mario Fraccascia, Felice Gagliardi, Gianluca Giusani, Raffaele Lecca, Gabriele Marchi, Stefano Montanari, Stefano Morea, Renzo Pellizon, Tonino Russo, Dunia Sana, Massimo Venturini.

La FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Augusto Cianfoni, e dai Segretari Nazionali: Stefano Faiotto, Claudio Riso, Rando Devole, Fabrizio Scata' assistiti da Giovanni Mattocchia e dai Segretari Regionali: Paolo Carrozzino, Alessandro Collevocchio, Attilio Cornelli, Raffaele De Simone, Tiziano Faes, Mauro Filippi, Paolo Frascella, Giampiero Giampieri, Silvano Giangiacomi, Gioacchino Salvatore, Carlo Colarusso, Giuseppe Gualtieri, Antonio Lapadula, Dario Bruschi, Francesco Piras, Paul Mulser, Alvaro Pedemonti, Maurizio Ori, Evaristo Ghia, Onofrio Rota, Fabrizio Colonna nonché dai componenti la delegazione trattante signori Oliviero Sora e Tonino Russo.

La UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza e dai Segretari Nazionali Tiziana Bocchi, Pietro Pellegrini, Giampiero Sambucini, dal Coordinatore delle Politiche Agricole Pasquale Papiccio, dal Tesoriere Enrico Tonghini, dal Responsabile nazionale del settore Pierluigi Talamo e dai componenti della delegazione trattante Pasquale Barbalaco, Pasquale Deiana, Paolo Ferrari, Vito Giorgio, Gaetano Laurenza, Leonardo Lippa, Sandro Mantegazza, Ciro Marino, Antonino Marino, Maurizio Matrascia, Antonio Merlino, Gerardo Nardiello, Salvatore Orlando, Gaetano Pensabene, Gaetano Rivetti, Nicola Storti e Stefano Tedeschi.

si è rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria 2 agosto 2006 con le modifiche e le integrazioni di seguito riportate.

PROTOCOLLO D'INTESA PRELIMINARE

SOTTOSCRITTO DALLE PARTI STIPULANTI

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

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

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 10 dicembre 1997

Nota: approvato dalla Giunta Esecutiva dell'UNCCEM nella riunione del 3 luglio 1998

Stato e prospettive del sistema forestale nazionale

Il bosco costituisce una preziosa risorsa di riequilibrio ambientale e un fattore importante di sviluppo economico-sociale.

Gli scarsi risultati sinora ottenuti dalle politiche settoriali impongono la necessità di superare la logica di interventi sporadici e disarticolati, dimostratisi incapaci di promuovere un reale sviluppo.

È anzitutto necessaria una reale rivalutazione, anche culturale, delle molteplici funzioni del bosco (protettiva, produttiva, ricreativa) e degli aspetti sociali ed economici legati alle attività forestali ed idraulico-agrarie in grado di collocarle nel quadro delle politiche economiche e produttive.

Salvaguardia del territorio e dell'ambiente, uso plurimo e produttivo del patrimonio boschivo, stabilità dell'occupazione e valorizzazione della professionalità degli addetti devono rappresentare gli obiettivi fondamentali di una nuova politica forestale, che deve adottare la programmazione degli interventi e l'attivazione di tutte le sinergie possibili come vincoli determinanti per la produttività sociale ed economica del settore.

Gli operai forestali che operano prevalentemente in zone montane, anche se non concorrenziali sul piano numerico, sono fondamentali sul piano dell'equilibrio territoriale perché contribuiscono a custodire vaste zone che assicurano un ruolo vitale per la sicurezza delle città e delle campagne di pianura attraverso i complessi sistemi idrogeologici ed ecologici del nostro Paese.

Fondamentale, quindi, è l'impiego di tali maestranze nella sistemazione della difesa del suolo, come l'attività di prevenzione e presidio territoriale. Il ripristino delle condizioni di agibilità del territorio montano in dipendenza di particolari eventi meteorici od altre calamità naturali.

É in atto un sostanziale ripensamento di natura organizzativa che rivaluti i lavoratori al fine di favorire il controllo ed il mantenimento degli equilibri idrogeologici del territorio nella sua componente più fragile e delicata: quella montana, appunto.

In questo contesto non si può prescindere dall'esame delle politiche di settore, sia comunitarie che nazionali.

Il regolamento CE 1698/05 del 20 .09.2005 che determina i lineamenti operativi e le risorse finanziarie per il periodo 2007/2013 – prevede il sostegno a metodi di gestione del territorio incoraggiando i detentori di aree forestali ad adottare criteri di utilizzazione del suolo compatibili con le esigenze di salvaguardia dell'ambiente naturale, del paesaggio e di protezione delle risorse naturali.

In questa ottica le foreste offrono molteplici vantaggi che vanno dalla fornitura di materie prime (legname) rinnovabili ed eco-compatibili alla conservazione della biodiversità, al ciclo globale del carbonio, dall'equilibrio idrogeologico, alla difesa dell'erosione oltre a rendere un servizio sociale e ricreativo alla popolazione urbana. In questa prospettiva, i selvicoltori e detentori di aree boschive non appaiono solo come prodotto di beni materiali fondamentali, ma come custodi del territorio, nella sua identità fisica e nel suo spessore culturale, ed il territorio non può sopravvivere alle sue funzioni di utilità senza chi lo lavora. E' una consapevolezza che fa vedere le cose in termini di efficacia e interdipendenza.

L'aggancio della selvicoltura al più ampio comparto ambientale e il suo inserimento a pieno titolo nella politica di sviluppo rurale, presuppone che al piano strategico comunitario messo in atto con il nuovo regolamento 1698/2005, si affianchi il piano strategico nazionale, così come previsto dall'art. 11 del detto regolamento, con il coinvolgimento degli enti territoriali pubblici (Regioni, Province, Comunità Montane, Comuni) e delle parti economico-sociali con impiego di mezzi finanziari in un contesto di partenariato.

La politica europea è infatti rivolta al raggiungimento di determinati obiettivi quali:

- l'importanza del settore forestale quale elemento strategico per lo sviluppo rurale;
- la tutela dell'ambiente attraverso la messa in opera di interventi di forestazione;
- il ruolo socio economico della foresta;
- l'impegno dell'Unione Europea in ambito internazionale per contrastare il degrado forestale;
- l'importanza dell'utilizzo delle biomasse forestali, non solo a fini energetici, per il controllo dell'inquinamento da anidride carbonica;
- l'incentivazione all'utilizzo dei prodotti legnosi ed alla loro certificazione ed il sostegno alla competitività dell'industrie operanti del settore del legno.

Anche il D.L. 227/2001, riconoscendo le fondamentali necessità di legare la politica forestale da attuarsi in ambiti nazionali agli impegni sottoscritti a livello internazionale e riconducibili al principio della gestione forestale sostenibile, individua delle linee guida che hanno per riferimento i seguenti obiettivi:

- tutela dell'ambiente
- rafforzamento delle competitività delle filiere foresta-legno
- miglioramento delle condizioni socio-economiche degli addetti
- rafforzamento della ricerca scientifica

In questo quadro, la programmazione regionale in materia di forestazione assume un valore di assoluta rilevanza anche ai fini degli obiettivi di qualificazione e tutela ambientale perseguiti dalla riforma della Politica agricola comunitaria, in particolare per quanto riguarda il cosiddetto "Il Pilastro". Inoltre, anche le carenze della politica forestale nazionale potranno essere finalmente superate, attraverso la piena attuazione della legge sulla montagna e dalla rivisitazione di un piano forestale nazionale oltretutto da tempo disatteso, capace invece di divenire uno strumento multifunzionale in grado di

valorizzare gli aspetti culturali-economici e paesaggistici del patrimonio forestale.

In questo contesto, le attività di rimboschimento dovranno orientarsi all'insediamento di pregiate essenze forestali sfruttabili industrialmente e alla riconversione del bosco ceduo per incrementare l'utilizzo da parte dell'industria cartaria e l'utilizzo delle Biomasse al fine di incrementare le fonti energetiche alternative.

Il nostro Paese ha estremo bisogno di un aumento della superficie boscata e di un piano ben coordinato tra Stato e Regioni per nuovi rimboschimenti, che potrebbero assicurare oltre al consolidamento degli attuali livelli occupazionali, anche un ulteriore incremento degli stessi.

Per questo le parti firmatarie del CCNL lavoratori forestali ritengono necessaria la realizzazione di modifiche significative all'attuale sistema di presenza istituzionale, di intervento gestionale e di uso delle risorse finanziarie, che favorisca il superamento della disarticolazione e della frammentarietà della politica di settore.

Fermo restando il ruolo del Governo centrale, in raccordo con le politiche comunitarie, di coordinatore della programmazione di concerto con le Regioni, tali modifiche dovrebbero riguardare:

1. l'istituzione di un OSSERVATORIO NAZIONALE con compiti di monitoraggio e di indirizzo costituito da rappresentanti istituzionali, scientifici, imprenditoriali e sindacali;
2. la competenza delle Regioni alla elaborazione delle politiche forestali nel quadro degli indirizzi nazionali e comunitari, anche in riferimento alle misure ed interventi che hanno addentellati alla valorizzazione dell'ambiente e del territorio, riconoscendo altresì lo specifico ruolo delle Comunità Montane;
3. l'individuazione dei bacini forestali quali unità di gestione e la costituzione di strutture operative, anche a partecipazione mista, previste dalla

- legislazione vigente (imprese forestali, consorzi, ecc.) vale a dire la vera impresa agro-ambientale che opera e vive anche nelle aree marginali e contribuisce alla creazione di ricchezza e opportunità economiche;
4. il consolidamento e lo sviluppo delle imprese esistenti e la promozione di nuova imprenditorialità anche associata capace di cogliere e valorizzare le opportunità produttive anche ai fini di un incremento dell'occupazione;
 5. la sollecitazione degli organi preposti regionali a ricomprendere, nell'ambito della revisione di medio termine dei POR (piani operativi regionali) e PRS (piani di sviluppo rurale) misure che sostengono le attività di particolare interesse per la gestione associata.
 6. la costituzione dei fondi forestali regionali, nei quali fare confluire tutte le risorse finanziarie disponibili, prevedendo tra l'altro forme di finanziamento finalizzato alla manutenzione del bosco ed aventi carattere di continuità.

Solo in tale quadro è possibile e attuabile una politica attiva del lavoro basata sulla stabilità e sulla valorizzazione della professionalità degli addetti. Professionalità sicuramente da migliorare attraverso percorsi formativi da promuovere e che non potranno che giovare dell'introduzione di tecnologie non più rinviabili per una moderna gestione delle aree boscate.

In questo contesto i percorsi formativi devono tendere anche a realizzare, in linea con le disposizioni comunitarie e gli obiettivi della programmazione PSR 2007/2013, interventi innovativi in tema di difesa del territorio e valorizzazione, economico-produttiva, delle risorse paesaggistiche e naturalistiche e quelle della produzione di biomasse forestali.

Il perseguimento della stabilizzazione occupazionale deve altresì legarsi ai processi di avanzamento e di crescita dell'intervento e strutturarsi in modo flessibile, conquistando un arco annuo lavorativo complessivo nel settore che utilizzi le diverse opportunità che si offrono.

Opportunità sempre maggiori dovute tanto all'attuazione delle norme sulla modernizzazione dell'agricoltura che alla sempre più diffusa consapevolezza dell'importanza del settore forestale quale fattore di presidio e tutela del territorio, valorizzazione delle risorse turistico-ambientali, anello fondamentale delle politiche della sostenibilità. Ciò richiede uno sforzo da parte di tutti affinché stabilizzazione occupazionale e valorizzazione delle professionalità possano essere coniugate con sicurezza sul lavoro e garanzia di legalità del lavoro.

Su queste basi le parti firmatarie del CCNL forestali intendono avviare un serrato ed approfondito confronto con la Conferenza Stato-Regioni per individuare nuove linee di politica forestale in grado di rilanciare le attività legate al sistema foresta-legno e foresta-albero, nell'interesse dei soggetti interessati e, più in generale, del Paese.

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto nazionale, di natura privatistica, disciplina i rapporti di lavoro fra i lavoratori dipendenti e le Comunità montane, gli Enti pubblici, i Consorzi forestali, le Aziende speciali ed altri Enti che, con finanziamento pubblico ed in amministrazione diretta, o in affidamento se cooperative o enti di imprese di altra natura, svolgono attività di:

- sistemazione e manutenzione idraulico-forestale e idraulico-agraria;
- imboschimento e rimboschimento;
- miglioramento dei boschi esistenti ed attività connesse;
- difesa del suolo;
- valorizzazione ambientale e paesaggistica.

Dichiarazione a verbale di Centrali Cooperative - FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL.

Per il socio lavoratore di cooperative si fa riferimento al Protocollo di intesa interconfederale del 5 aprile 1990.

Art. 2 - Struttura della contrattazione

La contrattazione collettiva è strutturata su due livelli: nazionale e regionale. Il CCNL ha la funzione di unificante centralità per definire le condizioni, sia economiche che normative, delle prestazioni di lavoro rientranti nelle attività di cui all'art. 1.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL utilizzerà i tassi di inflazione, con l'obiettivo di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e

del mercato del lavoro del settore.

Il CCNL stabilisce anche in modo chiaro le materie negoziabili a livello integrativo regionale ed i criteri economici sui quali il rinnovo dei Cirl si fonda. Nel determinare a livello regionale gli effetti economici della contrattazione integrativa si terrà conto della previsione di investimenti, della programmazione regionale e dell'andamento dell'occupazione del settore nel territorio. In alternativa al salario integrativo di competenza del Cirl, previa opzione concordata in azienda tra datore di lavoro ed organizzazioni sindacali, unitamente alla rappresentanza aziendale dei lavoratori, potranno essere sottoscritti accordi per la erogazione di remunerazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Tali erogazioni, pertanto, dovranno avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

I criteri generali e le modalità per la corresponsione di tali erogazioni per ogni singolo progetto territoriale e/o di azienda potranno essere definiti dai Cirl, fermo restando che l'analisi dei risultati e la conseguente erogazione dei premi compete in via esclusiva al livello aziendale.

L'intesa tra le parti in azienda per l'esercizio, anche successivo, delle opzioni concordate di cui all'8° comma del presente articolo dovrà essere definita antecedentemente alla data di decorrenza del Cirl.

Nell'ambito dell'autonomia dei cicli negoziali, il rinnovo della contrattazione di 2° livello si colloca in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL. Al fine di consentire la stipula del Cirl nel tempo indicato al comma precedente, la relativa piattaforma dovrà essere presentata almeno 2 mesi prima della scadenza e la parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni dal ricevimento delle stesse.

Il Cirl ha durata triennale.

Resta esclusa dalla competenza del secondo livello la contrattazione di materie definite nel CCNL.

Le materie rinviate alla competenza del Cirl sono pertanto esclusivamente le

seguenti:

- a) aggiunta di figure professionali esistenti nelle realtà territoriali ove non contemplate nella classificazione del CCNL (artt. 35 e 49);
- b) norme riguardanti la gestione di informazioni secondo quanto previsto dall'art. 3;
- c) individuazione dei fabbisogni di formazione professionale (artt. 3 e 21) e individuazione dei percorsi formativi anche avvalendosi del fondo per la formazione continua – FON.COOP . in alternativa occorrerà rinvenire di concerto con le Istituzioni competenti risorse e strumenti nell'ambito delle misure previste dai documenti di programmazione adottati;
- d) equipaggiamento protettivo personale relativo ad attività specifiche svolte dai lavoratori ed altre materie espressamente rinviata dall'art. 22;
- e) definizione delle condizioni e delle modalità di reperibilità (art. 56);
- f) trattamento missioni e trasferte alternativo a quello previsto dal CCNL e diverse modalità di rimborso spese (art. 16);
- g) mensa, nonché l'eventuale concessione di buoni pasto (art. 58);
- h) diritti sindacali e distacchi di competenza regionale (artt. 4 e 5);
- i) commissioni regionali pari opportunità (art. 19);
- l) salario integrativo (artt. 39 e 52);
- m) criteri di precedenza per le riassunzioni (art. 48);
- n) ogni altra materia espressamente rinviata al secondo livello di contrattazione dal testo del CCNL.
- o) il trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale ed organico l'attività antincendio, tenendo conto della disciplina legislativa stabilita a livello regionale.
- p) eventuale costituzione di un osservatorio regionale composto dalle parti firmatarie i cui compiti saranno definiti dalle Parti.

Le materie inerenti l'organizzazione del lavoro, la gestione dell'orario di lavoro, le modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio (art. 18), i criteri di rotazione per gli operai addetti ai lavori nocivi (art. 22), il turnover, le garanzie occupazionali (art. 48) potranno essere oggetto di confronto a livello territoriale o aziendale su specifica indicazione dei Cirl.

L'individuazione dei centri di raccolta avviene con le modalità previste dall'art. 54.

Norma transitoria

Nelle regioni ove non sia stato stipulato accordo di armonizzazione tra la contrattazione territoriale esistente ed il CCNL, le parti territoriali si incontreranno a tal fine entro il 31.12.2011.

Si dovrà tener presente che sono da considerarsi salario integrativo a tutti gli effetti:

- a) le quote eccedenti la misura delle indennità fissate nel CCNL;
- b) il premio di produzione od analoghi premi di natura collettiva che, ove ragguagliati ad anno, saranno mensilizzati per impiegati ed Oti e riportati a paga oraria per gli Otd;
- c) i minimi di stipendio integrativo in vigore per gli impiegati che saranno corrisposti in aggiunta ai minimi del CCNL. Tali minimi integrativi costituiscono la base per la definizione del salario integrativo regionale di cui all'art. 2 del CCNL.

Art. 3 - Relazioni sindacali e sistema di informazioni

Al fine di realizzare tra le parti stipulanti il CCNL un sistema organico di informazioni e di conoscenze dell'andamento del settore con particolare riferimento alle problematiche del suo sviluppo in termini produttivi, del lavoro, della occupazione, del sistema retributivo e delle esigenze di formazione professionale è costituito il Comitato Paritetico Bilaterale Nazionale composto di 6 rappresentanti delle associazioni datoriali e 6 delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

A - Il Comitato ha il compito di:

- 1) acquisire informazioni e dati su:

- a) le strutture promosse dalle regioni in materia di forestazione;
 - b) piani e programmi promossi dalle parti datoriali, dagli enti delegati nonché il loro stato di attuazione;
 - c) flussi occupazionali e dinamica delle assunzioni;
 - d) dinamica delle retribuzioni e situazione della contrattazione di 2° livello;
 - e) fabbisogni o domanda di formazione professionale e interventi di formazione continua;
 - f) igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - g) andamento di particolari contratti (es. formazione e lavoro);
 - h) evoluzione delle tecnologie di processo.
- 2) Svolgere le attività previste dall'art.7 dell'accordo 27.11.1996 (allegato G del vigente CCNL);
 - 3) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 19 del vigente CCNL;
 - 4) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
 - 5) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
 - 6) promuovere, in linea con le disposizioni comunitarie e gli obiettivi della programmazione PSN-PSR 2007/2013, la partecipazione e la progettazione a livello regionale di interventi in tema di difesa del territorio e valorizzazione, economico-produttiva, delle risorse paesaggistiche e naturalistiche e quelle della produzione di biomasse forestali;
 - 7) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Per particolari indagini il Comitato ha facoltà di stipulare convenzioni con enti esterni, ivi compresi gli Enti bilaterali.

Il Comitato è presieduto a turni biennali da un rappresentante delle associazioni o enti datoriali stipulanti. E' prevista una vicepresidenza espressione delle OO.SS firmatarie.

Analoghi comitati paritetici sono istituiti anche a livello regionale tra le istanze che a tale livello rappresentano le parti stipulanti il CCNL con gli stessi compiti del Comitato Paritetico Bilaterale Nazionale.

B - Commissione sulla classificazione del personale

In relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle professionalità dei lavoratori che il settore sta evidenziando, le parti concordano sulla necessità di approfondire l'analisi delle esigenze connesse a tale stato di cose con l'intento di addivenire con il prossimo CCNL a soluzioni adeguate in materia.

A tale fine le parti convengono di costituire una Commissione Paritetica con il compito di studiare un sistema di classificazione dei lavoratori idoneo a meglio rappresentare le esigenze di sviluppo della professionalità in rapporto alla domanda in tal senso espressa dalle imprese dei datori di lavoro del settore. Il sistema dovrà essere tale da assicurare un quadro di riferimento certo per le imprese ed i datori di lavoro medesimi.

La Commissione potrà esaminare uno schema di inquadramento anche di carattere unificato fra operai ed impiegati, tenendo conto delle evoluzioni del collocamento e della previdenza nel settore, ed anche per aree professionali. La Commissione si riunirà con cadenze periodiche da concordare, sarà presieduta a turno da un componente di parte datoriale o sindacale, si incontrerà una volta all'anno con le parti stipulanti il presente CCNL per riferire sull'attività svolta ed esaurirà il proprio compito sei mesi prima della scadenza del CCNL, indicando alle parti stipulanti le proposte per lo schema di inquadramento.

Le parti si impegnano a costituire la suddetta commissione entro il 30 giugno 2011 ed a finire i lavori entro il 31 dicembre 2012.

Impegno a verbale

Le parti firmatarie, in considerazione dell'oggettiva sussistenza di elementi che rendono il presente CCNL contiguo a quelli per le cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e per il settore delle cooperative e dei consorzi agricoli, di cui le stesse parti sono, seppure non tutte firmatarie, e ritenendo opportuno promuovere un'azione di razionalizzazione e semplifica-

zione degli strumenti relazionali e bilaterali, di cui al presente articolo, con analoghe strumentazioni previste negli altri due citati CCNL, con l'obiettivo quindi di rendere maggiormente praticato il sistema di relazioni sindacali, si impegnano a proporre questa ipotesi di lavoro agli altri due tavoli contrattuali ed alle parti ivi presenti e, a seguito di analogo impegno contrattuale, a definire specifiche intese per dare seguito al presente impegno.

In attesa dell'attuazione di quanto sopra dichiarato, si conferma la vigenza dell'articolo 3.

Art. 4 - Diritti sindacali

A) Riunioni in azienda

Alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto anche nelle loro rappresentanze aziendali e territoriali, viene riconosciuto il diritto di tenere riunioni e assemblee.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive ove prestano la loro attività fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 13 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto o, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla Direzione aziendale, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

In sede di contrattazione integrativa regionale saranno individuati i criteri per la più funzionale utilizzazione delle predette ore di permesso per la partecipazione alle assemblee di cui al 1° comma.

B) Rappresentanze sindacali aziendali

Ai fini della salvaguardia dei diritti derivanti da leggi e contratti e per la tu-

tela della condizione dei dipendenti nell'unità produttiva possono essere costituite, ad iniziativa dei lavoratori, rappresentanze sindacali nell'ambito dei sindacati firmatari del presente contratto.

Al delegato sindacale viene attribuito il diritto di valutare, con le Direzioni aziendali interessate, i piani e i programmi di forestazione al fine di migliorare l'occupazione e lo sviluppo economico.

Le Rsa/Rsu riceveranno informazioni dagli enti e dalle imprese cooperative sui lavori da assegnare in appalto e sui relativi capitolati

Il numero dei rappresentanti sindacali eleggibili è fissato in uno per ciascuna Organizzazione sindacale nelle unità produttive che occupino fino a 50 lavoratori.

Qualora il numero dei lavoratori sia superiore a quello indicato nel precedente comma, potranno essere eletti due rappresentanti sindacali per ciascuna Organizzazione sindacale.

La designazione dei rappresentanti sindacali aziendali deve essere comunicata alla Direzione aziendale dalla relativa Organizzazione sindacale territoriale.

Il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente comma può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico.

C) Permessi sindacali

Ciascun dirigente delle RSA ha diritto, per l'espletamento del mandato, a permessi retribuiti con le modalità di cui all'articolo 23 legge 300/70, nella misura stabilita nello stesso articolo e maggiorata di 3 ore mensili.

Gli stessi dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente comma hanno diritto a permessi non retribuiti, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta alla direzione aziendale di norma tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Ai lavoratori che ricoprono cariche direttive in seno agli organi nazionali, regionali o provinciali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sono concessi permessi retribuiti per l'espletamento della relativa attività sindacale nella misura di 6 giorni lavorativi non consecutivi nell'arco di 6 mesi di lavoro per i dirigenti provinciali e di 12 giorni lavorativi, non superiori a 3 giorni consecutivi per i dirigenti nazionali e regionali.

Il diritto ai permessi si esercita previa idonea comunicazione scritta.

D) Contributi sindacali

L'azienda provvederà a trattenere sulla retribuzione dei propri dipendenti la quota di contribuzione sindacale da versare alle organizzazioni sindacali per conto dei lavoratori che lo richiedano mediante delega debitamente scritta. La predetta delega dovrà riportare le generalità del lavoratore e indicare l'importo della trattenuta da effettuare al lavoratore stesso e l'organizzazione sindacale cui è diretta. L'importo della trattenuta, sul mandato del lavoratore, potrà variare nei periodi successivi a seguito di comunicazione dell'organizzazione sindacale prescelta.

Tale delega resterà valida e operante fino a quando il lavoratore non abbia a revocarla o a sostituirla con altra.

E' inteso che il possesso della predetta delega autorizza ed impegna l'azienda a versare tempestivamente il contributo del lavoratore sul c/c che le organizzazioni sindacali interessate indicheranno e a dare comunicazione alle organizzazioni stesse dei versamenti effettuati.

Le trattenute di cui innanzi e le relative comunicazioni sono da intendersi con cadenza mensile, salvo diversi specifici accordi al riguardo.

Art. 5 - Distacchi sindacali nazionali

Ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto può richiedere il distacco retribuito a tutti gli effetti di 3 lavoratori a tempo indeterminato con l'impegno che le designazioni non vengano effettuate in quelle Regioni presso le quali siano già in atto, per intese intervenute in sede terri-

toriale, più distacchi sindacali per ogni Organizzazione sindacale.

Il distacco diventerà operativo a decorrere dal mese successivo alla data di comunicazione della designazione da parte delle Organizzazioni sindacali di cui al precedente comma.

Il dipendente, distaccato ai sensi dei precedenti commi, ha diritto, a carico del datore di lavoro, alla retribuzione annua di qualifica nella stessa misura spettante nella ipotesi di effettivo espletamento del servizio, escluse quelle erogazioni derivanti direttamente dall'effettiva prestazione dell'attività lavorativa.

Il distacco ha termine a seguito di specifica comunicazione della medesima Organizzazione sindacale nazionale che ne aveva effettuato la designazione ed il dipendente dovrà riprendere regolare servizio, presso il datore di lavoro da cui dipende, dal mese successivo alla data della predetta comunicazione.

Dichiarazione a verbale delle parti datoriali

Le parti datoriali ritengono che la materia in oggetto debba essere argomento di complessiva revisione nell'ambito della trattativa per il nuovo CCNL, stante la necessità di tendere alla razionalizzazione ed al contenimento degli oneri derivanti dall'attuale applicazione di questo particolare istituto.

Dichiarazione a verbale delle organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori dichiarano che i distacchi sindacali definiti nel presente contratto rientrano nell'ambito del complessivo costo del rinnovo e che, pertanto, essi non sono assimilabili né in quantità né in qualità, a quelli esistenti in altri settori della Pubblica amministrazione.

Art. 5 BIS - Appalti e terzizzazione

A fronte di processi di terzizzazione verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione nell'ambito del sistema di relazioni di cui all'Art. 3 del presente CCNL al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione e l'economicità della scelta.

I soggetti appaltanti dovranno inserire nei contratti e nei capitolati con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti , nonché per garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle OO.SS comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.

Art. 6 - Lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale per impiegati ed operai a tempo indeterminato deve avvenire con atto scritto contenente l'articolazione dell'orario di lavoro e le mansioni.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, potrà avvenire soltanto per accordo tra le parti interessate.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno il lavoratore a tempo parziale ha diritto di precedenza, a parità di mansioni.

La prestazione di lavoro potrà svilupparsi in modo orizzontale, verticale o ciclico. Gli istituti economici e normativi previsti dal presente CCNL sono rapportati alla prestazione lavorativa ridotta rispetto a quella a tempo pieno.

In caso di lavoro a tempo parziale orizzontale i giorni di ferie saranno calcolati secondo i criteri stabiliti all'articolo 12 del presente CCNL.

E' consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da eccezionali esigenze organizzative aziendali, dandone comunicazione alle RSU o RSA. In tal caso il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25% rispetto all'orario o ai periodi di lavoro concordati.

Le ore supplementari incidono su tutti gli istituti contrattuali. Per il computo del TFR si fa riferimento alle norme in materia del presente CCNL.

Il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario per i lavoratori con contratto a tempo parziale sono retribuiti ai sensi degli artt. 9, 37 e 50 del presente CCNL.

I rapporti di lavoro part-time degli operai non possono superare il 12% degli operai medesimi a tempo indeterminato e comunque con un minimo di 2.

Art. 7 - Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato, con particolare riferimento a quello professionalizzante, si fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto dal presente contratto in particolare per quanto riguarda il numero massimo di apprendisti da assumere, l'età minima e massima, forma del contratto, divieto di retribuzione a cottimo, possibilità di recesso.

Il periodo di prova è di 2 mesi di lavoro effettivo per i lavoratori per i quali è previsto l'inquadramento finale dal 6 al 3 livello (sia degli impiegati che degli operai) e di 1 mese di effettivo lavoro per gli altri lavoratori.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli dal 2° al 6°(sia degli impiegati che degli operai).

La durata massima del periodo di apprendistato è così determinata:

Livelli	Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
2	24	6	18	-
3	36	6	14	16
4	42	12	14	16
5	48	14	16	18
6	60	18	18	24

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 2° livello (sia degli impiegati che degli operai) saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equi-

valente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda..

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Qualora la cooperativa aderisca a una cassa extra legem le integrazioni spettanti saranno quelle previste dal relativo regolamento.

Le ferie di cui all'art. 12 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Formazione

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi contenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali. Per i territori dove questo non è ancora avvenuto si prenderanno a riferimento i profili formativi contenuti nell'allegato da definire.

Le parti si danno atto che dalla data di entrata in vigore del presente contratto l'apprendistato professionalizzante sarà applicabile in tutte le regioni. Ulteriori modalità e articolazioni della formazione potranno essere definite dalla contrattazione di 2° livello, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative all'antifortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, *on the job*, in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità *e-learning*, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità *e-learning*, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, *tutor* con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente da un amministratore.

Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni e comunque tenendo conto dei limiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del Dlgs 276/2003 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Fino piena attuazione dell'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, i giovani di età fra 15 e 18 anni potranno essere assunti con contratto

di apprendistato ai sensi della Legge 196/1997. Agli stessi saranno comunque riconosciuti i trattamenti economico-normativi di cui al presente articolo. Salvo quanto previsto da specifici accordi per l'attuazione di percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le norme di cui al presente articolo si applicano anche a tale tipologia di apprendistato.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Art. 8 - Mansioni e cambiamenti di qualifica

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuito con il trattamento economico ad essa corrispondente.

Il lavoratore che per esigenze dell'azienda sia adibito temporaneamente ed eccezionalmente a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico della categoria cui appartiene.

Qualora sia adibito, invece, a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui si svolge detta mansione, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.

Il lavoratore acquisisce anche il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto con carattere continuativo, le mansioni proprie di detta qualifica, per un periodo di due mesi, se impiegato e di 25 giorni consecutivi o 40 discontinui nell'anno solare, se operaio.

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore, assente per malattia, infortunio, ferie, permesso e richiamo alle armi non fa acquisire al sostituto il passaggio alla qualifica superiore ma gli dà solo diritto, sin dall'inizio della sostituzione e per tutta la durata di essa, al trattamento economico corrispondente a detta qualifica superiore.

Art. 9 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali di norma distribuito su cinque giorni.

La gestione dell'orario di lavoro sarà definita secondo quanto previsto dall'art. 2.

Il confronto a livello territoriale o aziendale sulla gestione degli orari di lavoro sarà finalizzato alla introduzione di criteri di flessibilità quali: il calendario di lavoro annuale, l'utilizzo di un predeterminato monte ore derivante da orario ridotto di determinati periodi per dar luogo a prestazioni di lavoro con orario settimanale superiore a quello contrattuale nella stagione più favorevole all'attività forestale.

Per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella approvata con r.d. 6 dicembre 1923, n. 2657 e successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, non trovano applicazione i limiti di orario di cui al 1° comma, restando tale materia disciplinata dalle specifiche disposizioni di legge in vigore.

Agli operai addetti per l'intero orario ordinario giornaliero a lavori considerati pesanti o nocivi, ai sensi del successivo art. 22 compete una riduzione dell'orario giornaliero ordinario di lavoro pari a 2 ore, fermo rimanendo l'importo della retribuzione giornaliera.

Gli operai possono essere addetti a lavori in acqua per un massimo di cinque ore giornaliera, dovendo essere adibiti per le ore residue ad altre diverse attività.

I lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto, inoltre, ad un monte ore aggiuntivo di permessi retribuiti di 16 ore.

Ai lavoratori a tempo determinato la predetta riduzione di orario non compete in quanto computata nel 3° elemento.

Il lavoratore ha facoltà di usufruire, compatibilmente con le esigenze aziendali, di riposi compensativi da attingere da un apposito monte-ore cumulativo individuale, rinunciando conseguentemente alle ulteriori retribuzioni e/o maggiorazioni retributive, ove contrattualmente previste, a fronte di prestazioni straordinarie, prestazioni lavorative effettuate nel giorno di riposo

settimanale, prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi.

Il lavoratore dovrà segnalare l'intenzione di usufruire della facoltà di cui al comma precedente all'inizio di periodi lavorativi individuati in sede di contrattazione decentrata e dando comunicazione all'impresa della collocazione dei singoli riposi compensativi con congruo anticipo.

Comunque la possibilità di istituzione del monte ore individuale e di fruizione dei detti riposi compensativi sarà materia della contrattazione in sede decentrata così come le specifiche modalità di utilizzazione.

Art. 10 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge. Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalle leggi sul riposo settimanale, i lavoratori siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, gli stessi devono inderogabilmente godere del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Art. 11 - Festività

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il primo giorno dell'anno;
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- 3) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;
- 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 5) il 1° maggio, festa del lavoro;
- 6) il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica;
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;

- 9) il 4 novembre; giorno dell'unità nazionale (*);
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 12) il 26 dicembre, S. Stefano;
- 13) la Festa del Patrono del luogo (**)

Quando la festa del Patrono del luogo cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per il trattamento da praticarsi ai lavoratori a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali valgono le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90 e pertanto, nella ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

- a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;
- b) se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al precedente punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorate della percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate, è dovuto ai lavoratori a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane della sospensione.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al 3° elemento prevista dall'art. 52 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 50.

(*) La celebrazione di tale festività nazionale è spostata alla domenica successiva dalla Legge 5.3.1977 n. 54.

(**) Per il Comune di Roma la Festa del Patrono è il 29 giugno (SS.Pietro e Paolo).

A seguito della Legge 5 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi, nonché a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792 e fermo restando per i lavoratori a tempo determinato il trattamento previsto al comma precedente, per i lavoratori a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

- a) per la festività nazionale 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionale coincidente con la domenica. Pertanto il 4 novembre è giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- b) per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali possono altresì convenire:

- a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;
- b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

Art. 12 - Ferie

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spettano, per ogni anno di servizio prestato, 26 giornate di ferie retribuite.

Nel caso in cui l'orario settimanale di lavoro sia distribuito in 5 giorni, spettano 22 giornate di ferie retribuite (escluso il sabato).

Nell'ipotesi di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno spetta il rateo di

ferie proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno medesimo.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il diritto alle ferie matura normalmente durante i periodi di malattia o infortunio.

Le ferie sono irrinunciabili e devono essere godute nel periodo concordato col datore di lavoro, sentite le esigenze dei lavoratori. Comunque il lavoratore può scegliere il periodo in cui effettuarle fino a metà, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro. Ove per ragioni eccezionali la fruizione di due settimane delle ferie annuali spettanti non avvenga durante l'anno di maturazione, le stesse potranno essere fruite entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di riferimento

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 52. In caso di eccezionali esigenze che comportino il richiamo del lavoratore dalle ferie, l'azienda è tenuta al rimborso delle spese eventualmente sostenute a causa del ritorno in sede.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che, al fine di realizzare la omogeneizzazione normativa tra il presente CCNL e trattamenti precedenti, per gli impiegati 4 giornate di ferie sono state trasformate in permessi retribuiti (vedi art. 38)

Impegno a verbale

Le parti sollecitano gli enti e le imprese cooperative a favorire la fruizione di periodi continuativi di assenza dal lavoro da parte dei lavoratori extracomunitari mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati ai sensi del presente contratto, fatte salve le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e previa formale richiesta del lavoratore e successiva autorizzazione.

Art. 13 - Aspettativa

Nelle aziende con oltre 5 dipendenti può essere concessa al lavoratore, non in periodo di prova, che ne faccia motivata richiesta e sempre che ciò non porti nocimento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di 30 giorni ad un massimo di 6 mesi.

Durante tale periodo non è dovuta la retribuzione, né decorre l'anzianità agli effetti degli scatti di anzianità e del T.F.R.

Il datore di lavoro darà comunicazione scritta al richiedente sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta entro 30 giorni dalla richiesta.

Il datore di lavoro può assumere con richiesta nominativa, personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti dal lavoro nei periodi di aspettativa per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto (Legge 300 del 20.5.1970 e Legge 230 del 18.4.1962).

Nel contratto di assunzione devono essere indicati il motivo della sostituzione ed il nome del lavoratore sostituito.

Art. 14 - Mensilità aggiuntive (13^a e 14^a)

I lavoratori con contratto a tempo indeterminato hanno diritto alla corresponsione della 13^a e 14^a mensilità, pari rispettivamente alla retribuzione percepita nel mese di dicembre e giugno.

Salvo diversa pattuizione collettiva in atto, la 13^a mensilità deve essere corrisposta entro il 15 dicembre, mentre la 14^a mensilità entro il 30 giugno; dette mensilità aggiuntive sono frazionabili in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno.

In quest'ultimo caso, il calcolo dei dodicesimi delle anzidette mensilità aggiuntive, deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso.

La corresponsione dei dodicesimi di tale mensilità compete anche nel caso di recesso del rapporto di lavoro durante il periodo di prova.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata come un mese intero.

Per i lavoratori operai con contratto a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 52.

Art. 15 - Mezzi di trasporto

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli. Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dal lavoratore stesso questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad una indennità pari alla tariffa ACI prevista per la fascia di percorrenza più bassa.

Una indennità pari ad 1/5 del costo di un litro di benzina super per chilometro percorso, compete anche agli impiegati qualora prestino la propria opera nei cantieri ed usino mezzi di trasporto propri per raggiungere il posto di lavoro dal centro di raccolta (v. art. 54 - Parte operai).

Art. 16 - Missioni e trasferte

Le spese per viaggio, vitto ed alloggio, ed altre comunque sostenute dal lavoratore per ragioni inerenti al servizio debbono essere rimborsate, previa documentazione, entro un mese.

I contratti integrativi potranno stabilire diverse modalità di rimborso delle spese anche non documentabili sostenute per la trasferta.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. L'eventuale tempo di lavoro eccedente il normale orario contrattuale sarà remunerato con il riconoscimento delle maggiorazioni per lavoro straordinario. Un diverso trattamento per missioni e trasferte di lunga durata potrà eventualmente essere concordato a livello regionale o aziendale.

Art. 17 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio il lavoratore con contratto a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato con giornate annuali oltre le 150, spetterà un permesso retribuito di 7 giorni di calendario, mentre al lavoratore con meno di 150 giornate annuali, ma più di 100 giornate annuali, spetterà un permesso di 5 giorni di calendario.

Art. 18 - Diritto allo studio

Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato e non in prova che partecipa presso istituti pubblici legalmente riconosciuti a corsi di studio ha diritto ad un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

I lavoratori che in ogni unità produttiva possono beneficiare contemporaneamente dei permessi per partecipare a detti corsi non potranno superare il 10% per unità produttive fino a 30 dipendenti ed il 5% per la quota di lavoratori eccedenti le 30 unità a tempo indeterminato.

Tale diritto è esteso ai lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi specifici istituiti da enti pubblici o legalmente riconosciuti, per la scolarizzazione e per l'apprendimento della lingua italiana.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con le esigenze produttive e con la natura del rapporto, saranno definite presso ogni ente o azienda esercenti l'attività produttiva.

Art. 19 - Pari opportunità

Le parti concordano sulla necessità di promuovere, in attuazione della raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna (leggi 903/77 e 125/91), attività di studio e ri-

cerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

A tal fine si impegnano a costituire una Commissione nazionale paritetica composta da 6 rappresentanti. Analoghe Commissioni potranno essere costituite a livello regionale in sede di contrattazione integrativa.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (testo unico dlgs. 151/01 e sue successive modifiche).

Per la tutela della maternità valgono le disposizioni di legge in vigore.

Il datore di lavoro garantirà ed anticiperà il 100% della retribuzione in caso di maternità per i 5 mesi di congedo parentale (ex astensione obbligatoria), nonché l'anticipazione del 30% della retribuzione per l'eventuale utilizzazione dei 6 mesi di congedo parentale dopo i 5 mesi obbligatori (ex astensione facoltativa).

Art. 20 - Lavoratori svantaggiati

I lavoratori di cui viene accertato, con idonea documentazione, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso strutture del servizio sanitario nazionale o presso strutture specialistiche riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla legge 26 giugno 1990 n. 162, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni di lavoro è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a due anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di tossicodipendente od etilista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo qualora il relativo servizio ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro per iscritto

e corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

I lavoratori genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale (ove consentito dalla legge) hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Ai lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap bisognosi di assistenza, di cui sia documentata la necessità dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti, la cui richiesta dovrà essere avanzata con congruo anticipo.

Il datore di lavoro può assumere, con richiesta nominativa, personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori in aspettativa come previsto dal presente articolo, indicando nel contratto di assunzione il motivo della sostituzione ed il nome del lavoratore sostituito (legge n. 230 del 18/4/1962).

Art. 21 - Contratto formazione lavoro - Formazione professionale

Le parti condividono e riaffermano indirizzi, orientamenti ed impegni contenuti in vari accordi interconfederali esistenti in materia tesi a far svolgere alla formazione professionale il ruolo di primo piano che le spetta nella modernizzazione del Paese, considerando la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori, condizioni necessarie da un lato al miglioramento della competitività delle imprese, dall'altro alla tutela ed alla promozione del lavoro.

Sia per quanto concerne la formazione in alternanza che la formazione continua il Comitato paritetico nazionale e l'Osservatorio nazionale di cui all'articolo 3 valuteranno ed individueranno fabbisogni, indirizzi formativi e interventi di formazione continua.

Le indicazioni che emergono dalle predette commissioni saranno presentate per un approfondimento e per le conseguenti decisioni di iniziative formative

ad enti bilaterali eventualmente costituiti a livello regionale o direttamente alle Regioni.

Ai fini di favorire il finanziamento dei progetti formativi le parti si impegnano a promuovere l'adesione degli enti e delle imprese al fondo per la formazione continua – FON.COOP”.

Le parti convengono inoltre che il potenziamento e la qualificazione dell'attività di formazione professionale costituiscono un obiettivo prioritario da perseguire e realizzare in ogni realtà regionale.

Pertanto la definizione e la partecipazione a corsi di formazione e di qualificazione professionale per riqualificare e favorire, laddove la situazione occupazionale regionale lo consente, l'ingresso di forze valide nella categoria, deve diventare lo strumento fondamentale per l'ingresso e la permanenza nel settore.

Allo scopo di conseguire il consolidamento di una forza di lavoro qualificata le Regioni, nei limiti delle risorse finanziarie destinate all'istruzione professionale sulla base dei finanziamenti ordinari e di quelli previsti dal Fondo sociale europeo, si impegnano a promuovere l'istituzione di corsi di formazione professionale nel settore forestale in coerenza con la natura dei programmi annuali e pluriennali di intervento e con l'esigenza di innovare qualitativamente l'attuale struttura del mercato del lavoro, utilizzando a tal fine anche gli strumenti legislativi nazionali e regionali a sostegno dello sviluppo dell'occupazione giovanile.

Articolo 22 - Ambiente, salute, sicurezza

Le Parti concordano nel riconoscere il ruolo delle attività di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria nella tutela dell'ambiente e quale strumento di prevenzione dai rischi correlati alla fragilità del territorio ed al pericolo di incendi boschivi.

I datori di lavoro garantiscono il pieno rispetto delle disposizioni nazionali di tutela, assicurando l'informazione e la partecipazione dei lavoratori, nonché promuovendo ove necessario specifiche attività formative.

Le Parti, in collaborazione con i soggetti istituzionali competenti, ed eventualmente coinvolgendo soggetti privati, si impegnano a promuovere ricerche su progetti obiettivo finalizzati a migliorare la professionalità dei lavoratori ed a favorirne la sensibilizzazione in materia ambientale.

Modalità di intervento sui rischi

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le Parti convengono quanto segue:

Esposizione ai fattori di rischio

I lavoratori esposti a fattori di rischio fisici, chimici e/o biologici sono sottoposti a sorveglianza sanitaria con le modalità previste dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni. In particolare si richiama il dispositivo previsto dal D.Lgs. 25/2002 applicativo della direttiva europea CE/98/24 relativa al rischio chimico.

Ove per esigenze legate a tale sorveglianza si prevedano forzate assenze dal lavoro a detti lavoratori è riconosciuta la regolare corresponsione del salario. I dati statistici relativi agli infortuni, alle malattie professionali e a quelli comuni, quelli relativi ai lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria, con specifica della natura o causa della sorveglianza stessa, e quelli relativi alle assenze totali dal lavoro per malattia o infortunio, distinguendo se per infortunio, per malattia professionale o per malattia comune, saranno presentati dal medico competente, con cadenza annuale, alla riunione periodica secondo le modalità previste dall'articolo 17 del D.Lgs. 626/94, ovvero in forma di risultati anonimi e collettivi.

Dispositivi di protezione

Il datore di lavoro, dopo la valutazione dei rischi e la riduzione di questi attraverso idonee procedure di lavoro, è tenuto a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore.

I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione possibilmente personale per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

L'equipaggiamento personale verrà definito dai CIRL.

Ogni squadra di operai dovrà disporre di una cassetta di pronto soccorso fornita di idonei presidi sanitari di emergenza.

Rischi per l'apparato muscolo scheletrico

Fermo restando quanto disposto dal punto 4 dell'articolo 22 del CCNL 1998-2001 per quanto compatibile, le parti concordano di assumere il formale impegno di applicare nelle aziende del settore le modalità previste dal manuale europeo, pubblicato in Italia dall'ISPESL, in materia di procedure per la riduzione dei rischi per l'apparato muscolo scheletrico.

Il manuale sarà utilizzato ai fini formativi e distribuito a tutti i RSL, previa adeguata informazione sulle modalità d'uso dello strumento.

Per le modalità di gestione dell'attività formativa e la produzione dei materiali informativi sul manuale, le parti possono avvalersi della collaborazione del Coopform.

Rischio chimico

Per tutto quanto attiene l'uso di sostanze chimiche nel lavoro o l'eventualità di incorrere in attività di emergenza nelle quali si venga a contatto con tali sostanze, si applicano le modalità di cui alla precedente lettera a) sottopunto 1).

Art. 23 - Servizio di leva

Per il servizio di leva si applicano le norme di legge vigenti in materia.

Per la chiamata ed il richiamo in servizio militare dei lavoratori, si applicano le norme di legge vigenti in materia.

Art. 24 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

A termine delle disposizioni di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297, e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può richiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente nel limite del 10% degli aventi titolo di cui al precedente comma, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto idoneo;
- c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge o titolare, congiuntamente con il proprio coniuge del diritto di superficie;
- d) ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune col proprio coniuge;
- e) congedo per la formazione ai sensi degli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto. La richiesta per le finalità di cui alla lettera a) del presente articolo, deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, dovranno essere presentati al datore di lavoro, preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali.

La richiesta di anticipazione per l'acquisto della prima casa deve essere accompagnata da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il compratore o promittente compratore, non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare, nonché dell'eventuale preliminare di vendita con firma autenticata.

L'importo dell'anticipazione verrà erogato all'atto della presentazione dell'atto notarile il quale dovrà essere perfezionato entro sei mesi dall'accettazione della domanda.

La domanda di anticipazione per la costruzione della prima casa dovrà essere corredata:

- da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il richiedente non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare;
- da copia autenticata della licenza edilizia;
- dal progetto, comprensivo dei costi dell'opera, firmato da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale.

La domanda di anticipazione per la ristrutturazione della casa di abitazione, secondo la previsione di cui alla lettera d) del presente articolo dovrà essere corredata dagli stessi documenti di cui al comma precedente, esclusi quelli riferiti alla proprietà del suolo. Nei casi di richiesta di anticipazione previsti ai

punti c) e d) di cui al presente articolo, agli aventi titolo, nei limiti massimi dall'accantonamento accertato all'atto della domanda, compete:

- 1) il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da impiegare entro un anno dall'erogazione stessa;
- 2) il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo ed integrale impiego della somma anticipata per le finalità per cui la stessa è stata erogata;
- 3) l'ulteriore 30% entro il mese successivo alla presentazione di una perizia giurata redatta da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale, che attesti l'ultimazione dei lavori e la conformità dell'opera al progetto e i costi della stessa.

La perizia giurata, nei casi previsti dalla legge, può essere sostituita da un certificato di abitabilità.

Le opere di cui alle lettere c) e d) dovranno essere ultimate entro due anni dalla data della prima anticipazione.

Tutte le istanze di anticipazione debbono essere presentate con raccomandata A.R. entro il mese di febbraio di ogni anno e l'eventuale graduatoria sarà redatta entro i due mesi successivi.

In tutti i casi di anticipazione, che comunque non potrà superare il costo della terapia, acquisto della casa od opera da costruire o ristrutturare, qualora non venga esibita entro i tempi necessari la documentazione definitiva, o la stessa non risulti conforme alle condizioni che hanno dato luogo a preferenza nella graduatoria o erogazione, ovvero non siano stati rispettati i tempi stabiliti, il dipendente beneficiario dovrà restituire integralmente le somme ricevute con la maggiorazione dell'interesse legale.

L'eventuale calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento al primo gennaio di ogni anno.

Ai fini della formazione dell'eventuale graduatoria si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- interventi chirurgici di notevole onerosità e complessità;
- acquisto della casa di abitazione con priorità, nell'ordine, ai casi di sfratto

non per morosità, al numero dei componenti il nucleo familiare con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti handicappati, acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare determinato ai fini IRPEF.

I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi all'ipotesi di ristrutturazione.

Qualora tutti i suesposti criteri non siano sufficienti a stabilire l'ordine di priorità, si terrà conto dell'ordine cronologico delle domande.

Nei casi più urgenti l'anticipazione per terapia ed interventi straordinari, potrà essere concessa in qualsiasi epoca senza la formazione di alcuna graduatoria.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la normativa di cui all'articolo 7 della legge n. 53/00, benché introduca una nuova causale al fine di richiedere l'anticipazione del TFR, non è coordinata con quanto stabilito dal codice civile in materia di anzianità di servizio ai fini dell'ammissibilità della domanda di anticipazione.

Pertanto, in attesa di un coordinamento normativo da parte del legislatore, al fine di agevolare i lavoratori in congedo formativo, si ritiene di attenersi alle disposizioni emanate dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 85/00, riferite alla causale lettera e) dell'articolo 24.

Art. 25 - Norme in materia disciplinare

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ammonizione, multa, sospensione

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidività; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti o di evidenti irregolarità;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che si presti a diverbio litigioso, senza vie di fatto;
- 7) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
- 8) che occulti materiale o scarti di lavorazione;

- 9) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, o all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione;
- 10) che commetta infrazioni di analoga gravità.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alle casse mutue integrative dei lavoratori.

Licenziamento per cause disciplinari

Il licenziamento per giusta causa, con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi quali, ad esempio, le seguenti:

- 1) rissa o vie di fatto nel luogo di lavoro;
- 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 3) gravi offese verso i compagni di lavoro;
- 4) lavorazione o costruzione nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o di costruzione di rilevante entità;
- 5) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei 12 mesi antecedenti;
- 6) furto;
- 7) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'Azienda;
- 8) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;
- 9) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 10) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'Azienda;
- 11) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- 12) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provo-

care gravi incidenti alle persone o alle cose;
13) insubordinazione grave verso i superiori.

Art. 26 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Oltre ai motivi di giusta causa di licenziamento di cui al precedente art. 25, rappresentano giustificato motivo di licenziamento ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604 i seguenti fatti:

- 1) maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia salvo che il lavoratore non si sia avvalso della facoltà di cui alla legge 54 del 1982;
- 2) cessazione dell'attività aziendale;
- 3) sostanziale riduzione della superficie e/o attività aziendale che impedisca alla residua azienda e/o attività il mantenimento del precedente personale con rapporto a tempo indeterminato.

Gli eventuali licenziamenti di lavoratori a tempo indeterminato nei casi e con le procedure previste dalle leggi, saranno comunicati e discussi preventivamente anche con le rappresentanze sindacali, prima della fase esecutiva.

In ogni caso le aziende sono tenute a ricercare le fonti di occupazione alternativa anche attraverso meccanismi di mobilità da ricercarsi con le Organizzazioni Sindacali.

Possono rappresentare motivi di giusta causa di dimissioni senza preavviso i seguenti fatti:

- a) violenza e vie di fatto;
- b) riduzione arbitraria della retribuzione, mancata corresponsione della stessa per oltre 3 mesi;
- c) modifica unilaterale di eventuali condizioni e trattamenti individuali pattuiti.

Art. 27 - Preavviso

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R.

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- 6 mesi in caso di licenziamento e 3 mesi in caso di dimissioni per gli impiegati di 6° e 5° livello;
- 4 mesi in caso di licenziamento e 2 mesi in caso di dimissioni per gli impiegati e per gli operai di 5° e 4° livello;
- 2 mesi in caso di licenziamento ed 1 mese in caso di dimissioni per tutti gli altri lavoratori.

Per gli impiegati con anzianità di servizio superiore a dieci anni i termini di preavviso, in caso di licenziamento, sono aumentati di due mesi.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per la morte del lavoratore.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore potrà fruire di adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa, al lavoratore è dovuta l'indennità di mancato preavviso.

Art. 28 - Controversie

Individuali

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rap-

porto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento della qualifica in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata ed erronea applicazione dell'art. 8 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del CCNL e dei contratti integrativi.

Art. 29 - Contributi per gestione CCNL e assistenza contrattuale

Anche in relazione a quanto previsto dal presente contratto in materia di sistema di informazioni, osservatorio e relazioni sindacali sono istituiti i contributi gestione CCNL ed assistenza contrattuale nazionale.

a) Contributo assistenza contrattuale

I datori di lavoro tratterranno dalla retribuzione spettante ai lavoratori l'importo indicato nell'allegato regolamento e lo verseranno alle organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Le Cooperative, i Consorzi forestali ed Aziende speciali sono altresì tenuti a versare, a loro carico, a favore delle rispettive organizzazioni nazionali stipulanti il presente CCNL un contributo allo stesso titolo calcolato sull'ammontare delle retribuzioni lorde corrisposte ai prestatori di lavoro.

b) Contributo gestione CCNL

I datori di lavori sono tenuti a versare a loro carico un contributo mensile per il Fondo di gestione del CCNL.

L'entità, nonché le modalità di esazione e di versamento dei contributi di cui al presente articolo sono stabilite da apposito regolamento concordato tra le parti ed allegato al presente contratto di cui è parte essenziale ed integrante.

Articolo 30 - Decorrenza, durata, procedure di rinnovo

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata triennale, decorre pertanto dal 1/1/2010 e scade il 31/12/2012 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno 8 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- invio piattaforma: almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa: almeno cinque mesi prima della scadenza.

La parte che ha ricevuto la piattaforma per il rinnovo dovrà darne riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

Nel corso dei cinque mesi antecedenti la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza, e comunque nei sei mesi successivi all'invio della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancata o ritardata disdetta del CCNL, esso si intende prorogato di un anno e così di anno in anno.

Art. 31 - Condizioni di miglior favore

Fatto salvo quanto previsto in materia di armonizzazione della contrattazione integrativa dal presente CCNL, esso non modifica le condizioni di lavoro ed il trattamento economico normativo complessivo di miglior favore eventualmente in atto.

Art. 32 - Previdenza complementare – Assistenza complementare integrativa

A) Previdenza complementare

E' istituita una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale mediante la costituzione di un Fondo Pensione Nazionale denominato Filcoop.

Destinatari della forma pensionistica sono i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL sottoscritto in data 16 luglio 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni che siano stati assunti ed abbiano superato - ove previsto - il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto individuale:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto part-time a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 51 giornate presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare;
- contratto di formazione e lavoro;
- contratto di apprendistato.

Destinatari della forma pensionistica sono altresì i lavoratori assunti in una delle tipologie di contratto sopra richiamate dei settori affini i cui CCNL siano sottoscritti da almeno due delle organizzazioni Sindacali dei Lavoratori che stipulano il CCNL 16 luglio 1998.

Per settori affini si intendono pertanto quelli di seguito indicati:

1. dipendenti di cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici;
2. dipendenti di cooperative e consorzi agricoli;
3. dipendenti da cooperative della pesca marittima, acquacoltura e maricoltura.

L'associazione al Fondo di tali settori deve comunque essere disciplinata con apposito accordo tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti i CCNL dei settori affini e le rispettive Associazioni o Federazioni delle imprese cooperative di settore.

L'adesione dei lavoratori al Fondo è volontaria.

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- l'1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento; a decorrere dal 1° gennaio 2011 la percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro è incrementata dello 0,2 %.
- l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

Per gli impiegati l'obbligo del versamento del TFR si intende assolto col versamento presso l'ENPAIA, ai sensi della legislazione vigente.

Detta contribuzione, sempre a condizione di pariteticità, sarà versata anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporto, infortunio ed assenza obbligatoria per maternità.

E' fatta salva la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti volontari aggiuntivi fino al massimo di deduzione fiscale consentito dalla legge.

Le parti si impegnano ad individuare una serie di iniziative promozionali al fine di raggiungere un congruo numero di iscritti al fondo pensione FILCOOP tali da garantire rendimenti veramente soddisfacenti.

Le parti, inoltre, si impegnano ad un rapido esame congiunto nell'eventualità di ulteriori interventi legislativi in tema di previdenza.

B) Fondi integrativi sanitari

Le Parti concordano di istituire, a decorrere dal 1 gennaio 2003, una forma di assistenza sanitaria integrativa, da realizzare mediante il fondo "FILCOOP SANITARIO", a favore degli impiegati e operai a tempo indeterminato.

Tali lavoratori, se già in forza, saranno iscritti al FILCOOP SANITARIO qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31 dicembre 2002.

Per i lavoratori a tempo indeterminato assunti posteriormente alla data del 31 dicembre 2002 l'iscrizione decorre dalla data di assunzione, salvo disdetta scritta da presentarsi nei termini di 15 giorni dalla stessa data di assunzione. L'azienda invierà al FILCOOP SANITARIO la copia della comunicazione di recesso del lavoratore.

La contribuzione al Fondo è determinata nella misura di Euro 52,00 annua di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore.

A decorrere dal 1.01.2011 saranno iscritti al Filcoop sanitario, salvo rinuncia, anche gli operai a tempo determinato che vengono assunti con garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue.

La contribuzione per tali lavoratori sarà complessivamente di euro 36 annui di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore.

Art. 33 - Assunzione

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno, e, ove non diversamente stabilito dalle parti, si intende a tempo indeterminato. L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, il livello di inquadramento, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente CCNL e dai contratti integrativi.

Il contratto a termine deve essere giustificato dalla specialità del rapporto che potrà aver luogo, ai sensi della legge 230/62 e successive nei seguenti casi:

- stagionalità o saltuarietà del lavoro;
- sostituzione di impiegati assenti con diritto al mantenimento del posto;
- assunzione per un'opera definita;
- sostituzione di lavoratori in ferie o in aspettativa prevista dal presente CCNL;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate per motivi fisici certificati da idonea documentazione.

L'assunzione con contratto a termine deve effettuarsi a mezzo di atto scritto anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio e di scadenza del rapporto di impiego, il livello di inquadramento e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

L'assunzione dell'impiegato deve essere comunicata all'ENPAIA ed all'INPS nelle forme di legge.

Le clausole concordate devono essere informate alle norme sancite nel presente contratto e non possono essere, nella loro portata complessiva, ad esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto. L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di atto scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Art. 34 - Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. In mancanza di questo, l'impiegato si intende assunto, senza prova alle condizioni stabilite dal presente contratto e dai contratti integrativi per il livello in cui l'impiegato è inquadrato in base alle mansioni che è chiamato a svolgere.

Il periodo di prova è fissato in mesi 4 per gli impiegati di 6°, 5° e 4° livello e in mesi 2 per gli impiegati di 3°, 2° e 1° livello.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza l'obbligo del preavviso; superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma ed il servizio prestato deve computarsi agli effetti dell'anzianità dell'impiegato.

In caso di recesso nel corso del periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese nel quale è avvenuto il recesso nonché ai dodicesimi relativi alle ferie, alle mensilità aggiuntive ed al trattamento di fine rapporto di cui agli artt. 12, 14, 42 del presente contratto.

Art. 35 - Classificazione

Gli impiegati forestali si classificano in sei livelli.

Nell'ambito di ciascun livello ai dipendenti sono attribuite le mansioni riportate nelle singole declaratorie.

6° livello - par. 152

Appartengono a questo livello gli impiegati che, non investiti dei poteri e delle incombenze proprie del dirigente, collaborano direttamente con il dirigente o con il datore di lavoro o con chi dallo stesso preposto, alla organiz-

zazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di settori operativi della stessa, con autonomia e potere di iniziativa.

Profili esemplificativi

Direttori tecnici, amministrativi, ed altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni, analista CED o responsabile servizio CED, responsabili di progetto e/o della realizzazione dei lavori.

5° livello - par. 133

Appartengono a questo livello gli impiegati che, in base alle direttive del datore di lavoro o di un superiore provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di parte di essa, con corrispondente responsabilità.

Profili esemplificativi

Programmatore CED, responsabile ufficio tecnico e/o amministrativo, responsabile tecnico o amministrativo di cantiere, addetto alla progettazione.

4° livello - par. 122

Appartengono a questo livello gli impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite, con relativo potere di iniziativa operativa, esplicano mansioni del ramo tecnico o amministrativo in relazione alla loro specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi

Contabili, impiegati amministrativi, disegnatori tecnici, assistenti di progetto o di cantiere, operatore CED.

3° livello - par. 115

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

Profili esemplificativi

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

2° livello - par. 108

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

Profili esemplificativi

Addetti a mansioni di segreteria, stenografi, dattilografi-terminalisti, addetti alle spedizioni.

1° livello - par. 100

Appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono mansioni esecutive proprie della qualifica.

Profili esemplificativi

Fattorini, commessi.

Art. 36 - Quadri

a) Definizione

In applicazione della legge 13 maggio 1985 n. 190, sono considerati quadri quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti e operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono con carattere di continuità funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa, con discrezionalità d'iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale o di significative unità organizzative della stessa.

Rientrano inoltre nella categoria dei quadri quegli impiegati che esplicano funzioni specialistiche di particolare rilievo e valenza, di rappresentanza, pro-

gettualità e ricerca.

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

b) Indennità di funzione

Alla categoria dei quadri come individuata nella precedente lettera a), spetta un'indennità mensile pari a 77,47 da corrispondersi per tutte le mensilità previste contrattualmente e da computarsi sul T.F.R.

A decorrere dal 1° agosto 2002, alla categoria dei quadri come individuata nella precedente lettera a), spetta un'indennità mensile pari a € 103,00. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in atto.

c) Responsabilità civile verso terzi

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti nell'area quadri contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle funzioni svolte.

Al quadro viene riconosciuta la copertura delle spese di assistenza legale in procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

d) Aggiornamento professionale

Ai quadri potranno essere concessi permessi retribuiti per la partecipazione a corsi di aggiornamento professionale o ad iniziative aventi carattere formativo, inerenti le specifiche competenze.

e) Invenzioni, innovazioni e brevetti

Fatti salvi i diritti per l'attestazione normativa di brevetti, le parti direttamente interessate potranno definire le condizioni anche di carattere economico per

l'utilizzazione da parte dell'impresa sia delle invenzioni che delle innovazioni di rilevante importanza per il processo produttivo fatte dai quadri, nei casi in cui le stesse non costituiscono oggetto della prestazione di lavoro dedotta in contratto.

Art. 37 - Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero di lavoro (ved. art. 9);
- b) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore ventidue alle ore sei del mattino successivo;
- c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 11.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali.

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sugli elementi della retribuzione indicati al 3° comma dell'art. 39, sono le seguenti:

- a) lavoro straordinario 30%
- b) lavoro notturno 50%
- c) lavoro festivo 50%
- d) lavoro straordinario festivo 60%
- e) lavoro festivo notturno 65%
- f) lavoro supplementare 10%

Fermo restando quanto disposto dai commi precedenti, per talune figure impiegate soggette a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in determinati periodi dell'anno, potranno essere superati i limiti di cui al 2° comma del presente articolo previo accordo a livello aziendale (art. 2).

Art. 38 - Permessi straordinari

L'impiegato ha diritto annualmente a permessi retribuiti pari a giorni 7, per motivi familiari o personali.

Ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 53/00 l'impiegato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Durante tali permessi l'impiegato è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Art. 39 - Retribuzione

A decorrere dal 1.7.98 i seguenti elementi della retribuzione, previsti dal CCNL 6.3.95 per gli impiegati:

- minimo nazionale di stipendio base mensile;
- indennità di contingenza come da legge 26.2.86, n. 38 e leggi o accordi successivi;

decadono e sono sostituiti dal nuovo elemento retributivo denominato "minimo contrattuale nazionale conglobato" rispettivamente mensile o giornaliero o orario.

Le entità di tale minimo contrattuale conglobato sono indicate nell'allegata tabella A.

La retribuzione degli impiegati è pertanto così composta:

- minimo contrattuale nazionale conglobato;
- stipendio integrativo;
- aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26 e quella oraria per 169.

Il calcolo degli istituti economici contrattuali quali, ad esempio, le mensilità aggiuntive, il lavoro straordinario, eccetera, si dovrà effettuare sugli elementi della retribuzione indicati al terzo comma del presente articolo.

Art. 40 - Indennità di cassa

Agli impiegati cui è affidata la mansione di cassiere, con relativa responsabilità, è riconosciuta una indennità mensile nella misura di Euro 20,66. A decorrere dal 1 agosto 2006 tale indennità è incrementata ad Euro 25,00.

Detta indennità compete sia agli impiegati che svolgono tale mansione in via esclusiva, sia a coloro che la svolgono congiuntamente ad altre purché, in questo caso, non si tratti di mansione occasionale ma continuativa.

L'indennità non frazionabile nella misura mensile è corrisposta per dodici mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese.

L'impiegato normalmente addetto a funzioni di portavalori di somme di denaro in contanti, deve essere coperto da apposita garanzia assicurativa.

Art. 41 - Scatti di anzianità

L'impiegato, per l'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, ha diritto, per ogni biennio di anzianità, ad un aumento retributivo in cifra fissa.

A partire dall'1.1.1991 l'importo degli aumenti periodici per anzianità è fissato per ogni livello di impiegati e valevole per tutto il territorio nazionale, nelle seguenti misure:

6° livello	33,05
5° livello	29,44
4° livello	26,86
3° livello	24,79
2° livello	23,76
1° livello	22,21

Gli aumenti periodici per anzianità sono stabiliti nel numero massimo di dodici e decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

L'impiegato, nel caso di passaggio ad un livello superiore, conserverà il numero degli scatti di anzianità già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Art. 42 - Trattamento di fine rapporto

All'impiegato, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta il trattamento di fine rapporto, previsto dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

L'anzidetta disciplina si applica a partire dal primo giugno 1982, data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982 n. 297, le cui norme in materia di trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al primo giugno 1982, si applicano le disposizioni all'epoca previste in merito all'indennità di anzianità dalla contrattazione nazionale per gli impiegati agricoli.

Alla corresponsione del trattamento di fine rapporto provvede l'ENPAIA per le modalità ed i limiti stabiliti dal Regolamento del fondo per il trattamento di fine rapporto.

Impegno a verbale

Le parti contraenti, al fine di favorire concretamente il diritto alle anticipazioni del T.F.R. a favore degli impiegati agricoli aventi titolo, di cui all'art. 1 della legge 297/82, si impegnano a definire con l'Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Impiegati Agricoli (E.N.P.A.I.A.) apposito Protocollo che stabilisca criteri e modalità operative per agevolare l'applicazione della disciplina sulle anticipazioni, secondo gli orientamenti concordati tra le parti in sede di rinnovo del presente CCNL.

Art. 43 - Trasferimenti

Nel caso di trasferimento dell'impiegato, in via definitiva, da un'azienda all'altra dello stesso datore di lavoro, l'impiegato ha diritto al rimborso, previa documentazione, delle spese sostenute per il trasferimento della sua famiglia e del mobilio, maggiorato del 15%.

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato a mezzo di lettera raccomandata a.r. con l'indicazione dei motivi che lo hanno determinato, almeno tre mesi prima.

L'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto al riconoscimento dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Art. 44 - Malattia ed infortunio

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 24 mesi.

Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae di altri 12 mesi.

Trascorso il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto. In tal caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, salvo restando tutti gli altri diritti acquisiti a norma del presente contratto.

Qualora all'impiegato sia derivata dall'infortunio una invalidità totale permanente al lavoro e tale da rendere impossibile lo svolgimento di qualsiasi altra mansione anche di livello inferiore allo stesso, non sarà conservato il posto.

L'impiegato avrà, però, diritto al trattamento economico per i periodi previsti dal presente articolo in relazione alla sua anzianità, nonché alla liquidazione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nella misura prevista rispettivamente dagli artt. 27 e 42.

L'assenza per malattia od infortunio deve essere tempestivamente comunicata al datore di lavoro e documentata secondo le vigenti norme di legge. In mancanza di tale comunicazione, salvo giustificato impedimento, e di documentazione l'assenza sarà considerata ingiustificata.

A - Malattia

L'impiegato in stato di malattia avrà diritto al seguente trattamento economico:

Anni di anzianità presso l'azienda	Corresponsione stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre i 10 anni	6	6

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per malattia si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per malattia verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

B - Infortunio

L'impiegato in stato di infortunio avrà diritto al seguente trattamento economico:

Anni di anzianità presso l'azienda	Corresponsione stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre i 10 anni	6	6

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per infortunio si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per infortunio verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

A seguito di quanto stabilito dal nuovo regolamento ENPAIA delle prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni, a decorrere dal 1° gennaio 1985 il trattamento economico spettante all'impiegato in stato di infortunio previsto dal precedente punto B), è sostituito dal seguente:

- 1) dal 1° al 3° giorno di assenza, l'onere della indennità giornaliera è interamente a carico del datore di lavoro;
- 2) dal 4° al 90° giorno di assenza, l'indennità giornaliera è per l'80% a carico del Fondo ENPAIA e per il restante 20% a carico del datore di lavoro;
- 3) dal 91° giorno di assenza sino alla data di cessazione del diritto alla conservazione del posto, l'indennità giornaliera è interamente a carico del Fondo ENPAIA.

In base all'art. 8 del nuovo Regolamento Infortuni ENPAIA, la misura dell'indennità giornaliera si determina in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione del mese in cui si è verificato l'evento, con l'esclusione degli emolumenti corrisposti a titolo di straordinario e con l'aggiunta dei ratei della 13^a e 14^a mensilità nonché di ogni aumento derivante dall'applicazione della contrattazione collettiva.

Nelle ipotesi di cui ai punti 2) e 3), il trattamento economico spettante all'impiegato, per la parte dovuta al Fondo ENPAIA, è anticipato dal datore di lavoro.

L'impiegato, però non appena ottenuta l'indennità dal Fondo ENPAIA, è obbligato a restituire tempestivamente al datore di lavoro l'importo da questi anticipato.

Art. 45 - Previdenza e assistenza, assegni familiari

a) E.N.P.A.I.A.

I datori di lavoro di cui all'art. 1 del presente contratto sono tenuti, ai sensi della legge 29 novembre 1962, n. 1655, ad iscrivere gli impiegati dipendenti all'Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per gli Impiegati dell'Agricoltura (ENPAIA) che ha sede in Roma, Viale Beethoven 48, per le seguenti forme di assicurazione e di previdenza:

- 1) assicurazione contro gli infortuni professionali ed extra-professionali;
- 2) fondo di previdenza:
 - a) rischio morte;
 - b) quote a risparmio;
- 3) fondo di accantonamento del trattamento di fine rapporto.

La denuncia di assunzione, anche nel caso di assunzione con periodo di prova, deve essere inviata all'ENPAIA entro 15 giorni dalla data di inizio del rapporto di lavoro e deve contenere le generalità complete dell'impiegato, la descrizione dettagliata delle mansioni affidate, il livello attribuito, nonché la retribuzione lorda di cui all'art. 39 del presente contratto.

Le variazioni che intervengono nell'inquadramento e nella retribuzione devono essere denunciate dal datore di lavoro entro un mese.

I datori di lavoro sono tenuti a versare all'ENPAIA i contributi stabiliti dalla legge sia per la parte a loro carico, sia per la parte a carico degli impiegati, da trattenersi sulla retribuzione degli stessi.

I contributi sono calcolati dall'Ente in base alla retribuzione lorda anzidetta e, comunque, in base ad una retribuzione non inferiore a quella minima contrattuale e devono essere versati all'Ente nei modi e nei termini di cui alla legge sopra menzionata.

b) I.N.P.S.

I datori di lavoro, in base alla legislazione vigente, debbono altresì procedere all'iscrizione all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) degli im-

piegati dipendenti per le forme di assicurazione previste e con i conseguenti adempimenti.

Art. 46 - Assunzione

Gli operai devono essere assunti secondo le norme vigenti per il collocamento.

Gli operai addetti alle attività di cui all'art. 1 del presente contratto, per quanto riguarda la natura del rapporto di lavoro, sono classificati in operai a tempo determinato ed operai a tempo indeterminato.

Sono operai a tempo determinato: quei lavoratori che sono assunti con contratto a termine per i lavori di carattere stagionale o per l'esecuzione di un'opera definita e predeterminata nel tempo, o per sostituire lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto.

L'apposizione del termine alla durata del rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto.

Ai rapporti di lavoro a tempo determinato si applicano le disposizioni contenute nella legge 18.4.1962, n. 230 e successive modifiche e integrazioni, in quanto compatibili con la particolare natura delle prestazioni di lavoro disciplinate dal presente contratto.

Sono operai a tempo indeterminato:

- a) quei lavoratori assunti senza prefissione di termine;
- b) quei lavoratori che, essendo inquadrati ai fini assicurativi e previdenziali nel settore agricolo ed avendo svolto nei 12 mesi precedenti almeno 180 giornate di lavoro effettivo presso lo stesso datore di lavoro, vengono assunti senza prefissione di termine con garanzia di una durata minima del rapporto pari a 181 giornate lavorative.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti concordano di valutare entro la vigenza del presente contratto le esi-

genze di aggiornamento di quanto previsto dalla lettera B dell'ultimo comma del presente articolo, con particolare attenzione alle condizioni ivi previste.

Art. 47 - Periodo di prova

L'assunzione al lavoro di ogni operaio si intende effettuata per un periodo di prova, della durata massima di 6 giorni di effettivo lavoro, durante il quale ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza l'obbligo di preavviso né di diritto ad indennità.

Qualora prima della scadenza del periodo di prova non intervenga determinazione del datore di lavoro o dell'operaio per il recesso dal rapporto, l'assunzione diviene, alla scadenza della prova, definitiva ed il servizio prestato deve essere computato ad ogni effetto, nell'anzianità di servizio.

Art. 48 - Riassunzione

Per ciascun anno solare verrà confermato come minimo l'ammontare globale delle giornate lavorative assicurate nell'anno precedente, ove ciò sia consentito dai relativi finanziamenti pubblici e, nel caso di concessione di lavori in affidamento, siano almeno confermate le concessioni di lavori.

Per l'avviamento di detti lavoratori i Cirl definiranno i criteri di precedenza tenendo conto della professionalità, della disponibilità, dell'anzianità di iscrizione e delle condizioni familiari del lavoratore.

Le parti impegneranno i propri rappresentanti nelle Commissioni regionali per l'impiego per fare adottare alle stesse i provvedimenti idonei a dare attuazione alle intese raggiunte in sede sindacale.

Anche in relazione a quanto previsto dall'art. 2 in materia di flussi occupazionali, su richiesta di una delle parti potrà essere effettuato annualmente, a livello regionale e/o aziendale, un confronto al fine di convenire sulle effettive capacità di impiego degli operai a tempo determinato e sull'applicazione del turnover per quelli a tempo indeterminato.

Art. 49 - Classificazione degli operai

Ai fini dell'applicazione del presente contratto gli operai vengono classificati nei seguenti livelli:

5° livello/Specializzati super/Parametro 123

Per operai specializzati super si intendono quegli operai che, in possesso di specifici titoli professionali e delle patenti necessarie, svolgono, con conoscenze tecnico-pratiche e competenza professionale acquisita anche con esperienza aziendale, attività complesse e di rilevante specializzazione.

Profili esemplificativi:

- responsabili di vivaio;
- operatori di macchine complesse per il livellamento e il movimento-terra o di altre macchine a tecnologia elevata, manovratori di teleferiche e gru a cavo;
- falegnami, carpentieri, idraulici ed elettricisti impiantisti;
- autisti di autotreni ed autoarticolati.

4° livello/Operai specializzati/Parametro 116

Per operai specializzati si intendono quegli operai che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali, svolgono con conoscenze tecnico-pratiche e capacità, lavori complessi che richiedono esperienza e professionalità.

Profili esemplificativi:

- operatori di attrezzature meccaniche specifiche per il miglioramento e l'utilizzazione del patrimonio forestale e per le sistemazioni idraulico-forestali;
- meccanici;
- innestatori, potatori;
- riparatori ed irroratori di prodotti antiparassitari, diserbanti e fitopatologici;
- vivaisti specializzati;
- raccoglitori-selezionatori di semi forestali;

- muratori specializzati;
- addetti all'allevamento di bestiame e di selvaggina;
- motoseghisti addetti al taglio di selezione;
- addetti alla salvaguardia di patrimoni silvo-pastorali.

3° livello/Operai qualificati super/Parametro 111

Per operai qualificati super si intendono quegli operai in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali, siano in grado di svolgere mansioni polivalenti e tali da permettere loro di gestire singoli processi produttivi e/o di lavorazione.

Profili esemplificativi:

- estrattori di sughero;
- vivaisti qualificati con comprovata esperienza professionale;
- conduttori di macchine per la prima lavorazione del legno (scorticatrici, ceppatrici, biotrituratori, potatrici, etc.);
- muratori, ferraioi e falegnami qualificati con comprovata esperienza professionale;
- addetti alla costruzione di opere di sistemazione idraulico-forestale a tecnologie di bioingegneria;
- allevatori e conduttori di animali da soma (cavalli, muli, etc. ...).

2° livello/Operai qualificati/Parametro 108

Per operai qualificati si intendono quegli operai che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali, svolgono, con un certo grado di conoscenze tecnico-pratiche e di capacità professionali, compiti esecutivi variabili.

Profili esemplificativi:

- conduttori di macchine ed attrezzature agricole o forestali semplici e/o semoventi;

- addetti alle utilizzazioni forestali (taglio, allestimento, riceppatura ed esbosco di piante forestali);
- selezionatori, preparatori ed imballatori di piantine forestali;
- addetti agli impianti di irrigazione nei vivai e aiuto-vivaisti;
- muratori, ferraioli e falegnami qualificati;
- conduttori di veicoli a trazione animale;
- addetti alla realizzazione di semenzai e piantonai;
- addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, recinzioni, manutenzione strade).

1° livello/Operai comuni/Parametro 100

Per operai comuni si intendono quegli operai che, non in possesso di particolari conoscenze o requisiti tecnico-operativi, svolgono lavori generici e semplici nonché tutte le altre attività che non possono essere ricomprese nei livelli superiori.

Profili esemplificativi:

addetti alle zappature, vangature, spicconature per la preparazione e sistemazione del terreno, sarchiature, zappettature, modeste opere sussidiarie, estirpazioni delle vegetazioni infestanti, semina e messa a dimora delle piantine e lavori di manovalanza per semplici opere di presidio (cigliionate, graticciate, cordonate), carico e scarico da automezzi, riceppatura, sramatura ed esbosco senza uso di mezzi meccanici.

Capo operaio

Incarico da attribuirsi esclusivamente all'operaio del 4° livello che coordina più squadre di operai ovvero, a livello esecutivo, unità operative specializzate. Per tale incarico viene corrisposta una indennità pari al 5% del minimo contrattuale nazionale conglobato di livello e del salario integrativo regionale per l'intero periodo lavorativo nell'anno e per 14 mensilità.

Capo squadra

Al fine di corrispondere alle esigenze territoriali, in sede di Cirl sarà indivi-

duato il livello nel quale verrà inquadrato il capo squadra.

Indennità di alta professionalità:

nei confronti degli operai di 5 livello con particolari caratteristiche di alta professionalità, da individuare nel secondo livello di contrattazione, che ricoprono funzioni di particolare rilevanza sul piano specialistico o di coordinamento e per i quali si richiedono specifiche conoscenze, autonomia e capacità a progredire nell'apprendimento professionale, in presenza di precisi incarichi organizzativi, potrà essere erogata una indennità di alta professionalità, da quantificare al secondo livello di contrattazione, fino ad un massimo di € 100,00, per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del T.F.R..

Impegno a verbale

Per il capo operaio ed il capo squadra sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti derivanti da accordi.

NORMA TRANSITORIA

Per gli operai qualificati super (3° livello), si concorda di effettuare il relativo inquadramento in occasione della definizione dei prossimi rinnovi contrattuali di secondo livello e, nel caso sussistano indennità di funzione o di livello o in altro modo denominate derivanti da contrattazione collettiva, queste verranno assorbite fino a concorrenza al momento dell'acquisizione della nuova qualifica.

Nel caso si verifichi che tale nuovo inquadramento coinvolga oltre il 10% degli operai qualificati, le parti titolari del secondo livello contrattuale individueranno le opportune fasi di applicazione graduale del nuovo livello contrattuale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti firmatarie del presente contratto, preso atto che il nuovo sistema

classificatorio individuato risponde in modo più adeguato alle esigenze introdotte dall'evoluzione dei nuovi lavori nel settore, e considerando che allo stato attuale non risulta opportuno individuare ulteriori modifiche alla classificazione in riferimento alle alte professionalità, si impegnano a valutare soluzioni idonee a tale problema, da verificare all'atto del prossimo rinnovo.

Art. 50 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro eseguito oltre i limiti di cui al 1° comma dell'art. 9 è considerato lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario può essere richiesto solo in casi eccezionali.

Per lavoro notturno si intende quello compiuto dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello compiuto nei giorni festivi di cui al precedente art. 11.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno	24%
2) lavoro festivo diurno	39%
3) lavoro festivo straordinario	50%
4) lavoro notturno ordinario non compreso in turni periodici	27%
5) lavoro notturno ordinario compreso in turni periodici	8%
6) lavoro notturno straordinario	38%
7) lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici	46%
8) lavoro festivo notturno compreso in turni periodici	15%
9) lavoro festivo notturno straordinario	66%
10) lavoro supplementare	10%

Dette percentuali vanno calcolate su minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale.

Articolo 51 - Permessi straordinari

Ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 53/00 l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Per la nascita di un figlio o in caso di adozione spetta al padre un giorno di permesso retribuito, a decorrere dalla data di firma del presente accordo.

Art. 52 - Retribuzione

A decorrere dal 1.7.1998 i seguenti elementi della retribuzione degli operai previsti dal CCNL 6.3.1995:

- minimo nazionale di salario base;
- indennità di contingenza come da L. 26.2.1986, n. 38 e leggi o accordi successivi;

decadono e sono sostituiti dal nuovo elemento retributivo denominato "minimo contrattuale nazionale conglobato" rispettivamente mensile, giornaliero o orario.

Le entità di tale minimo contrattuale conglobato sono indicate nell'allegata tabella A.

Operai a tempo indeterminato

La retribuzione degli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è costituita pertanto da:

- a) minimo contrattuale nazionale conglobato;
- b) salario integrativo regionale (art. 2).

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26; quella oraria per 169.

Gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono retribuiti con

paga mensile per tutta la durata del rapporto con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione per le quali è stato richiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della cassa integrazione salariale di cui alla legge 8.8.1972, n. 457 e successive modifiche e integrazioni.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia ed all'infortunio vale quanto disposto dall'art. 60.

Operai a tempo determinato

La retribuzione degli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato è costituita da:

- a) minimo contrattuale nazionale conglobato (v. comma 1 presente articolo);
- b) salario integrativo regionale;
- c) terzo elemento pari al corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato (ferie, 13^a mensilità, 14^a mensilità, festività nazionali ed infrasettimanali di cui al 3° comma dell'art. 11, riduzione di orario di lavoro), da applicarsi sul minimo contrattuale nazionale conglobato e su quello integrativo.

La percentuale di tale indennità è pari al 31,36%.

Detta percentuale viene convenzionalmente scomposta nel modo seguente:

- | | |
|---|--------|
| - ferie | 8,85%; |
| - festività nazionali ed infrasettimanali | 4,81%; |
| - tredicesima mensilità | 8,85%; |
| - quattordicesima mensilità | 8,85%. |

Trattamento di fine rapporto

All'operaio a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari al 9,15% del minimo contrattuale nazionale conglobato, del salario integrativo regionale nonché per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale. Tale misura deve essere evidenziata nelle buste paga e corrisposta al lavoratore insieme alla retribuzione dell'ultimo periodo di paga.

Il TFR non si calcolerà sul 3° elemento e la percentuale del 9,15% tiene conto della mancata suddivisione della retribuzione complessiva annua per 13,5 nonché del diritto alla maturazione di quote di TFR anche per frazione di mese inferiori a 15 giorni.

Struttura salariale

Le due voci salariali, minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale, dovranno restare disgiunte, secondo lo schema delle tabelle salariali di seguito allegate, mentre il calcolo degli istituti economici contrattuali, quali ad esempio 13^a e 14^a mensilità, 3° elemento, lavoro straordinario ecc., dovrà essere effettuato su entrambe le voci salariali.

Art. 53 - Indennità per lavori disagiati

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio di seguito elencate competono, in aggiunta alla retribuzione composta da minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale, le seguenti indennità percentuali:

- a) alta montagna: 8% per lavori eseguiti da 1.000 a 1500 metri; 10% per lavori eseguiti oltre i 1.500 metri;
- b) lavori in acqua: 10% oltre la fornitura dei necessari mezzi protettivi;
- c) zona malarica: 5% per lavori eseguiti nel periodo intercorrente dal 1° giugno al 30 settembre, nelle zone riconosciute malariche a termini delle vigenti disposizioni, nonché la somministrazione del chinino.

Nota a verbale

L'indennità per prestazione di lavoro per spegnimento di incendi è regolata dall'art. 57.

Art. 54 - Centri di raccolta - mezzi di trasporto rimborso chilometrico

L'azienda è tenuta a provvedere ai mezzi di trasporto per il raggiungimento dei luoghi di lavoro, ove la distanza sia superiore a 2 chilometri dal centro di raccolta la cui ubicazione è stabilita dall'azienda, d'intesa con le organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Il centro di raccolta è di norma individuato il più vicino possibile al posto di lavoro, tenendo conto della situazione della viabilità pubblica e della provenienza dei lavoratori.

L'individuazione del centro raccolta deve essere comunque funzionale a ridurre al minimo il disagio dei lavoratori ed a salvaguardare l'economicità dell'azienda.

Qualora l'azienda non provveda a quanto previsto dal 1° comma del presente articolo, al lavoratore che usa mezzi di trasporto propri spetta un rimborso pari ad 1/5 del costo della benzina super per chilometro percorso dal singolo centro di raccolta al luogo di lavoro.

Ove la distanza dal centro di raccolta non sia interamente percorribile con mezzi di trasporto, l'orario di lavoro ha inizio dalla fermata dei mezzi medesimi. In virtù di quanto stabilito dal 1° comma del presente articolo, le parti si danno atto che il rimborso chilometrico di cui al 4° comma costituisce mera restituzione di somme anticipate dal lavoratore per conto del datore di lavoro.

Art. 55 - Indennità attrezzi

L'azienda è tenuta a fornire gli attrezzi manuali di uso comune.

Qualora non vi provveda, al lavoratore compete una indennità di € 0,15 per ogni giornata di lavoro effettivo.

Art. 56 - Reperibilità

I datori di lavoro potranno richiedere ai lavoratori dipendenti di essere repe-

ribili per i casi di incendio o di calamità naturale.

In tale caso il lavoratore ha diritto ad una indennità pari al 4,5% del minimo contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo regionale.

Le modalità e le condizioni della reperibilità sono definite dai Cirl.

Art. 57 - Indennità antincendio e calamità naturali

Per ogni ora di lavoro prestata per lo spegnimento di incendi o per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali i lavoratori hanno diritto ad una retribuzione maggiorata del 25% da calcolarsi sul minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale e cumulabile con altre indennità previste dal CCNL, eventualmente spettanti.

Art. 58 - Mensa

Nei cantieri forestali si dovranno predisporre idonei rifugi ad uso mensa e ricovero.

Le modalità ed i criteri per provvedere a tale esigenza, nonché la eventuale istituzione e la misura della indennità sostitutiva sono demandate ai Cirl.

Art. 59 - Impedimenti al lavoro per cause di forza maggiore

Nell'ipotesi in cui l'operaio a tempo determinato, giunto al posto di lavoro, non possa iniziare il suo lavoro per cause di forza maggiore, al medesimo viene riconosciuto il diritto al pagamento di due ore della retribuzione giornaliera di livello.

Nella stessa ipotesi di cui al precedente comma, qualora la prestazione abbia avuto una durata superiore a due ore e fino a tre ore e mezzo, all'operaio viene riconosciuto il diritto al pagamento del 50% della retribuzione giornaliera di livello; se superiore a tre ore e mezzo e fino a cinque, del 75% della

retribuzione di livello; se superiore a cinque dell'intera retribuzione giornaliera di livello.

Per gli operai a tempo indeterminato vale quanto previsto dall'art. 52.

In tutti i casi disciplinati dal presente articolo l'operaio ha diritto all'indennità chilometrica o di percorso.

Art. 60 - Assicurazioni sociali

Per le assicurazioni sociali, per l'assicurazione contro gli infortuni, per l'assistenza malattia e assegno per il nucleo familiare trovano applicazione le norme di legge.

Gli operai rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto sono inquadrati, ai fini previdenziali, nel settore dell'agricoltura.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.

Dichiarazione a verbale

Fatte salve le situazioni di miglior favore per i lavoratori già acquisite nella contrattazione integrativa, i Cirl hanno facoltà di regolamentare anticipazioni, a carico dei datori di lavoro, delle indennità di cassa integrazione e di malattia.

Art. 61 - Integrazioni Fimif

Nel caso di malattia o di infortunio, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli Istituti previdenziali, compete agli operai un'indennità giornaliera per il numero di giornate, nell'importo e con le modalità previste dal Regolamento del Fondo di cui al successivo comma e comunque in quantità

non superiore alla differenza tra l'80% della retribuzione globale giornaliera e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli Istituti previdenziali.

L'erogazione dei trattamenti integrativi di cui al precedente comma è assolta tramite apposito Fondo (FIMIF-Fondo Integrativo Malattie Infortuni Forestali) istituito ai sensi dell'art. 36 cod. civ. su iniziativa delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Per ottenere tali prestazioni a favore dei lavoratori, il datore di lavoro deve versare mensilmente al FIMIF un importo pari allo 0,44% del minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale secondo le modalità previste all'allegato regolamento maggiorando l'importo lordo della retribuzione giornaliera, di cui alle allegate tabelle, dello 0,44%.

In alternativa l'obbligo dell'erogazione dei trattamenti integrativi di cui al secondo comma del presente articolo è assolto mediante corresponsione diretta della prestazione al lavoratore da parte del datore di lavoro.

Art. 62 - Conservazione del posto

L'operaio a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 12 mesi.

In caso di infortunio sul lavoro la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica.

In caso di malattia professionale riconosciuta dall'INAIL la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso non potrà superare il periodo di 12 mesi dal verificarsi dell'evento.

Lavoro temporaneo

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della L. 196/1997 il ricorso ai contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo è esteso, in via sperimentale, alle cooperative ed ai consorzi forestali ed alle aziende speciali consorziali che applicano il presente CCNL per tutto il periodo di validità del CCNL medesimo, limitatamente ai territori nei quali le imprese di tale tipologia operano. Le prestazioni di lavoro temporaneo possono essere utilizzate, oltrechè nei casi previsti dall'articolo 1 comma 2, lettere b) e c), della Legge 196/97 anche nei seguenti:

- attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi non ordinari e non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- sostituzione di operai a tempo indeterminato nonchè di impiegati anche se assunti con contratto a termine dichiarati temporaneamente inidonei, da struttura sanitaria pubblica, a svolgere le mansioni assegnate;
- sostituzione di lavoratori in ferie, previo accordo con RSU/RSA;
- sostituzione di lavoratori assenti per l'aspettativa senza assegni di cui all'articolo 11 del presente CCNL;
- sostituzione di lavoratori assenti, anche soltanto per parte dell'orario di lavoro, per aspettative o permessi usufruiti in forza di disposizioni di legge o a provvedimenti amministrativi quali ad esempio: Legge 104/92 (Portatori di gravi handicap), Ordinanza 1675/89 (Volontariato di protezione civile), DPR 309/90 (Lavoratori tossicodipendenti), Legge 162/92 (Volontariato nel corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico);
- sostituzione dei lavoratori che usufruiscono dei riposi per allattamento, limitatamente alle ore non lavorate per tali riposi;
- necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità persistenti, cui

non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico entro i tempi stabiliti per l'ultimazione dei lavori.

La fornitura di lavoro temporaneo non può avvenire per le qualifiche comprese nei livelli 1° impiegati e 1° operai comuni.

Il contratto di lavoro temporaneo può essere prorogato una sola volta per un periodo non superiore al primo, perdurando le cause che lo hanno giustificato.

I lavoratori temporanei occupati contemporaneamente dal datore di lavoro utilizzatore non possono superare il 15% dei lavoratori a tempo indeterminato occupati presso lo stesso su base annua. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a due resta la possibilità di occupare contemporaneamente un massimo di due lavoratori temporanei.

Del ricorso al lavoro temporaneo deve essere data preventiva comunicazione alle RSU, RSA o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali stipulanti il presente CCNL, indicando il numero dei contratti, le qualifiche e le motivazioni.

L'effettivo andamento del ricorso a tale strumento è sottoposto a verifica annuale tra le parti previa raccolta dei dati a livello territoriale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni contenute nella Legge 196/97.

Le parti si danno atto di avere in questo modo previsto una sperimentazione coerente con quanto disposto dalla Legge 196/97 in materia di lavoro temporaneo nel settore agricolo.

ALLEGATI

TABELLA
MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI

LIVELLO	DESCR.	PAR.	DAL 1/12/2010		DAL 1/12/2011	
			AUMENTO	minimi contrattuali	AUMENTO	minimi contrattuali
IMPIEGATI						
6		152	€ 42,22	€ 1.709,02	€ 56,30	€ 1.765,32
5		133	€ 36,94	€ 1.488,54	€ 49,26	€ 1.537,80
4		122	€ 33,89	€ 1.369,42	€ 45,19	€ 1.414,61
3		115	€ 31,94	€ 1.286,73	€ 42,59	€ 1.329,32
2		108	€ 30,00	€ 1.213,46	€ 40,00	€ 1.253,46
1		100	€ 27,78	€ 1.122,03	€ 37,04	€ 1.159,07
OPERAI						
5	Sup. spec.	123	€ 34,17	€ 1.382,77	€ 45,56	€ 1.428,33
4	Spec.	116	€ 32,22	€ 1.301,61	€ 42,96	€ 1.344,57
3	Qualificati sup.	111	€ 30,83	€ 1.245,44	€ 41,11	€ 1.286,55
2	Qualificati	108	€ 30,00	€ 1.216,16	€ 40,00	€ 1.256,16
1	Comune	100	€ 27,78	€ 1.122,03	€ 37,04	€ 1.159,07

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO RETRIBUZIONI ORARIE DA 01.12.2010

OPERAI				
LIVELLO	MIN RETR. NAZ.LE	3°ELEMENTO 31,36% DI MIN.NAZ	TOTALE SALARIO NAZ.	T.F.R. 9,15% DI MINIMO RETR.NAZION.
SPEC.SUPER	8,18	2,57	10,75	0,75
SPECIALIZZ.	7,70	2,41	10,11	0,70
QUALIF.SUPER	7,37	2,31	9,68	0,67
QUALIFICATO	7,20	2,26	9,46	0,66
COMUNE	6,64	2,08	8,72	0,61

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.12.2010

LIVELLO	PAGA CONGLOBATA AL 31.12.2009	AUMENTI 1.12.2010	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	TOTALE NAZIONALE CONGLOBATO
5 - Spec. Super	1.348,60	34,17		1.382,77
4 - Specializz.	1.269,39	32,22		1.301,61
3 - Qual. Super	1.214,61	30,83		1.245,44
2 - Qualificato	1.186,16	30,00		1.216,16
1 - Comune	1.094,25	27,78		1.122,03

IMPIEGATI FORESTALI

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.12.2010

LIVELLO	PAGA CONGLOBATA AL 31.12.2009	AUMENTI 1.12.2010	SCATTI	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	TOTALE NAZIONALE CONGLOBATO
6°	1.666,80	42,22			1.709,02
5°	1.451,60	36,94			1.488,54
4°	1.335,53	33,89			1.369,42
3°	1.254,79	31,94			1.286,73
2°	1.183,46	30,00			1.213,46
1°	1.094,25	27,78			1.122,03

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO RETRIBUZIONI ORARIE DA 01.12.2011

OPERAI				
LIVELLO	MIN RETR. NAZ.LE	3°ELEMENTO 31,36% DI MIN.NAZ	TOTALE SALARIO NAZ.	T.F.R. 9,15% DI MINIMO RETR.NAZION.
SPEC.SUPER	8,45	2,65	11,10	0,77
SPECIALIZZ.	7,96	2,50	10,46	0,73
QUALIF.SUPER	7,61	2,39	10,00	0,70
QUALIFICATO	7,43	2,33	9,76	0,68
COMUNE	6,86	2,15	9,01	0,63

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.12.2011

LIVELLO	PAGA CONGLOBATA AL 30.11.2011	AUMENTI 1.12.2011	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	TOTALE NAZIONALE CONGLOBATO
5 - Spec. Super	1.382,77	45,56		1.428,33
4 - Specializz.	1.301,61	42,96		1.344,57
3 - Qual. Super	1.245,44	41,11		1.286,55
2 - Qualificato	1.216,16	40,00		1.256,16
1 - Comune	1.122,03	37,04		1.159,07

IMPIEGATI FORESTALI

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.12.2011

LIVELLO	PAGA CONGLOBATA AL 30.11.2011	AUMENTI 1.12.2011	SCATTI	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	TOTALE NAZIONALE CONGLOBATO
6°	1.709,02	56,30			1.765,32
5°	1.488,54	49,26			1.537,80
4°	1.369,42	45,19			1.414,61
3°	1.286,73	42,59			1.329,32
2°	1.213,46	40,00			1.253,46
1°	1.122,03	37,04			1.159,07

IMPORTO FORFETTARIO:

ai lavoratori in servizio al momento della firma del rinnovo del CCNL, a copertura del periodo gennaio – novembre 2010, verrà corrisposto un importo forfettario secondo la seguente tabella.

Tale importo si intende comprensivo di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, e sarà erogato con la retribuzione di dicembre 2010.

In caso di periodi di lavoro inferiori a quello totale, sarà riproporzionata in base ai mesi lavorati. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Per i lavoratori a tempo parziale sarà riproporzionata in relazione all'orario previsto dal contratto individuale.

Per gli operai a tempo determinato sarà corrisposta in base alle ore lavorate nel periodo.

LIVELLO	DESCRIZIONE	PARAMETRO	UNA TANTUM
IMPIEGATI			
6		152	281,48
5		133	246,30
4		122	225,93
3		115	212,96
2		108	200,00
1		100	185,19
OPERAI			
5	Sup. spec.	123	227,78
4	Spec.	116	214,81
3	Qualificati sup.	111	205,56
2	Qualificati	108	200,00
1	Comune	100	185,19

TABELLA RETRIBUZIONI OPERAI FORESTALI IN VIGORE DAL 01/06/2008

IMPIEGATI (RETRIBUZIONI MENSILI)

LIVELLO	MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI
6°	1.614,69
5°	1.406,21
4°	1.293,78
3°	1.215,56
2°	1.146,46
1°	1.060,03

OPERAI

(RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO/RETRIBUZIONI MENSILI)

LIVELLO	MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI
5° Spec. Super	1.306,44
4° Specializ.	1.229,70
3° Qual.Super	1.176,64
2° Qualific.	1.149,08
1° Comune	1.060,03

OPERAI

(RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO/ RETRIBUZIONI ORARIE)

LIVELLO /	MINIMO RETRIBUTIVO NAZIONALE	3° ELEMENTO 31,36% DI MIN. RETR. NAZ	TOTALE SAL NAZ.	T.F.R. NAZ. 9,15% SU MIN.RET. NAZ
5° Spec. Super	7,73	2,42	10,15	0,71
4° Specializ.	7,28	2,28	9,56	0,67
3° Qual.Super	6,96	2,18	9,14	0,64
2° Qualific.	6,80	2,13	8,93	0,62
1° Comune	6,27	1,97	8,24	0,57

TABELLA RETRIBUZIONI OPERAI FORESTALI IN VIGORE DAL 01/01/2009

IMPIEGATI (RETRIBUZIONI MENSILI)

LIVELLO	MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI
6°	1.666,80
5°	1.451,60
4°	1.335,53
3°	1.254,79
2°	1.183,46
1°	1.094,25

OPERAI

(RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO / RETRIBUZIONI MENSILI)

LIVELLO	MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI
5° Spec. Super	1.348,60
4° Specializ.	1.269,39
3° Qual.Super	1.214,61
2° Qualific.	1.186,16
1° Comune	1.094,25

OPERAI

(RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO/ RETRIBUZIONI ORARIE)

LIVELLO /	MINIMO RETRIBUTIVO NAZIONALE	3° ELEMENTO 31,36% DI MIN. RETR. NAZ	TOTALE SAL NAZ.	T.F.R. NAZ. 9,15% SU MIN.RET. NAZ
5° Spec. Super	7,98	2,50	10,48	0,73
4° Specializ.	7,51	2,36	9,87	0,69
3° Qual.Super	7,19	2,25	9,44	0,66
2° Qualific.	7,02	2,20	9,22	0,64
1° Comune	6,47	2,03	8,50	0,59

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE R.S.U.

Modalità di costituzione e di funzionamento

Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le RSU vengono costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti, nonchè nell'impresa che nel medesimo ambito di attività progettuale occupi più di 15 dipendenti anche se ciascun luogo di lavoro, singolarmente considerato, non raggiunge tali limiti, ad iniziative delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993 e che siano firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte 2^a, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo e sottoscritto il CCNL applicato.

In ogni caso le OO.SS. firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A..

Nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti, continueranno ad applicarsi le normative previste dai CCNL in materia di rappresentanza sindacale. Per i successivi rinnovi, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla RSU.

La RSU è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Fisba, Flai e Uila, firmatarie del CCNL e del presente accordo.

La ripartizione dei posti nella RSU avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata a Fisba, Flai e Uila.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al

quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto da Fisba, Flai e Uila, in proporzione ai voti ottenuti. Fisba, Flai e Uila si impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora una organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli/dalle elettori/rici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente. Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri

La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non vi siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

Per gli impiegati va prevista una specifica area elettorale.

Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23.7.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali, aziendali, la composizione numerica della RSU è così definita:

- 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 16 a 80 dipendenti;
- 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 81 a 120 dipendenti;

- 5 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 121 a 200 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 201 a 300 dipendenti;
- 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 301 a 450 dipendenti;
- 10 rappresentanti nelle unità produttive che occupino oltre i 450 dipendenti.

A tali fini i lavoratori stagionali saranno computati se inclusi nell'organigramma dell'impresa o dell'unità produttiva necessario ad assicurarne la normale attività per la durata di attuazione del progetto o quantomeno per un rilevante periodo di essa.

Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali;
- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge 300/70 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste da accordi collettivi di lavoro di diverso livello del CCNL.

Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

Le RSU e le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo esercitano i poteri di contrattazione collettiva secondo le modalità stabilite dal contratto.

Durata e sostituzione nell'incarico

La RSU resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i suoi poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo.

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%. Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato, per elezione o designazione, da Fisba, Flai e Uila, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi pena la decadenza della RSU e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Funzionamento della RSU

Le riunioni della RSU sono convocate dalla stessa o su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del presente accordo o, qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso contenente l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La RSU di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

Elettorato attivo e passivo

Sono elettori ed eleggibili tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri non in prova che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

Delegati sindacali

I rappresentanti sindacali eletti nelle aziende a norma del vigente CCNL per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali e di legge vigenti.

Rinvio all'Accordo quadro

Le regole dell'accordo interconfederale tra Centrali Cooperative e CGIL, CISL, UIL 13.9.1994 recepito da UNCEM e Federazione Aziende forestali e del Protocollo 23.7.93, non modificate dal presente accordo, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Clausola finale

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sotto-

scrivono.

Esso comporta per la Fisba, Flai e Uila, e per coloro che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, a non richiedere l'applicazione degli articoli di legge attinenti le RSA, in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le aziende al di sotto dei 15 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

PARTE SECONDA

DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazioni da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione Aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/rici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva e stabiliranno le modalità per una nuova eventuale consultazione.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
 2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il/la lavoratore/rice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti della RSU del collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale. Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/rice dall'unità produttiva, non candidato/a.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

7. Affissioni

Le liste dei/delle candidati/e dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/rici, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori/rici

E' in facoltà dei/delle presentatori/rici di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/rice per ciascun seggio elettorale, scelto/a fra i/le lavoratori/rici non candidati/e.

La designazione degli/lle scrutatori/rici deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/rice all'atto della votazione dal/la Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore/rice mediante una crocetta apposta a fianco del nome del/la candidato/a preferito/a, ovvero segnando il nome del/la candidato/a preferito/a nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei/le votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/rici mediante comunicazioni nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un/a Presidente, nominato/a dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli/le elettori/rici aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli/le elettori/rici

Gli/le elettori/rici, per essere ammessi/e al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi/e dovranno essere riconosciuti/e da almeno

due degli/le scrutatori/rici del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali

16. Compiti del/la Presidente

Il/la Presidente farà apporre all'elettore/rice, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del/la Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegato/a della Commissione elettorale e di un/a delegato/a della Direzione.

18. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata

l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun/a rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

19. Comitato dei/le garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei/le garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione datoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal/la Direttore/rice dell'Uplmo o da un/a suo/a delegato/a.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

20. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale (Coop., Comunità Montane, ecc.) a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

21. Adempimenti dell'impresa

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei/le dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto ne-

cessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

22. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Roma, 12 dicembre 1996

**ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE
DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA
AI SENSI DELL'ART. 18 DEL D.Lgs. 626/1994**

Il giorno 27 novembre 1996 presso la sede dell'UNCEM -
Via Palestro, 30 in Roma

tra

UNCEM

Federazione Nazionale Consorzi forestali e collettività locali

Anca Lega

Federazione Nazionale Cooperative Agricole e Agroalimentari e Federlavoro e
servizi

AGICA ACGCI

e

FLAI-CGIL

FISBA-CISL

UILA-UIL

si è stipulato il seguente accordo per la determinazione del rappresentante per la sicurezza ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Considerato che in base al 1° comma dell'art. 18 del succitato Decreto "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza" le parti convengono quanto segue:

Art. 1- Realtà lavorative

Le parti convengono che il rappresentante per la sicurezza viene eletto dai lavoratori all'interno di ciascuna realtà lavorativa.

Per realtà lavorativa si intende ciascun cantiere od impianto fisso.

E' comunque demandato alle parti regionali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo il compito di definire forme diverse, anche per più realtà lavorative, di individuazione del rappresentante territoriale alla sicurezza.

Art. 2 - Modalità di elezione

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.

Tale riunione può svolgersi anche nell'ambito di più realtà lavorative e coinvolgere tutti i lavoratori dipendenti interessati.

La riunione è convocata dalle R.S.A. o dalle R.S.U., ove esistenti, congiuntamente alle Organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Alla riunione possono partecipare dirigenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti. La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza nel cantiere, per i

rapporti di lavoro a tempo determinato.

Hanno diritto di voto tutti i lavoratori in servizio al momento dell'elezione. Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il Segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale verrà trasmesso al datore di lavoro e alle Organizzazioni sindacali regionali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie il presente accordo.

L'elezione dei rappresentanti alla sicurezza dovrà avvenire entro 15 giorni dalla data di apertura dei cantieri.

Nelle realtà produttive nelle quali sia stata eletta la R.S.U., il R.L.S. viene nominato all'interno della stessa. In caso di elezione della R.S.U. successiva alla firma del presente accordo il R.L.S. verrà espressamente indicato tra i candidati sulle liste per la elezione medesima.

Art. 3 - Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626, permessi retribuiti pari a:

- 12 ore annue, nelle realtà lavorative che occupano dipendenti per un numero di giornate annue complessive fino a 1.350;
- 30 ore annue, nelle realtà lavorative che occupano dipendenti per un numero di giornate annue da 1.351 a 4.050;
- 40 ore annue nelle realtà lavorative che occupano dipendenti per un numero di giornate annue superiore a 4.050.

Ai rappresentanti territoriali per la sicurezza spettano permessi retribuiti pari alla somma di quelli che ogni singola unità produttiva dovrebbe concedere; in tal caso le singole unità produttive concorreranno alla spesa complessivamente prevista in quota proporzionale secondo modalità da concordare dalle parti regionali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i), l), non viene utilizzato il monte ore definito nel presente articolo.

I permessi retribuiti definiti nel presente articolo sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle R.S.A. o alle R.S.U., ove esistenti.

Le ore di permesso già riconosciute in azienda a questo titolo ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono assorbibili da quelle previste dal presente accordo.

Art. 4 - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale e contenuta all'art. 19 del decreto legislativo 626/94, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:

- a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge. Tali visite si possono svolgere anche congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.
- b) Nei casi in cui il decreto legislativo 626/94 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante per la sicurezza ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione, di cui l'azienda deve dotarsi, deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza. Lo stesso conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale.
- c) il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1

dell'art. 19 del decreto legislativo 626/94. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda nei casi previsti dal decreto legislativo 626/94 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

Le parti regionali delle organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei rappresentanti territoriali per la sicurezza.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riferite alla singola realtà lavorativa.

Art. 5 - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione previste all'art. 19 comma 1 lettera 9) del decreto legislativo n. 626/94.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione dovrà comunque prevedere un iniziale programma base di 20 ore. Il programma formativo dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio. Le parti regionali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei rappresentanti territoriali alla sicurezza nonché gli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, pre-

vede una integrazione della formazione.

Art. 6 - Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

Art. 7 - Comitato paritetico nazionale

E' istituito un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, composto da un rappresentante effettivo ed un supplente di ogni organizzazione firmataria il presente accordo. Tale comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del decreto legislativo 626/94, in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle aziende in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al decreto legislativo 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;
- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle associazioni e dei lavoratori ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori ed imprenditori;

- promuovendo indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti alla sicurezza che per i lavoratori; eventuali altre attività concordate tra i soggetti firmatari del presente accordo.
- Il comitato avrà inoltre il compito di esaminare tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti. Le parti interessate (datore di lavoro, lavoratore o loro rappresentanti) sono impegnate a sottoporre alla commissione le eventuali controversie insorte al fine di ricevere, ove possibile, una soluzione concordata.

Art. 8 - Comitato paritetico regionale

È istituito, a livello, regionale, un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, composto da un rappresentante effettivo ed uno supplente di ciascuna organizzazione firmataria il presente accordo.

Tale comitato avrà i seguenti compiti: raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza; promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti alla sicurezza che per i lavoratori; eventuali altre attività concordate tra le parti regionali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo. Il comitato regionale avrà inoltre il compito di esaminare in prima istanza tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

I comitati di cui agli artt. 7, 8 per l'espletamento delle loro funzioni possono avvalersi della collaborazione del COOP FORM, Ente Bilaterale per la formazione e l'ambiente.

Art. 9 - Uso di attrezzature munite di videoterminale

Fermo restando quanto previsto al titolo VI del decreto legislativo 626/94, il lavoratore che utilizza attrezzature munite di videoterminale in modo sistematico ed abituale, per almeno 4 ore giornaliere, ha diritto ad interrompere la sua attività mediante pause di 10 minuti ogni sessanta minuti di applicazione continuativa. Le pause sono considerate a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tali, non sono riassorbibili all'interno di eventuali accordi che prevedano riduzione dell'orario complessivo di lavoro. E' vietata la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

Art. 10 - Norme di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni.

CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

1. Contrattazione

1.1 Avendo presenti gli orientamenti, gli impegni e gli strumenti definiti con gli accordi interconfederali in materia di formazione professionale, le parti stipulanti, ciascuna per la propria competenza, convengono di attivare gli strumenti contrattuali e legislativi atti a favorire l'inserimento dei giovani nelle attività produttive di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria.

1.2 Concordando pienamente sulla centralità della formazione professionale sia ai fini dello sviluppo dell'impresa che al fine di assicurare occupazione, le parti discuteranno annualmente il quadro delle esigenze formative del settore ed i programmi di formazione teorica presentati da attivare per i lavoratori in forza con contratto di formazione e lavoro, di cui alla legge 863/1984 e successive.

Le iniziative formative, per le quali programmi e strutture saranno, ove necessario, concordati con la Regione, potranno riguardare progetti aziendali o territoriali interessanti più unità produttive del settore.

1.3 A norma del decreto legge n. 572/1994 convertito in legge n. 451 del 19 luglio 1994 fermo restando il diritto dei datori di lavoro del settore di presentare i progetti di formazione e lavoro alla Commissione regionale per l'impiego territoriale competente, secondo le procedure indicate dal Ministero del Lavoro, le imprese associate, tramite le proprie associazioni presenteranno i progetti di formazione e lavoro alle tre organizzazioni sindacali regionali di settore, le quali esprimeranno su di essi il proprio parere di conformità entro il termine massimo di 15 giorni dalla data in cui

hanno ricevuto i progetti.

Le parti stipulanti si incontreranno a livello regionale per concordare le modalità di attuazione di quanto sopra convenuto.

Si concorda inoltre che i progetti interessanti più regioni saranno presentati ed esaminati, con le stesse procedure e modalità di cui sopra, dalle organizzazioni nazionali di settore.

I progetti concordati tra le imprese aderenti alle parti datoriali stipulanti e le Organizzazioni sindacali, che saranno predisposti in attuazione del presente accordo sulla base della modulistica allegata, non devono essere sottoposti (art. 3, 3° comma legge 863/84) alla preventiva approvazione della Commissione regionale per l'impiego o del Ministro del lavoro nel caso di progetto interregionale, qualora vi sia esplicita rinuncia ai finanziamenti pubblici.

In tal caso le aziende sono tenute a notificare all'ispettorato del lavoro competente per territorio le assunzioni avvenute.

1.4 Le aziende associate si impegnano a tenere in particolare considerazione gli iscritti da almeno un anno alle liste di collocamento, nonché l'inserimento lavorativo di invalidi e di portatori di handicap.

Nei progetti di formazione-lavoro le aziende terranno conto dei livelli di disoccupazione femminile nel territorio.

1.5 Le parti confermano l'intendimento di finalizzare i contratti di formazione-lavoro sia all'assunzione a tempo indeterminato di giovani di età compresa tra i 16 ed i 32 anni (in quanto tali contratti non rappresentano una surroga di quanto previsto dalla legge 230/62), sia alla creazione di nuove forme di lavoro associato.

Le organizzazioni e gli enti datoriali del settore pubblicizzeranno con modalità idonee le opportunità di introduzione dei giovani nel mondo del lavoro tramite il contratto di formazione-lavoro.

Le parti convengono, altresì, che le aziende, entro un mese dalla scadenza comunicata, tramite gli enti e le associazioni cui aderiscono, al Comitato bilaterale o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali stipu-

lanti, il numero dei contratti di formazione e lavoro trasformati a tempo indeterminato.

Della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato o della cessazione l'azienda deve darne comunicazione alla sezione circoscrizionale per l'impiego.

1.6 Ai fini della verifica dell'attuazione del presente accordo le organizzazioni stipulanti convengono di esaminare l'andamento globale delle assunzioni e l'impiego dei giovani in appositi incontri a livello nazionale e/o territoriale che si terranno a richiesta di una delle parti, dopo 12 mesi dal presente accordo e successivamente ogni sei mesi.

1.7 Il presente accordo, a valere per le aziende aderenti agli enti o associazioni stipulanti, scade il 31 dicembre 1997. Qualora non disdettato 3 mesi prima di tale termine, esso si intende prorogato di anno in anno.

Le parti si incontreranno comunque entro tale termine per verificarne comunque l'attuazione e le eventuali modifiche da apportare.

Il presente accordo sarà notificato a cura delle parti al Ministero del lavoro, ai competenti Uffici provinciali e regionali del lavoro, alle Agenzie regionali per l'impiego, alla Commissione centrale e alle Commissioni regionali per l'impiego.

2. Progetto di formazione e lavoro

2.1 Il progetto, a cura dell'azienda, deve essere compilato in base al fac-simile allegato al presente accordo e deve comunque indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, la durata del contratto, i contenuti e le finalità del programma formativo.

2.2 La qualifica di ingresso sarà al massimo di un livello inferiore a quella finale.

2.3 Il contratto di formazione e lavoro col quale possono essere aggiunti soggetti in età compresa tra i sedici e trentadue anni è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di formazione e lavoro, di durata non superiore a 24 mesi, mirato alla: 1) acquisizione di professionalità intermedie (Liv. IV e III impiegati; operai specializzati); 2) acquisizione di professionalità elevate (Liv. VI e V impiegati; specializzati super);
- b) contratto di formazione e lavoro, di durata non superiore ai 12 mesi, mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.

Il contratto di formazione e lavoro dovrà comunque prevedere una durata corrispondente alle effettive esigenze formative e non potrà essere inferiore a 6 mesi.

Per la parte formativa teorica, i contratti di cui alla lettera a) n. 1) e 2) del primo comma del presente punto dovranno comunque prevedere rispettivamente almeno ottanta e centotrenta ore.

I contratti di cui alla lettera b) dello stesso comma dovranno prevedere una formazione teorica minima, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa non inferiore a 20 ore.

Eventuali ore aggiuntive che si rendessero necessarie oltre quelle indicate al precedente comma potranno essere svolte fuori dall'orario di lavoro e pertanto non retribuite.

Alla scadenza dei contratti di formazione e lavoro di cui alle lettere a) e b), il datore di lavoro deve inviare alla circoscrizione territoriale per l'impiego idonea certificazione circa i risultati conseguiti dal lavoratore interessato. Alla scadenza di quello di cui alla lettera b), il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sulla esperienza svolta.

2.4 La formazione teorica potrà essere realizzata esternamente ed eventualmente nei corsi e nelle strutture concordate con la Regione (come previsto dal punto 1.2).

L'azienda contribuirà alla formazione con personale qualificato che fornirà le conoscenze tecnico-pratiche necessarie alla comprensione dei processi produttivi e alle mansioni alle quali il giovane viene avviato, nonché alla conoscenza dei rischi e delle norme di prevenzione e di igiene e sicurezza del

lavoro, coerentemente con il progetto presentato e il programma di formazione.

In ogni caso, sarà assicurato, da parte delle aziende, l'inserimento di moduli concernenti la conoscenza della realtà del settore e dei diritti e del ruolo del sindacato, di concerto con i Centri di formazione delle associazioni stipulanti.

3. Altre disposizioni

Le parti stipulanti concordano di estendere ai rapporti di formazione e lavoro le disposizioni degli accordi interconfederali e del contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per il settore idraulico-forestale ed idraulico-agrario. Le disposizioni del citato contratto collettivo nazionale di lavoro si applicano ai contratti di formazione e lavoro salvo quanto esplicitamente previsto nella presente regolamentazione.

In materia di classificazione e di inquadramento dei giovani assunti con contratto di formazione e lavoro trovano applicazione i criteri concordati al successivo punto 5.

4. Periodo di prova

La durata del periodo di prova sarà pari a: quattro settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata fino a 12 mesi; due mesi di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 24 mesi.

5. Inquadramento e trattamento retributivo

Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro verrà riconosciuto un trattamento retributivo corrispondente ai minimi tabellari ed ai valori dell'indennità di contingenza(*) stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il livello di inquadramento indicato nel progetto di formazione e lavoro. Il livello di inquadramento non potrà essere inferiore, per più di un livello, al livello spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di

lavoro, ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato che svolgono mansioni e funzioni corrispondenti a quelle assegnate, con carattere di prevalenza, al giovane assunto con contratto di formazione e lavoro.

Fermo restando il versamento della contribuzione a carico dell'azienda e le trattenute a carico del lavoratore effettuate secondo le modalità previste per gli operai a tempo determinato, gli istituti differenti (13^a, 14^a, ferie, permessi, festività) sono goduti e retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle aziende fino a 20 dipendenti: una mensilità retributiva composta da minimo tabellare e contingenza (*) riferiti al livello di inquadramento di cui al precedente comma del presente punto per contratti di durata di 24 mesi. Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di 1/24 per ogni mese di durata del contratto;
- dalle aziende oltre 20 dipendenti: due mensilità retributive composte da minimo tabellare e contingenza(*) riferiti al livello di inquadramento di cui al precedente comma del presente punto, per contratto di durata di 24 mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e viene calcolato nella misura di 1/12 di mese per ogni mese di durata del contratto.

6. Malattie e infortunio non sul lavoro

Il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue.

Nel caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del

posto per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.

Il periodo complessivo di conservazione del posto e di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi:

- a) unica malattia di durata non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa;
- b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

I periodi di conservazione dei posti previsti nel secondo e nel terzo comma del presente punto si intendono riferiti a contratti di formazione e lavoro di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore a 24 mesi.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualifica di assunzione, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, un trattamento economico pari al 40% della retribuzione prevista al punto 5 per i contratti di formazione e lavoro.

Tale trattamento è assorbito fino a concorrenza dalle prestazioni economiche di malattia corrisposte dagli Istituti assicuratori ai lavoratori che vi abbiano diritto durante il periodo di conservazione del posto di cui al presente punto.

Sarà operata la sospensione e il relativo prolungamento del contratto di formazione e lavoro per il corrispondente periodo di malattia di lunga durata, ferma restando la non obbligatorietà della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato alla scadenza della proroga.

7. Assenze

Tenuto conto che il verificarsi di assenze prolungate - quali, ad esempio, quelle determinate dal servizio militare, dalla gravidanza e dal puerperio, dalle malattie, dagli infortuni sul lavoro - può pregiudicare il conseguimento dei risultati programmati nel contratto di formazione e lavoro, le parti interverranno con-

giuntamente nei confronti del Ministero del lavoro per promuovere l'emanazione di disposizioni amministrative o, ove del caso, la revisione legislativa delle norme vigenti, allo scopo di stabilire che, nei casi in cui le assenze giustificate superino il 50% della durata complessiva del rapporto pattuito del contratto individuale, la scadenza del termine venga prorogata, su richiesta del datore di lavoro, per un periodo di durata equivalente a quella delle assenze, ferma restando la non obbligatorietà della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato alla scadenza della proroga.

8. Trasformazione in rapporto a tempo indeterminato

Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita ed il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art. 3, quinto comma della legge n. 863/1984, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, con esclusione, degli aumenti periodici di anzianità e della mobilità professionale.

Settori	Liv.	Livelli esclusi da C.F.L.	Livelli Professionalità Intermedie	Livelli Professionalità Elevate
Forestali	10	1°e 2° imp. 1° op.	3° imp. e 4° imp. 3° op.	5°- 6° imp. 4° op.

**REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE
PER IL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE
NAZIONALE E PER IL CONTRIBUTO AL FONDO
DI GESTIONE DEL CCNL**

ART. 1

Il contributo per assistenza contrattuale nazionale che i lavoratori forestali intendono versare alle Organizzazioni nazionali sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto sarà corrisposto a tali organizzazioni unitariamente tramite ritenuta sulla retribuzione giornaliera da effettuarsi dai singoli datori di lavoro nella misura e con le modalità indicate nei successivi articoli del presente regolamento.

ART. 2

Le ritenute saranno effettuate dalle aziende, salva sempre la volontà contraria dei singoli lavoratori da manifestare, in ogni momento, attraverso l'inoltro al datore di lavoro dal quale dipendono, di un'espressa dichiarazione conforme all'allegato fac-simile, che sarà a cura di questi ultimi consegnato a ciascun lavoratore che ne faccia espressa richiesta, a seguito di apposita comunicazione scritta da consegnarsi nel mese antecedente a quello in cui si inizia ad effettuare la prima ritenuta.

Resta comunque salva per il lavoratore la possibilità di manifestare la volontà contraria alla ritenuta in una forma equipollente a quella indicata nel comma precedente.

ART. 3

L'importo della ritenuta da effettuarsi sull'ammontare di paga base, indennità di contingenza e salario integrativo a titolo di contributo per assistenza contrattuale nazionale è pari, sia per gli impiegati sia per gli operai, allo 0,16% della retribuzione corrisposta.

ART. 4

Le Cooperative, i Consorzi forestali e le Aziende Speciali verseranno alle rispettive Organizzazioni Nazionali, secondo modalità dalle stesse indicate, un contributo, a loro carico, pari allo 0,20% dell'ammontare delle retribuzioni mensilmente corrisposte ai prestatori di lavoro.

ART. 5

I datori di lavoro di cui alla sfera di applicazione del presente contratto verseranno al Fimif un contributo mensile di € 0,51 per ciascun lavoratore. Per gli operai a tempo determinato il predetto contributo dovrà essere versato in caso di prestazione di lavoro uguale o superiore a 2 settimane nel mese.

Tale contributo è destinato ad un fondo finalizzato a sostenere spese per la gestione del CCNL, per distacchi sindacali, ricerca ed iniziative di formazione professionale.

Il Fondo è gestito da una Commissione di rappresentanti delle parti datoriali stipulanti.

Alla Amministrazione

Il sottoscritto con la presente dichiara espressamente che non intende effettuare alcun versamento per contributo di assistenza contrattuale a favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.....

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

In fede

Data,

firma

.....

REGOLAMENTO CONTRIBUZIONE FIMIF

Il contributo al Fondo Integrativo Malattia Infortuni Forestali previsto dall'art. 61 del presente CCNL, deve essere versato mensilmente, congiuntamente con il contributo per assistenza contrattuale nazionale di cui all'art. 29 del CCNL medesimo.

Pertanto in coincidenza con il pagamento della retribuzione ai lavoratori operai, il datore di lavoro verserà un contributo dello 0,60% (0,44% FIMIF + 0,16% CAC) sul c/c postale n. 40150005 intestato a FIMIF - Via Torino, 6 - 00184 Roma - specificando gli importi relativi alla contribuzione FIMIF e alla assistenza contrattuale nazionale per consentire l'utilizzo distinto della somma complessiva.

VERBALE DI ACCORDO SULLE MODALITÀ DI FRUIZIONE DELLE FERIE PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA

Il seguente verbale di accordo é stato siglato in data 01 agosto 2002 dalle Segreterie nazionali di FAI, FLAI e UILA e dalle associazioni UNCEM, FEDERFORESTE, AGICA-AGCI, ANCA-LEGACOOP, FEDERAGROALIMENTARE -CONFCOOPERATIVE, FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE

VERBALE DI ACCORO

Le parti

considerate

- le disposizioni contrattuali e legislative in materia di ferie;
- la posizione espressa dall'Inps in merito alla individuazione del momento per l'assorbimento degli obblighi contrattuali;
- l'opportunità di evitare l'accumulo di ferie residue.

verificato

che il CCNL del 01.08.2002 non prevede un termine ultimo per il godimento delle ferie;

convengono quanto segue:

- le ferie maturate nel corso dell'anno 2002 possono essere legittimamente fruito entro il 30.06.2005;
- eventuali residui di ferie relative a periodi successivi al 31.12.2001 possono essere legittimamente fruiti entro il 30° mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse.

UNCEM
FEDERFORESTE
AGICA-AGCI
ANCA-LEGACOOP
FEDERAGROALIMENTARE- CONFCOOPERATIVE
FEDERLAVORO E SERVIZI CONFCOOPERATIVE

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

VERBALE D'INTESA

Le parti firmatarie del CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agrario concordano che i valori ancora espressi in lire nel vigente CCNL e dei vigenti contratti collettivi di secondo livello sono da convertire in EURO con arrotondamento alla seconda cifra decimale.

Roma 1 agosto 2002

**PROTOCOLLO AGGIUNTIVO SOTTOSCRITTO
DAI RAPPRESENTANTI DEL MINISTERO
PER LE POLITICHE AGRICOLE**

Alle trattative per il rinnovo del CCNL degli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria stipulato in data odierna tra l'Uncem e le altre parti datoriali e le organizzazioni sindacali Flai-Cgil, Fisba-Cisl, Uila-Uil, hanno partecipato in rappresentanza del Ministero per le Politiche Agricole, i Sigg. Dott. Sapigni Francesca e Geom. Palamides Eteocle i quali si sono impegnati a sottoporre ai competenti organi il testo del nuovo CCNL per il suo recepimento nelle forme consentite dalla legge.

I rappresentanti ministeriali hanno precisato inoltre, che, per espresso mandato ricevuto, l'Amministrazione statale, anche nell'applicazione di quelle norme contrattuali che sono suscettibili di integrazione regionale, si atterrà doverosamente a criteri di uniformità per tutto il territorio nazionale.

Allo scopo il Ministero concorderà con le organizzazioni sindacali di categoria gli aggiornamenti da apportare al Protocollo aggiuntivo firmato il 15 gennaio 1996 e approvato con DM del 2.2.1996.

NOTA

Per accelerare i tempi di stampa di CCNL, non è riportato il Protocollo aggiuntivo sottoscritto dai rappresentanti delle Regioni che sarà inserito a cura delle singole organizzazioni che hanno sottoscritto il Contratto '98.

Riferimenti Legislativi

Legge 20 maggio 1970, n. 300, pubblicata sulla G.U. n. 131 del 27.5.1970
- **Norme sulla tutela della libertà dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.**

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art.1 - Libertà di opinione - I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - Guardie giurate - Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 733, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle di-

sposizioni di cui al presente articolo, l'Ispektorato del lavoro ne promuove presso il Questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del Prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - *Personale di vigilanza* - I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - *Impianti audiovisivi* - E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispektorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispektorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispektorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 5 - *Accertamenti sanitari* - Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavo-

ratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 - Visite personali di controllo - Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possano essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 7 - Sanzioni disciplinari - Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni – E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche,

religiose o sindacali del lavoratore nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica - I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 - Lavoratori studenti - I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali - Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Art. 12 - Istituti di patronato - Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore - L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente: "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni

per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II - Della libertà sindacale

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale - Il diritto di costituire associazione sindacale, di aderirvi e di svolgere attività sindacali, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 - Atti discriminatori - E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nelle assegnazioni di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti ai fini di discriminazione politica o religiosa.

Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori - E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 - Sindacati di comodo - E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro - Ferma restando l'esperibilità

delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del Codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quanto ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero alla ordinanza di cui al quarto comma non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuto al lavoratore.

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali. Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro applicati all'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20 - *Assemblea* - I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 - *Referendum* - Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che di categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le

rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

- Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nullaosta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 - Permessi retribuiti - I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto di permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 - *Permessi non retribuiti* - I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 - *Diritto di affissione* - Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 - *Contributi sindacali* - I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo

sindacale all'associazione da lui indicata.

Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali - Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV - Disposizioni varie e generali

Art. 28 - *Repressione della condotta antisindacale* - Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del Codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 29 - *Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali* - Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sinda-

cali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

Art. 30 - *Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali* - I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 - *Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali* - I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32 - *Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive* - I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non richiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di Giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V - Norme sul collocamento

Art. 33 - Collocamento - La Commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della Commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La Commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

La Commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con l'indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La Commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ed accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla Commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di colloca-

mento e l'altra presso il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la Commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della Commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla Commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla di ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dell'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34 - Richieste nominative di manodopera -

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di mano d'opera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali

Art. 35 - Campo di applicazione - Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del titolo III, ad eccezione del 1° comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche - Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata, e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro nella categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai ministri nella cui amministra-

zione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37 - Applicazioni ai dipendenti da enti pubblici - Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica.

Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 - Disposizioni penali - Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire 1 milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo .

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni - L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti - Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata. Restano salve la condizione dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 - Esenzioni fiscali - Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse. La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Legge 11 maggio 1990 n. 108, pubblicata sulla G.U., n. 108 dell'11.5.1990
- **Disciplina dei licenziamenti individuali.**

Art. 1 - Reintegrazione

1. I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti: "Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alla sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero di prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla

contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado di linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale dei fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, ne abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti”.

Art. 2 - Riassunzione o risarcimento del danno

1) I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20

maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

2) L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente: "Art. 2 - 1) Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. 2) Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. 3) Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai comma 1 e 2 è inefficace. 4) Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti".

3) L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente: "Art. 8-1) Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipende da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".

Art. 3 - Licenziamento discriminato

1) Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti-

Art. 4 - Area di non applicazione

- 1) Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.
- 2) Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 5 - Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali

- 1) La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.
- 2) L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.
- 3) Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.
- 4) Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.
- 5) La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo

6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6) Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.

7) Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

Art. 6 - Abrogazioni

1) Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole "dell'articolo 18 e".

2) Il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Legge 11 novembre 1983 n. 638, - Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini.

omissis

Art. 5 - 1) Ai lavoratori, pubblici e privati con contratto a tempo determinato, i trattamenti economici e le indennità economiche di malattia sono corrisposti per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermo restando i limiti massimi di durata previsti dalle vigenti disposizioni.

2) Non possono essere corrisposti trattamenti economici e indennità economiche per malattia per periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

3) Nel caso in cui il lavoratore a tempo determinato nei dodici mesi immediatamente precedenti non possa far valere periodi lavorativi superiori a trenta giorni, il trattamento economico e l'indennità economica di malattia sono concessi per un periodo massimo di trenta giorni nell'anno solare. In tal caso l'indennità economica di malattia è corrisposta, previa comunicazione del datore di lavoro, direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

4) Il periodo di malattia di cui al precedente comma si computa ai fini del limite massimo delle giornate indennizzabili.

5) Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità economica di malattia per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze. Le indennità relative ad un maggior numero di giornate indennizzabili sono corrisposte al lavoratore diret-

tamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

6) I lavoratori agricoli a tempo determinato iscritti o aventi diritto alla iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, nella legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto, a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate, per ciascun anno alle prestazioni di cui ai commi precedenti per un numero di giornate corrispondente a quello risultante dalla anzidetta iscrizione nell'anno precedente. In ogni caso il periodo indennizzabile non può eccedere i limiti di durata massima prevista in materia.

7) Le disposizioni dei commi precedenti non si applicano ai marittimi assistiti ai sensi del regio decreto-legge 23 settembre 1937L n 1918, convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 1938, n. 831. Le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo non si applicano ai lavoratori dello spettacolo assistiti ai sensi del decreto-legge del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708 e successive modificazioni ed integrazioni.

8) Ai fini del presente articolo i periodi di godimento del trattamento di cassa integrazione guadagni e di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio sono assimilati ai periodi di lavoro.

9) Ai fini dei controlli sullo stato di salute dei lavoratori, il Ministro della sanità, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, formula gli schemi-tipo di convenzione di cui all'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, nella legge 27 aprile 1981, n. 331, nei casi in cui gli schemi suddetti non siano stati elaborati di intesa fra l'Istituto nazionale della previdenza sociale e le regioni entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente articolo.

10) Entro i trenta giorni successivi alla data di pubblicazione degli schemi di cui al comma che precede le unità sanitarie locali adottano le convinzioni di cui al comma che precede e predispongono un servizio idoneo ad assicurare entro lo stesso giorno della richiesta, anche se domenicale o festivo, in fasce orarie di reperibilità, il controllo dello stato di malattia dei lavoratori dipendenti per tale causa assentatisi dal lavoro e accertamenti preliminari al controllo stesso anche mediante personale non medico, nonché un servizio per

visite collegiali presso poliambulatori pubblici per accertamenti specifici.

11) L'omissione degli adempimenti di cui al comma che precede nel termine fissato comporta l'immediata nomina di un commissario adacta da parte del competente organo regionale.

12) Per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori l'Istituto nazionale della previdenza sociale, sentiti gli ordini dei medici, istituisce presso le proprie sedi liste speciali formate da medici, a rapporto di impiego con pubbliche amministrazioni e da medici liberi professionisti, ai quali possono fare ricorso gli istituti previdenziali o i datori di lavoro.

12-bis) L'Istituto nazionale della previdenza sociale, per gli accertamenti sanitari connessi alla sua attività istituzionale, è autorizzato a stipulare apposite convenzioni con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

13) Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentiti la Federazione nazionale degli ordini dei medici e il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, sono stabilite le modalità per la disciplina e l'attuazione dei controlli secondo i criteri di cui al comma 10 del presente articolo ed i compensi spettanti ai medici.

14) Qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

INDICE

INDICE

Protocollo d'intesa preliminare
sottoscritto dalle parti stipulanti Pag. 7

Premessa Pag. 9

PARTE COMUNE

Art. 1 - Sfera di applicazione	Pag. 15
Art. 2 - Struttura della contrattazione	" 15
Art. 3 - Relazioni sindacali e sistema di informazioni	" 18
Art. 4 - Diritti sindacali	" 21
Art. 5 - Distacchi sindacali nazionali	" 23
Art. 5 BIS - Appalti e terzizzazione	" 24
Art. 6 - Lavoro a tempo parziale	" 25
Art. 7 - Apprendistato	" 26
Art. 8 - Mansioni e cambiamenti di qualifica	" 29
Art. 9 - Orario di lavoro	" 30
Art. 10 - Riposo settimanale	" 31
Art. 11 - Festività	" 31
Art. 12 - Ferie	" 33
Art. 13 - Aspettativa	" 35
Art. 14 - Mensilità aggiuntive (13 ^a e 14 ^a)	" 35
Art. 15 - Mezzi di trasporto	" 36
Art. 16 - Missioni e trasferte	" 36
Art. 17 - Congedo matrimoniale	" 37
Art. 18 - Diritto allo studio	" 37
Art. 19 - Pari opportunità	" 37
Art. 20 - Lavoratori svantaggiati	" 38
Art. 21 - Contratto formazione lavoro - Formazione professionale	" 39
Art. 22 - Ambiente, salute, sicurezza	" 40
Art. 23 - Servizio di leva	" 43

Art. 24 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto	Pag. 43
Art. 25 - Norme in materia disciplinare	" 46
Art. 26 - Risoluzione del rapporto di lavoro	" 49
Art. 27 - Preavviso	" 50
Art. 28 - Controversie	" 50
Art. 29 - Contributi per gestione Ccnl e assistenza contrattuale	" 51
Art. 30 - Decorrenza, durata, procedure di rinnovo, indennità di vacanza contrattuale	" 52
Art. 31 - Condizioni di miglior favore	" 53
Art. 32 - Previdenza complementare Assistenza complementare integrativa	" 53

PARTE IMPIEGATI

Art. 33 - Assunzione	Pag. 57
Art. 34 - Periodo di prova	" 58
Art. 35 - Classificazione	" 58
Art. 36 - Quadri	" 60
Art. 37 - Lavoro straordinario, festivo, notturno	" 62
Art. 38 - Permessi straordinari	" 63
Art. 39 - Retribuzione	" 63
Art. 40 - Indennità di cassa	" 64
Art. 41 - Scatti di anzianità	" 64
Art. 42 - Trattamento di fine rapporto	" 65
Art. 43 - Trasferimenti	" 66
Art. 44 - Malattia ed infortunio	" 66
Art. 45 - Previdenza e assistenza, assegni familiari	" 69

PARTE OPERAI

Art. 46 - Assunzione	Pag. 71
Art. 47 - Periodo di prova	" 72
Art. 48 - Riassunzione	" 72
Art. 49 - Classificazione degli operai	" 73
Art. 50 - Lavoro straordinario, notturno e festivo	" 77
Art. 51 - Permessi straordinari	" 78
Art. 52 - Retribuzione	" 78
Art. 53 - Indennità per lavori disagiati	" 80
Art. 54 - Centri di raccolta - Mezzi di trasporto - Rimborso chilometrico	" 81
Art. 55 - Indennità attrezzi	" 81
Art. 56 - Reperibilità	" 81
Art. 57 - Indennità antincendio e calamità naturali	" 82
Art. 58 - Mensa	" 82
Art. 59 - Impedimenti al lavoro per cause di forza maggiore	" 82
Art. 60 - Assicurazioni sociali	" 83
Art. 61 - Integrazioni FIMIF	" 83
Art. 62 - Conservazione del posto	" 84

Allegati

A	Minimi retributivi nazionali conglobati mensili	Pag. 88
B	Tabelle retribuzioni 1/8/2010 e paga oraria operai a tempo indeterminato	" 89
C	Tabelle retribuzioni 1/1/2011 e paga oraria operai a tempo indeterminato	" 90
D	Tabella retribuzione operai forestali in vigore dal 1/6/2008	" 92
E	Tabelle retribuzioni operai forestali in vigore dal 1/1/2009	" 93
F	Accordo per la costituzione delle R.S.U.	" 94
G	Accordo per la determinazione del rappresentante per la sicurezza ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 626/1994	" 108
H	Contratto di formazione e lavoro	" 116
I	Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale nazionale (CAC) e per il contributo al fondo di gestione del Ccnl	" 124
L	Regolamento contribuzione FIMIF	" 127
M	Accordo sulle modalità di fruizione delle ferie	" 128

Protocollo aggiuntivo sottoscritto dai rappresentanti del Ministero per le politiche agricole	Pag.130
--	---------

Riferimenti legislativi

Legge 20 maggio 1970 n. 300	Pag.133
Legge 11 maggio 1990 n. 108	" 153
Legge 11 novembre 1983 n. 638	" 158

Finito di stampare luglio 2011
Stampa e Fotocomposizione: Eurografica2 Srl - Roma

