

*JS*



# UNCEM REGIONALE DEL VENETO

*9/5/13*



*Oct*



## CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO

DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO 07/12/2010  
PER I LAVORATORI ADDETTI AD ATTIVITA' DI SISTEMAZIONE  
IDRAULICO-FORESTALE ED IDRAULICO AGRARIA  
PER LA REGIONE DEL VENETO

*2*



**REGIONE DEL VENETO**

giunta regionale

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

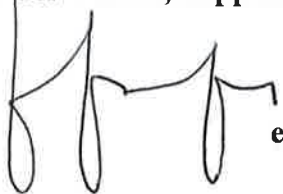
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials]*

**Il giorno 27 giugno 2012, presso la Regione del Veneto, Unità di Progetto Foreste e Parchi, in Mestre-Venezia, Via Torino, 110**

**tra**

U.N.C.E.M. Regionale del Veneto, rappresentata dal Vice-Presidente Vicario, Giovanni Antonio Gasparini



la F.L.A.I.-C.G.I.L., rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Renzo Pellizzon,



la F.A.I.-C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Onofrio Rota,


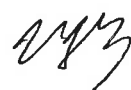


la U.I.L.A.-U.I.L., rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Nicola Storti,



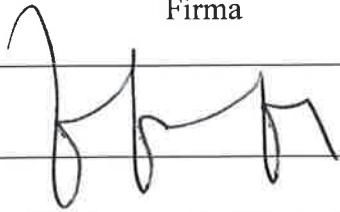
**alla presenza di una rappresentanza di lavoratori,**

si è stipulato il seguente Contratto Regionale di Lavoro per i lavoratori forestali della Regione del Veneto Integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 07/12/2010.




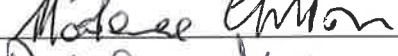
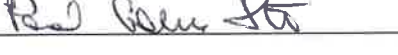


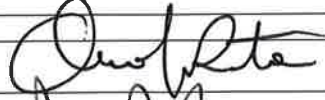





B

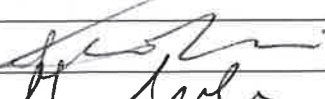
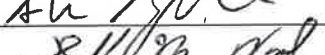
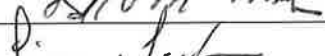
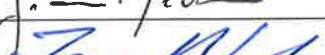


Al termine dell'incontro le parti hanno firmato il presente accordo:

Delegazione trattante Parte Datoriale	Nominativo	Firma
UNCEM Regionale – Vice Presidente Vicario	Giovanni Antonio Gasparini	

Delegazione trattante Parte Sindacale	Nominativo	Firma
--	------------	-------

FLAI – CGIL – Segretario Regionale	Renzo Pellizzon	
FLAI - CGIL - SEGRETARIO VENEZIA	FABIO BORGIOCCI	
ZAMPARIN BERNARDO	SEPTORI PAUL	
FLAI CGIL ROVIGO	MADENESCE CRISTIAN	
FLAI CGIL TREVISO BERNINO	CASANOVA SIVA PAOLO	

FAI – CISL – Segretario Regionale	Onofrio Rota	
FAI - CISL TREVISO	DE BORTOLI DIEGO	
FAI - CISL PADOVA	SAMUEL SCAVAZZIN	
FAI - CISL VICENZA	ADRIANO MANUELLO	
FAI - CISL - ROVIGO	PARTINI SAURO	
FAI CISL BERUNO	BRUNO RICCARDO	

UILA – UIL – Segretario Regionale	Nicola Storti	
UILA - UIL VEROVA	ANDREA MOREGANECI	
UILA - UIL VICENZA	SALLA BONA NICOLA	
UILA - UIL PADOVA	GIANNI BERDIN	
UILA - UIL VENEZIA - RO	TIOZZO NADIR	
UILA - UIL ROVIGO	FIORENTINO CHIOSERI	

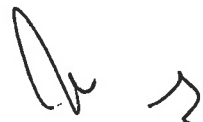












## PREMESSO

che le Federazioni regionali F.L.A.I.-C.G.I.L., F.A.I.-C.I.S.L., U.I.L.A.-U.I.L., nella piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto integrativo regionale di lavoro per i lavoratori addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale evidenziavano l'importanza della difesa idrogeologica, della conservazione del suolo e dell'ambiente naturale per poter realizzare un armonico sviluppo socio-economico e delle condizioni di vita e di sicurezza della collettività nonché la necessità di consolidare un'occupazione professionalmente qualificata in un settore dove gli investimenti tecnici e finanziari producono un notevole ritorno sia in termini di qualità della vita che di prospettiva per le generazioni future,

## CONSIDERATO

che a seguito delle richieste sopraindicate, ha avuto luogo un ampio ed approfondito dibattito, a conclusione del quale sono state concordemente individuate le seguenti esigenze.

Con la riforma della PAC del 1992, con i regolamenti 2078 e 2080 del 1992, nonché con le proposte di "Agenda 2000" concretizzatesi successivamente nel primo Piano di Sviluppo Rurale del Veneto (periodo 2000-2006) e nell'attuale Programma di Sviluppo Rurale (periodo 2007-2013), l'azione comunitaria in tema forestale diviene parte integrante della politica agricola comune.

La programmazione regionale, sede primaria di elaborazione della politica forestale nel quadro degli indirizzi nazionali e comunitari, deve puntare al recupero e valorizzazione delle produzioni e delle potenzialità agro-silvo-pastorali al fine di concorrere al miglioramento delle condizioni economico-sociali della popolazione residente nelle zone di montagna e consolidare, possibilmente aumentandoli, i livelli occupazionali dei lavoratori forestali, perseguendo un reale governo del mercato del lavoro del settore, anche ai fini di una maggiore produttività e dell'inserimento dei giovani.

Punto centrale ed essenziale dello strumento contrattuale è quello della difesa, qualificazione e potenziamento dell'occupazione nel settore forestale tale da concorrere a realizzare pienamente i principi generali della programmazione, anche alla luce degli obiettivi, delle azioni e delle risorse messe a disposizione dalla vigente normativa comunitaria, nazionale e regionale.

L'alta sensibilità presente nella pubblica opinione relativa alla difesa e valorizzazione del patrimonio ambientale, impone scelte coerenti di stabilità e continuità dell'azione nel settore mediante la disponibilità di adeguate risorse e l'utilizzo di personale lavoratore qualificato, il cui rapporto di lavoro esca dalla precarietà che lo caratterizza, per diventare fattore stabile e strategico della politica forestale e ambientale della Regione del Veneto.

In armonia con tali orientamenti assume rilevanza determinante anche il fatto che l'impiego del personale lavoratore nel settore forestale avvenga attraverso il diretto coinvolgimento delle Pubbliche Amministrazioni competenti a vario titolo in tale ambito di attività.

Ciò costituisce elemento determinante per il mantenimento di un corretto assetto territoriale soprattutto nelle zone montane, maggiormente esposte a fenomeni di degrado. La sollecita attivazione di tale componente lavorativa, che ne caratterizza l'impiego specie in situazioni critiche,

H Z E

P3

consente infatti di ottenere benefiche ed immediate ricadute sul mantenimento del territorio, sulla popolazione in esso residente e sul tessuto socio-economico più in generale.

Per questo necessita un quadro di nuove relazioni sindacali in grado di assicurare la necessaria combinazione tra le varie opportunità di lavoro nel campo agro-silvo-pastorale al fine di garantire la maggiore occupazione possibile nell'arco dell'anno, attuando, allo scopo, anche la necessaria mobilità della manodopera.

L'azione regionale deve assicurare il coordinamento tra gli interventi pubblici destinati alla difesa idrogeologica e di forestazione con quelli sull'uso delle risorse agro-silvo-pastorali nelle aree montane e con gli interventi sulle infrastrutture.

Nel quadro degli indirizzi programmatici regionali per il settore, le Organizzazioni sindacali, ferma restando la propria autonomia, svolgeranno idonee iniziative con la Regione, le Comunità Montane, ed altri Enti per conseguire la destinazione al settore di tutte le risorse finanziarie disponibili in sede nazionale, comunitaria e regionale per la promozione della difesa idrogeologica, del miglioramento forestale e della valorizzazione e della difesa delle risorse agro-silvo-pastorali e ambientali del territorio montano prevedendo, tra l'altro, forme di finanziamento finalizzate alla manutenzione del bosco ed aventi carattere di continuità.

\$

TH  
E

U

Octo

MS?

MP  
E

MB

E

MI

→

MP

MC

Art. 1

**Sfera di applicazione e durata**

Il presente contratto integra quello collettivo nazionale (C.C.N.L.), stipulato il 07/12/2010, e si applica ai rapporti di lavoro indicati nell'art. 1 di quest'ultimo, instaurati nella Regione del Veneto. Le parti concordano sulla non ripetibilità della negoziazione a livello integrativo per le materie che abbiano trovato una definizione compiuta nel contratto nazionale.

Il presente C.I.R.L. sostituisce il precedente C.I.R.L. stipulato in data 16/10/2008.

L'adeguamento degli istituti economici accessori del presente contratto ha decorrenza dal 01/01/2012.

L'adeguamento della componente salariale ha decorrenza dal 01/01/2012.

Il presente contratto scade il 31/12/2014 fatta salva diversa indicazione derivante dal nuovo C.C.N.L. o eventuale accordo nazionale.

Art. 2

**Sistema di informazioni**

Nel quadro del sistema di informazioni sui programmi di intervento stabilito all'art. 3 del C.C.N.L. 07/12/2010 sono riconfermati il Comitato Paritetico Regionale e l'Osservatorio Regionale.

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

- un rappresentante della FLAI-CGIL;
- un rappresentante della FAI-CISL;
- un rappresentante della UILA-UIL;
- un rappresentante della Unità di Progetto Foreste e Parchi;
- un rappresentante della Azienda Regionale Veneto Agricoltura.

Compiti del C.P.R. sono:

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

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

- il rappresentante della FLAI-CGIL regionale;
- il rappresentante della FAI-CISL regionale;
- il rappresentante della UILA-UIL regionale

- due rappresentanti dell'Ente Regione del Veneto con riferimento all'attività svolta nel settore primario e dell'attività di pianificazione e tutela dell'ambiente;
- un rappresentante della Azienda Regionale Veneto Agricoltura;
- un rappresentante degli Enti datori di lavoro Comunità Montane.

Compiti dell'O.R. sono:

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

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

L'O.R. si riunisce di norma due volte all'anno presso l'Assessorato all'Ambiente.

In occasione della prima riunione del C.P.R. e dell'O.R. verranno concordati i regolamenti per l'attività operativa dei medesimi organismi.

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

### Art. 3

#### Garanzie occupazionali


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

Ai lavoratori che nell'anno solare precedente abbiano effettuato un numero di giornate di effettivo lavoro presso lo stesso datore di lavoro in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 07/12/2010, inferiore a 104 di effettivo lavoro, viene garantito un rapporto a tempo determinato nello specifico settore di durata almeno pari a quella dell'anno precedente.

Ai lavoratori che nell'anno solare precedente abbiano effettuato più di 104 giornate di effettivo lavoro presso lo stesso datore di lavoro in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 07/12/2010, viene garantito, per l'anno solare successivo, un rapporto di lavoro a tempo determinato, nello specifico settore, della durata minima di 165 giornate contributive utili ai fini delle prestazioni previdenziali. In ogni caso le parti datoriali sono sensibilizzate ad ogni ulteriore, possibile prolungamento dell'attività lavorativa.

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

Le giornate di assenza dal lavoro per infortunio o per malattia superiore a tre giorni debitamente giustificate con certificato medico sono utili ai fini del raggiungimento delle garanzie occupazionali di cui al presente articolo, fatto salvo eventuale accordo locale finalizzato al recupero.



Previa mutua, reciproca sottoscrizione da parte del datore di lavoro e del lavoratore, è possibile il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo determinato anche per periodi di tempo superiori alle 180 giornate contributive senza che ciò costituisca obbligo di inquadramento a tempo indeterminato.

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato che al compimento dell'età pensionabile non abbiano ancora raggiunto il minimo di anzianità contributiva per conseguire la pensione I.N.P.S., conservano la garanzia occupazionale acquisita fino al raggiungimento dei requisiti contributivi minimi necessari per conseguire la pensione di vecchiaia.

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

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che ai fini delle garanzie occupazionali con l'espressione "stesso datore di lavoro" si intende lo stesso Servizio Forestale Regionale, la stessa Comunità Montana, lo stesso Ente Parco, l'Azienda Veneto Agricoltura.



#### Art. 4

#### **.Riassunzione lavoratori a tempo determinato**

I lavoratori assunti con rapporto a tempo determinato per i lavori di carattere stagionale hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica già ricoperta presso lo stesso Ente, fatta salva esplicita manifestazione contraria, nonché quanto disposto dal successivo art. 6), mediante l'invio di una comunicazione raccomandata il cui fac-simile si allega al presente contratto (cfr. all. B).

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

Qualora le necessità operative del settore idraulico-forestale comportino l'assunzione di un numero di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore al numero di lavoratori che hanno diritto di precedenza nella riassunzione ai sensi del precedente comma, si terranno a livello territoriale o aziendale, almeno un mese prima dell'inizio dei lavori, appositi incontri tra gli enti datori di lavoro interessati e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, al fine di definire l'ordine di precedenza nella riassunzione in conformità a quanto previsto all'art. 48 del C.C.N.L. 07/12/2010. 2

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



#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che in occasione delle successive riassunzioni, fatta salva l'acclarata inidoneità al lavoro derivante dalle risultanze della periodica visita medica, che di norma



H W E P

viene stabilita una volta all'anno, al lavoratore sarà riservato un profilo di mansioni, compatibile con le sue accertate condizioni psico-fisiche.

**Art. 5**  
**Turnover**

Per ciascun anno solare verranno sostituiti quei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che avranno cessato l'attività di lavoro nel settore.

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

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

I criteri del passaggio a tempo indeterminato vanno valutati e decisi tra le parti a livello di ogni singola struttura o Ente operativo in appositi incontri annuali a garanzia del turnover.

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

Rt

h

NOTA A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che il mantenimento di una credibile azione volta alla conservazione in sicurezza degli equilibri idraulico-forestali ed idrogeologici del territorio montano e di quello soggetto a vincolo idrogeologico e forestale non può prescindere da una appropriata strutturazione organizzativa delle Amministrazioni presenti nel comparto forestale regionale e da una adeguata componente operativa di maestranze forestali.

N. 2, 7

**Art. 6**  
**Classificazione dei lavoratori**





Ad integrazione della classificazione dei lavoratori, prevista dall'art. 49 del C.C.N.L. 07/12/2010 vengono altresì considerati

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

- 1) il capo-vivaio;
- 2) il capo-operaio;
- 3) il capo squadra che ha diritto al riconoscimento del livello per titoli professionali o patenti necessarie oppure per conoscenze tecnico-pratiche e competenze professionali biennali;
- 4) l'elettricista manutentore delle stazioni di rilevamento dati;
- 5) l'operatore addetto ai rilievi di campagna in modo continuativo e in operazioni agrometeorologiche;
- 6) l'operatore addetto alla manutenzione e controllo di sistemi di acquisizione dati;

E





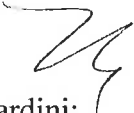




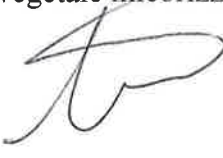




R S M A M C P M O

- 
- 
- 
- 
- 7) l'operatore che, in possesso di specifiche conoscenze tecnico-pratiche, con responsabilità e autonomia esegue operazioni con l'uso di apposite attrezzature complesse;
  - 8) il lavoratore a tempo indeterminato che svolge mansioni di aiutante disegnatore tecnico e aiutante l'assistente di progetto o cantiere con esperienza aziendale di almeno tre anni;
  - 9) l'addetto, responsabile al montaggio dei ponteggi di altezza superiore ai 2 metri in possesso di specifica qualificazione;
  - 10) gli addetti alle operazioni di controllo, selezione e gestione in genere della fauna selvatica, in possesso dei necessari titoli abilitativi e qualificanti.

In applicazione dell'art. 49 del vigente C.C.N.L. è riconosciuta una Indennità di Alta Professionalità, nella misura di € 35,00, da corrisondersi per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del T.F.R., alle figure professionali di eccellenza, appartenenti al V° livello OTI che, per l'esperienza acquisita nella realtà aziendale, per non meno di 3 (tre) anni nel livello di appartenenza, svolgono determinate attività, anche complesse, in autonomia e con spirito di iniziativa, con particolare propensione al coordinamento, alla formazione ed al trapasso di conoscenze e competenze.

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

b) Lavoratori specializzati - (livello IV°):

- 1) il capo squadra;
  - 2) l'elettricista;
  - 3) il saldatore;
  - 4) il ferraiolo di prima;
  - 5) il carpentiere di prima;
  - 6) il manovratore di battipalo a motore;
  - 7) lo spondino specializzato;
  - 8) il responsabile degli allevamenti zootecnici di ogni genere;
  - 9) il selezionatore di animali;
  - 10) il teleferista;
  - 11) l'operatore addetto alla installazione e manutenzione ordinaria delle stazioni di rilevamento dati;
  - 12) il rilevatore neve e valanghe;
  - 13) l'operatore addetto ai rilievi fitopatologici;
  - 14) il motoseghista;
  - 15) il potatore e allestitore di piante di viali alberati e giardini;
  - 16) il muratore, intagliatore e posatore di pietrame da lavoro;
  - 17) il conduttore di motobarca;
  - 18) l'accompagnatore a visite guidate di natura didattico-divulgativa;
  - 19) l'assistente ai rilievi dendrometrici ed alla tenuta delle documentazione di cantiere;
  - 20) analista e selezionatore di materiale vegetale micorizzato;
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

c) Lavoratori qualificati super (livello III°):

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

d) Lavoratori qualificati (livello II°):

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

e) Lavoratori comuni - (livello I°):

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

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

Nell'ambito dell'autonomia organizzativa di ciascuna realtà aziendale volta alla ottimizzazione gestionale delle maestranze e nell'ottica di un miglioramento della qualificazione professionale, saranno tenute in debito conto le opportunità e le occasioni utili a favorire l'inquadramento alla qualifica superiore degli addetti con particolare riferimento al passaggio dal primo al secondo livello.

Allo scopo, saranno previste periodiche occasioni di verifica che, promosse in sede locale, faranno riferimento: alla pregressa esperienza lavorativa, alla qualità e alla polivalenza delle mansioni prestate; a specifici momenti formativi nonché alla anzianità di servizio maturati nella qualifica di partenza dei singoli lavoratori interessati.

**Art. 7**

**Premio continuità di servizio**

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

- Minimo Conglobato Nazionale più Salario Integrativo Regionale annui corrispondenti al livello di inquadramento di appartenenza.

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

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

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

#### Art. 8

##### Indennità per i capi

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

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

#### Art. 9

##### Orario di lavoro

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

E' demandata in sede aziendale la definizione dei termini di decorrenza dell'orario di lavoro in presenza di distanze di percorrenza implicanti significativi trasferimenti, di norma superiori ai 90 minuti complessivi tra andata e ritorno.


#### Art. 10

##### Ambiente e salute

Ad integrazione ed ai sensi degli artt. 9, 22 e 53 del C.C.N.L. ed in applicazione delle normative vigenti in materia di prevenzione infortuni, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, sono considerati:

##### LAVORI PESANTI

- il facchinaggio;
- i lavori con martello perforatore o demolitore ad aria compressa o ad asse flessibile;
- lo scoronamento di frane;
- gli scavi in sezione obbligatoria oltre la profondità di un metro;
- la spicconatura continua in suoli rocciosi;

- 
- l'uso della motosega e del motodecespugliatore;
  - l'attività lavorativa su terreni con pendenza superiore al 35%.

#### LAVORI NOCIVI

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

#### LAVORI IN ACQUA e LAVORI IN QUOTA

- Sono considerati lavori in acqua quelli effettuati, in via continuativa o prevalente, con i piedi immersi in acqua, neve o melma.  
I lavoratori possono essere addetti a lavori in acqua per un massimo di cinque ore giornaliere.
- Sono considerati lavori in quota quelli effettuati ad una altezza da terra superiore ai 2 metri con esclusivo riferimento ai montatori di ponteggi in possesso di specifica qualificazione e agli addetti alle operazioni colturali o fitosanitarie effettuate con la tecnica del "tree climbing".

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

La predetta indennità è corrisposta, su base oraria, limitatamente all'effettiva durata dell'attività lavorativa svolta in acqua; all'effettiva durata dell'attività di montaggio e di smontaggio di ponteggi di altezza superiore ai 2 metri dal suolo; all'effettivo svolgimento delle operazioni colturali o fitosanitarie effettuate con la tecnica del "tree climbing".



#### EQUIPAGGIAMENTO PERSONALE E D.P.I.

Alla fornitura dell'equipaggiamento personale e dei dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) provvedono i soggetti datori di lavoro con onere a proprio carico in funzione alle mansioni svolte dai lavoratori forestali.

Alla individuazione dell'equipaggiamento personale e dei D.P.I. si provvederà localmente, d'intesa con i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, sulla scorta delle eventuali indicazioni fornite dal medico competente.


In particolare si assicureranno la sostituzione dell'equipaggiamento usurato in dotazione e le eventuali necessità di ricambio.

#### RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

Fatti salvi i contenuti di natura contrattuale di cui al presente articolo, le misure da adottarsi per la riduzione della esposizione ai rischi lavorativi, anche su singoli lavoratori, sono determinate dal medico competente sentiti i soggetti datori di lavoro ed i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori.

#### NOTAZIONE A MARGINE

Con riferimento alle due ore di pausa retribuita, di cui all'art. 9 del vigente C.C.N.L., si precisa la frazionabilità di tale periodo orario nell'arco della giornata lavorativa.

 Le parti concordano la definizione di apposite occasioni di incontro al fine di armonizzare a livello aziendale l'applicazione del D. Lgs. 09/04/2008, n. 81 in materia di sicurezza.

## Art. 11

### Lotta agli incendi boschivi e relativa reperibilità

Ferma restando la disciplina dettata in materia di lotta agli incendi boschivi dalla normativa nazionale e regionale, il presente articolo riguarda la organizzazione Anti-Incendio-Boschivo (A.I.B.) posta in essere dalla Regione del Veneto con il ricorso all'impiego di lavoratori forestali.

La lotta agli incendi boschivi è effettuata anche con l'impiego di squadre specializzate di pronto intervento costituite, presso i Servizi Forestali Regionali, da lavoratori preferibilmente assunti a tempo indeterminato. Alla costituzione di tali squadre si perviene sulla base di reciproco accordo formale tra lavoratore e responsabile del SFR che ne prefigura l'ordinario impiego nel territorio di competenza, e qualora necessario, nell'intero territorio regionale.

I lavoratori costituenti le predette squadre A.I.B. sono individuati dalla Amministrazione sulla base di determinati requisiti fisici ed attitudinali, individuali, avallati dai "medici competenti" dei S.F.R.

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

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

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









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

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

I Servizi Forestali Regionali, sulla base delle caratteristiche del proprio territorio, possono pianificare la reperibilità anche per periodi di tempo inferiori alla annualità.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Art. 12

### Organizzazione del lavoro

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

## Art. 13

### Ferie

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato, il periodo feriale di cui all'art. 12 del C.C.N.L. 07/12/2010.

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

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

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

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

#### Art. 14

##### Indennità chilometrica e mezzi di trasporto

I soggetti datori di lavoro, ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 07/12/2010 provvedono al trasporto dei lavoratori sul luogo di lavoro laddove la distanza di quest'ultimo sia superiore a 2 chilometri dal "centro di raccolta".

Per "centro di raccolta", da individuarsi in sede locale a cura dei soggetti datori di lavoro d'intesa con le rappresentanze sindacali locali, si intende il sito presso il quale convergono autonomamente i lavoratori e dal quale, in mancanza di mezzi di trasporto datoriali, si applica il conteggio della indennità chilometrica spettante per il raggiungimento del cantiere di lavoro a mente dell'art. 54 del C.C.N.L. 07/12/2010.

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

L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo non si applica ai lavoratori impiegati nei vivai forestali regionali e nei Centri Operativi Polifunzionali dovendosi intendere, in tal caso, coincidenti cantiere di lavoro e "centro di raccolta".

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

#### NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che:

- 1) ai lavoratori che abitualmente usano il ciclomotore o il motociclo per raggiungere il cantiere di lavoro nel caso spetti loro l'indennità chilometrica di cui al presente articolo, essa sarà calcolata con riferimento ad un terzo del quinto del costo della benzina super; ciò in considerazione del minor consumo rispetto all'utilizzo dell'autovettura.
- 2) Ai fini della applicazione del presente Contratto Integrativo Regionale sono fatti salvi i "centri di raccolta" come già concordati e individuati tra le parti.
- 3) Il rimborso chilometrico sarà effettuato a seguito di presentazione di apposito rapportino di viaggio sottoscritto dal lavoratore, all'uopo predisposto dagli enti datori di lavoro, vistato dal direttore dei lavori.



- 4) La soluzione individuata per l'indennità chilometrica potrà essere oggetto di ulteriori approfondimenti per l'individuazione di soluzioni più adeguate alle realtà territoriali e alla natura dei lavori, la cui sede più appropriata viene individuata nell'Osservatorio Regionale rispetto al quale si faranno congiuntamente promotrici le parti firmatarie.

#### **Art. 15**

##### **Missioni e trasferte**

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

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

#### **Art. 16**

##### **Recupero del lavoro non effettuato per cause di forza maggiore**

Nell'ipotesi in cui, per le cause previste all'art. 59 del C.C.N.L. 07/12/2010, non risultassero interamente svolte le ore lavorative settimanali, gli enti datori di lavoro si impegnano a far svolgere ai lavoratori interessati un numero di ore di lavoro, aggiuntivo alle giornate lavorative garantite ai sensi del precedente art. 3, pari al numero di ore non retribuite per impedimenti al lavoro dovuti a cause di forza maggiore.

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

#### **Art. 17**

##### **Infortunio sul lavoro e malattia**

Ai lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del contratto verrà corrisposta, a carico del datore di lavoro, in caso di infortunio sul lavoro, mediante integrazione del trattamento corrisposto dagli istituti assicurativi, l'intera retribuzione sia nel giorno in cui si è verificato l'infortunio (cfr. art. 213 D.P.R. 30/06/1965, n. 1124), sia nei primi tre giorni successivi a quello in cui si è verificato l'infortunio.

Ai lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto verrà anche corrisposta l'intera retribuzione giornaliera nei primi tre giorni di assenza per malattia debitamente certificata. Secondo le vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere alle competenti ULSS o ai servizi ispettivi dell'INPS l'effettuazione di visite mediche di controllo.

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

Il beneficio riconosciuto al lavoratore ammalato o infortunato, sarà pari al 100% della retribuzione giornaliera globale.

L'erogazione dei trattamenti integrativi di cui al precedente comma è assolta per il tramite del Fondo Integrativo Malattia ed Infortunio regionale (FIIMI).

Per il conseguimento delle prestazioni integrative a favore dei lavoratori, il datore di lavoro verserà al Fondo Integrativo Malattia e Infortunio regionale (FIIMI) un importo pari allo 0,80% del minimo nazionale conglobato e del salario integrativo regionale.

Dal 01/01/2013 detto importo sarà calcolato in ragione dello 1,00%.

Le condizioni sono definite dall'apposito regolamento applicativo sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie del presente CIRL con il predetto Fondo Integrativo Malattia ed Infortunio regionale (FIIMI) in analogia con quanto disposto dal 2° comma dell'art. 61 del CCNL.

La predetta integrazione sarà corrisposta fino ad un massimo di 180 giorni per i lavoratori a tempo indeterminato, fino alla conclusione della malattia, o della assenza per infortunio, e in ogni caso non oltre il periodo di vigenza del rapporto di lavoro, per i lavoratori a tempo determinato.

#### NOTA A VERBALE

Le parti convengono di costituire un Organismo Bilaterale con lo scopo di valorizzare le peculiarità del settore idraulico-forestale e idraulico-agrario in sostituzione dell'attuale FIIMI.

Per il conseguimento delle prestazioni necessarie alla ordinaria gestione di detto Ente Bilaterale il datore di lavoro verserà l'importo percentuale del Minimo Nazionale Conglobato e del Salario Integrativo Regionale, come definito dai commi 7) e 8) del presente articolo.

L'Ente bilaterale nella propria attività potrà operare direttamente oppure ricercando collaborazioni con altri Enti del settore agricolo realizzando con essi opportuni accordi di servizio.

Fino alla costituzione del nuovo Ente Bilaterale il Fondo Integrativo Malattia e Infortuni (FIIMI) di Treviso garantirà l'erogazione dei trattamenti.

#### **Art. 18**

##### **Previdenza Complementare**

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

#### **Art. 19**

##### **Qualificazione ed aggiornamento professionale**

Considerato che l'attuale legislazione in materia ambientale e per la tutela e sicurezza dei lavoratori, richiede una sempre più elevata qualificazione professionale del personale rientrante nella sfera di applicazione del presente contratto, gli Enti datori di lavoro attuano, nell'ambito delle indicazioni emerse nel Comitato Paritetico Regionale e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, anche attraverso il ricorso ad istituti di formazione professionale riconosciuti a livello regionale, la

H Z R PS  
programmazione di idonei corsi di qualificazione che vedano coinvolti tutti i lavoratori nell'ottica della formazione professionale continua, in linea con quanto recato dall'art. 21 del C.C.N.L. vigente.

Particolare attenzione sarà riservata a momenti formativi specificamente dedicati a tematiche di valenza ambientale, naturalistica ed eco-sistemica tali da costituire nei lavoratori un apposito bagaglio di conoscenze e capacità da riversare nella attività lavorativa anche in funzione di un eventuale riconoscimento di qualifica professionale acquisita.

Le modalità pratiche di attuazione dei corsi verranno concordate a livello locale o regionale a seconda dei lavoratori coinvolti.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato ed indeterminato il periodo di partecipazione ai corsi di qualificazione professionale di cui al comma precedente, è considerato prestazione lavorativa a tutti gli effetti. Nell'ambito dei programmi di qualificazione i sindacati hanno diritto da 1 a 3 ore, a seconda della durata del corso, per lo svolgimento di temi sindacali contrattuali ed altri riguardanti la materia del lavoro ed il campo sociale.

Art. 20

**Permessi sindacali retribuiti**

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

- 1) le assemblee previste dal predetto articolo, lettera a), potranno essere convocate e tenute anche a livello di territorio;
- 2) ai fini del presente articolo, vengono considerate "unità produttive" i cantieri;
- 3) le trattenute per contributi sindacali si effettueranno qualora sia stata rilasciata apposita delega da parte dell'interessato. La delega deve essere redatta su apposito modulo, predisposto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatari del presente contratto.

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

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

Gli istituti del patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del Lavoro, nella disciplina e per l'adempimento dei compiti di cui alla L. 30/03/2001, n. 152, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, tramite i loro corrispondenti.

In linea con quanto disposto dall'art. 5 del vigente CCNL, alle OO.SS. comparativamente più rappresentative, firmatarie del presente Contratto Integrativo Regionale di Lavoro, sono concesse per l'espletamento delle relative attività di patronato sindacale:

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

La fruizione da parte di ciascuna Organizzazione Sindacale del cumulo di giornate di cui sopra è subordinata alla presentazione all'Unità di Progetto Foreste e Parchi, in quanto soggetto datoriale oggi maggiormente coinvolto, almeno 20 giorni prima della decorrenza, di specifica istanza scritta (in fac-simile all'allegato C) con indicazione del periodo di fruizione richiesto nonché del nominativo del lavoratore appositamente distaccato.

Al controllo ed al monitoraggio delle giornate di distacco sindacale di cui ai commi precedenti provvede l'Unità di progetto Foreste e Parchi.

#### **Art. 21**

##### **Diritto allo studio**

Quanto disposto dall'art. 18 del vigente CCNL del 07/12/2010 in materia di diritto allo studio è esteso ai lavoratori a tempo determinato in costanza di rapporto di lavoro.

Ai fini della applicazione del presente articolo e del corrispondente art. 18 del C.C.N.L. del 07/12/2010 in materia di diritto allo studio, per "unità produttive" sono da intendersi:

- a) i Servizi Forestali Regionali;
- b) l'Azienda Regionale Veneto Agricoltura;
- c) le Comunità Montane;
- d) gli Enti Parco.

#### **Art. 22**

##### **Permessi straordinari per motivi particolari**

Tutti i lavoratori hanno diritto a 3 giorni di permesso retribuito, in caso di decesso del coniuge o di un parente fino al 2° grado; di 1 giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Quanto disposto dall'art. 17 del vigente CCNL del 07/12/2010 in materia di congedo matrimoniale è esteso ai lavoratori a tempo determinato in costanza di rapporto di lavoro.

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

#### **Art. 23**

##### **Mensa**

Con riferimento al comma 2 dell'art. 58 del vigente C.C.N.L. 07/12/2010, ai lavoratori forestali è corrisposta una indennità sostitutiva di mancato ricovero ad uso mensa in ragione di € 5,29 giornalieri valevoli in tutte le realtà lavorative.

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

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

H W & B

IMPEGNO A VERBALE

Le parti concordano di ritrovarsi, ai fini di eventuali, ulteriori riadeguamenti della indennità, in caso di modificazioni di legge influenti sui limiti di assoggettamento fiscale.

Art. 24

**Contributo per assistenza contrattuale regionale**

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

& MSS - [Signature] [Signature] [Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature] [Signature] DAN [Signature] MC

Art. 25

Trattamento economico integrativo regionale

PARTE OPERAI

Il trattamento economico integrativo regionale vigente, previsto dall'art. 52 del C.C.N.L. 07/12/2010 è incrementato, a regime, nei seguenti importi complessivi, mensili lordi:

Decorrenza		
Livello	Qualifica	01/01/2012
V°	Specializzato Super	€ 29,07
IV°	Specializzato	€ 26,39
III°	Qualificato Super	€ 25,00
II°	Qualificato	€ 23,60
I°	Comune	€ 20,58

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

Decorrenza		
Livello	Qualifica	01/01/2012
V°	Specializzato Super	€ 249,01
IV°	Specializzato	€ 226,09
III°	Qualificato Super	€ 214,15
II°	Qualificato	€ 202,18
I°	Comune	€ 176,28

**PARTE IMPIEGATI**

Il trattamento economico integrativo regionale vigente, previsto dall'art. 37 del C.C.N.L. 07/12/2010 è incrementato, a regime, nei seguenti importi complessivi, mensili lordi:

**Decorrenza**

Livello	01/01/2012
VI°	€ 29,07
V°	€ 26,39
IV°	€ 25,00
III°	€ 23,60
II°	€ 20,58
I°	€ 18,38

Pertanto, per effetto di tali incrementi, lo Stipendio Integrativo Regionale mensile sarà il seguente:

**Decorrenza**

Livello	01/01/2012
VI°	€ 230,29
V°	€ 207,55
IV°	€ 194,55
III°	€ 182,40
II°	€ 159,50
I°	€ 142,45

**CHIARIMENTO A VERBALE**

Le parti ritengono di non procedere ad alcuna classificazione ritenendo sufficiente quanto riportato all'art. 35 del vigente C.C.N.L. 07/12/2010.

ALLEGATO A)

## REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE PER IL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE REGIONALE

Art. 1

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

Art. 2

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

Art. 3

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

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

Art. 4

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



*[Handwritten initials: H, W, P, F]*

**ALLEGATO A) - FAC-SIMILE**

All'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 Contratto regionale e integrativo al C.C.N.L. 07/10/2010.

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 \_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures: M, P, E, NSB, J, MC, J, A, and others]*

ALLEGATO B) - FAC-SIMILE

RACCOMANDATA A.R.

All'Ente datore di lavoro  
Servizio Forestale Regionale  
Comunità Montana  
Azienda Regionale Veneto Agricoltura

---

Alla Commissione Circoscrizionale  
per il collocamento  
del Comune di

---

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ avendo lavorato in qualità di  
lavoratore stagionale con contratto di lavoro a tempo determinato alle dipendenze del  
\_\_\_\_\_ nel periodo \_\_\_\_\_, con la  
qualifica di \_\_\_\_\_, comunica di non avvalersi  
del riconosciuto diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso codesto  
Ente.

Con osservanza.

N.B. -

La comunicazione deve essere inoltrata sia al datore di lavoro che al Centro Provinciale per  
l'Impiego competente per territorio entro i due mesi successivi alla cessazione del rapporto di  
lavoro.

*H. ZM*

*RS*

*R*

**ALLEGATO C) - FAC-SIMILE**

Alla  
UNITA' DI PROGETTO  
FORESTE e PARCHI  
Via Torino, 110  
30172 – MESTRE-VENEZIA

e, p.c. Al Soggetto Datoriale  
di appartenenza ( S.F.R. / C.M. /  
Ente Parco / Veneto Agricoltura)

\_\_\_\_\_

In conformità a quanto previsto dai commi 5 e 7 dell'art. 19 del Contratto Integrativo Regionale di Lavoro per gli operai forestali in data \_\_\_\_\_ con la presente, la scrivente Organizzazione Sindacale FLAI-CIGIL / FAI-CISL / UILA-UIL chiede la concessione di n. \_\_\_\_\_ giornate di distacco dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, a favore del dipendente:

Cognome e Nome \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

Residente \_\_\_\_\_

Cod. Fisc. \_\_\_\_\_

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

Distinti saluti.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*N.S.M.*

Il Segretario Regionale

\_\_\_\_\_

*[Large handwritten signature]*

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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**ALLEGATO D) - FAC-SIMILE**

**ISTITUZIONE SQUADRE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE A.I.B.  
PRESSO I SERVIZI FORESTALI REGIONALI  
IN APPLICAZIONE DELL'ART.10 DEL C.I.R.L.**

Tra il Dirigente del S.F.R. di \_\_\_\_\_ Dr. \_\_\_\_\_ e il Sig.  
\_\_\_\_\_ lavoratore forestale al presente assunto  
presso il predetto S.F.R.,

- alla luce degli esiti degli accertamenti fisico-sanitari specifici per l'impiego di squadre specializzate A.I.B., esperiti dal medico competente,
- considerate le caratteristiche attitudinali e/o le pregresse esperienze maturate in settori affini e similari alla operatività A.I.B.,
- preso atto della disponibilità manifestata dal Sig. \_\_\_\_\_ a far parte della squadra di alta specializzazione A.I.B. del S.F.R. di \_\_\_\_\_,

con la presente, in applicazione del 2° comma, art. 11 del vigente C.I.R.L., si formalizza la partecipazione del suddetto lavoratore forestale alla formazione della squadra di alta specializzazione A.I.B. del Servizio Forestale Regionale di \_\_\_\_\_.

IL DIRIGENTE DEL S.F.R.

IL LAVORATORE

**INDICE**

	<b>pag.</b>
Art. 1 Sfera di applicazione e durata	6
Art. 2 Sistema di informazioni	6
Art. 3 Garanzie occupazionali	7
Art. 4 Riassunzione lavoratori a tempo determinato	8
Art. 5 Turn-Over	9
Art. 6 Classificazione dei lavoratori	9
Art. 7 Premio continuità di servizio	11
Art. 8 Indennità per i capi	12
Art. 9 Orario di lavoro	12
Art. 10 Ambiente e salute	12
Art. 11 Lotta agli incendi boschivi e relativa reperibilità	14
Art. 12 Organizzazione del lavoro	15
Art. 13 Ferie	15
Art. 14 Indennità chilometrica e mezzi di trasporto	16
Art. 15 Missioni e trasferte	17
Art. 16 Recupero del lavoro non effettuato per cause di forza maggiore	17
Art. 17 Infortunio sul lavoro e malattia	17
Art. 18 Previdenza complementare	18
Art. 19 Qualificazione e aggiornamento professionale	18
Art. 20 Permessi sindacali retribuiti	19
Art. 21 Diritto allo studio	20
Art. 22 Permessi straordinari per motivi particolari	20
Art. 23 Mensa	20
Art. 24 Contributo per assistenza contrattuale regionale	21
Art. 25 Trattamento economico integrativo regionale	22

**ALLEGATI:**

- A) Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale regionale.
- B) Fac-simile domanda di riconoscimento il diritto di precedenza nell'assunzione.
- C) Fac-simile richiesta concessione giornate di distacco.
- D) Istituzione squadre di alta specializzazione A.I.B.

