

REGIONE BASILICATA



**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI  
ALLA SISTEMAZIONE IDRAULICO - AGRARIA E IDRAULICO - FORESTALE**

*Il giorno 08/07/2015 In Potenza, presso il Dipartimento Politiche Agricole e Forestali della Regione Basilicata*

TRA

La Regione Basilicata rappresentata da:

- ~~L. Braja, Assessore alle Politiche Agricole e Forestali~~
- Vincenzo Sigillito, Dirigente dell'Ufficio Foreste e Tutela del Territorio

E

FAI CISL Basilicata rappresentata da:

- Antonio Lapadula Segretario Generale Regionale
- Vincenzo Cavallo Segretario Regionale

FLAI CGIL Basilicata rappresentata da:

- Vincenzo Esposito Coordinatore Regionale
- Marcella Conese Segretaria Provinciale

UILA UIL Basilicata rappresentata da:

- Gerardo Nardiello Segretario Generale Regionale
- Leonardo Barbalinardo Segretario Regionale

*E' stato stipulato il Contratto Integrativo regionale per gli Addetti al settore idraulico agrario e idraulico forestale.*



## PREMESSA

Il bosco in Basilicata, oltre a rappresentare una risorsa importante di riequilibrio, può diventare la base di un nuovo sviluppo economico, produttivo, sociale ed occupazionale per l'intera Regione Basilicata.

Pertanto, è necessaria una reale rivalutazione, anche culturale, delle molteplici funzioni del bosco, che vanno dagli aspetti protettivi, produttivi, ricreativi, a quelli sociali ed economici, legati alle attività forestali e idraulico-agrarie.

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 o altre calamità naturali".

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

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

Il Regolamento UE n. 1698/05 del 20.09.05 - che determina i lineamenti operativi e le risorse finanziarie per il periodo 2007/2018 - 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 ed 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 produttori di beni materiali fondamentali, ma come custodi del territorio, nella sua identità fisica e nel suo spessore culturale, e 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 n. 1698/05 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 e alla loro certificazione e il sostegno alla competitività delle industrie operanti del settore del legno.

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 "2° 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 regionali dovranno orientarsi all'insediamento di pregiate essenze forestali, sfruttabili industrialmente, ed 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.

La Legge Regionale 42/98, con le funzioni assegnate agli Enti delegati ed il Programma Triennale di Forestazione, nel recuperare un ritardo storico sul piano,



legislativo, pone la Basilicata all'avanguardia nella conservazione e difesa del patrimonio ambientale, naturalistico, turistico, paesaggistico e di difesa del sistema idro-geologico del territorio lucano.

Le relazioni sindacali, attraverso la gestione del contratto e della L.R. 42/98, devono mirare ad introdurre tutti quegli elementi di innovazione e utilizzare le nuove opportunità (accordo di programma con l'ENI, accordo di programma con la Puglia) per uscire definitivamente dai residui di una logica di tipo assistenziale che ha caratterizzato l'intervento negli anni precedenti ed imboccare con decisione la strada di una forestazione con accentuati caratteri produttivi.

## OSSERVATORIO REGIONALE

L'Osservatorio Regionale è stato costituito in Basilicata in base all'art. 3 del CCNL.

Le parti s'impegnano a redigere l'apposito regolamento dell'Osservatorio entro il più breve tempo possibile.

Inoltre l'Osservatorio si occuperà di risolvere eventuali contenziosi che possono insorgere sull'interpretazione autentica delle norme contrattuali ed emettere il parere entro 15 giorni.

## ART.1

### COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il CIRL, come d'altronde il CCNL, è per definizione un accordo pattizio ed è pertanto patrimonio esclusivo di tutte le parti di seguito elencate: Regione Basilicata, rappresentata dall'Assessore alle Politiche Agricole e Forestali e dal Dirigente dell'Ufficio Foreste e Tutela del Territorio, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UJLA-UIL.

In forza di quanto sopra, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al CIRL o qualsiasi estensione pattuita ed altre parti, diverse da quelle stipulanti, non può avvenire, se non con il consenso espresso di ognuna delle parti suddette.

Ciascuna delle Parti si impegna altresì a non negoziare altro CIRL per le stesse attività.

## ART.2

### SFERA DI APPLICAZIONE

Fermo restando quanto previsto dall'art.1 del CCNL del 02/08/2006, il presente



CIRL di natura privatistica; si applica anche alla difesa dell'ambiente (guardiania e antincendio), protezione civile (calamità naturali, emergenza neve, emergenza idrica), lavori per la realizzazione di particolari progetti con finalità di recupero ambientale, progettati dalla Regione Basilicata o da altri Enti.

### ART.3 CLASSIFICAZIONE

In relazione ai piani e ai programmi di intervento della Regione Basilicata gestiti per delega dalle Comunità Montane, dalle Amministrazioni Provinciali di Matera e Potenza, dai Consorzi di Bonifica e dalle strutture regionali forestali in base alla legge 42/98 e alla L.R. 11/2004, che fissa le norme in materia di forestazione, i lavoratori che abbiano lavorato nell'anno precedente nell'ambito dei piani di forestazione, confermano la dizione di "addetti al settore idraulico forestale" conservando le qualifiche possedute.

Gli enti delegati pubblicheranno, entro il 30 novembre di ogni anno, un avviso, redatto dalla Regione Basilicata, per la riassunzione nell'anno successivo degli addetti al settore forestale ai sensi della Legge Regionale 11/2004, art.9, comma 3.

I lavoratori interessati devono produrre istanza di riassunzione, presso gli stessi Enti, entro il 31/12 di ogni anno.

Gli Enti delegati entro il 31 gennaio di ogni anno compilano le graduatorie nel rispetto dei criteri di precedenza stabiliti dal CIRL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale, specificando le qualifiche possedute dai lavoratori.

Le graduatorie potranno essere integrate nel corso dell'anno con quanti hanno superato i corsi di formazione ai sensi del regolamento per l'incremento dei livelli occupazionali nel settore forestale, approvato con D.C.R. n. 98/2006.

Le graduatorie hanno validità annuale.

### Art. 4 INQUADRAMENTO

Capo operaio:

Incarico da attribuirsi esclusivamente all'operaio O.T.I. e O.T.D. che coordina più squadre di operai, ovvero, a livello esecutivo; unità operative specializzate.

Lo stesso viene inquadrato al 5° livello con il riconoscimento di un'indennità pari al



5% del minimo contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo del CIRL.

Capo squadra:

Incarico da attribuirsi esclusivamente all'operaio O.T.I. e O.T.D. che coordina una squadra di venti unità a livello comunale. Il numero può essere inferiore in rapporto alla situazione specifica del comune. Lo stesso sarà inquadrato al 3° livello. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento al CCNL.

Ai lavoratori che svolgono attività di servizio antincendio sarà riconosciuta la retribuzione da operaio specializzato esclusivamente per il periodo suddetto.

Per tutte le altre mansioni si fa riferimento all'art. 49 del vigente CCNL (Classificazione degli operai). Eventuali contenziosi di tipo interpretativo in merito alla classificazione ed inquadramento professionale degli operai e impiegati, saranno oggetto di risoluzione da parte dell'Osservatorio regionale.

Art. 5

IMPIEGATI

L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, la quale specifichi la data di inizio del rapporto, di impiego, il livello di inquadramento, il periodo di prova, la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi in base al CCNL e al CIRL. L'assunzione degli impiegati può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno previo accordo tra le parti firmatarie del presente CIRL.

Il contratto a termine viene regolato ai sensi del D.Lgs. n.368/01 e successive modificazioni ed integrazioni.

La classificazione degli impiegati è stabilita dal CCNL vigente.

Art. 6

ORARIO DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 9 del CCNL l'orario è di norma distribuito su 5 giorni.

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.

In caso di riduzione dell'orario di lavoro o di permessi non retribuiti (ex 104/92) gli Enti saranno tenuti ad accreditare tanti contributi quante sono le gg. lavorative, anche se costituite da un numero ridotto di ore, ai sensi dell'art.5 della legge n.37/77.

Eventuali momenti di flessibilità e, quindi, di modifica dell'organizzazione del lavoro e, nello specifico, dell'orario di lavoro giornaliero, saranno oggetto di confronto e di accordo tra le parti.

## ART.7 DIRITTI SINDACALI

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL, agli impiegati ed operai con contratto a tempo determinato e indeterminato, membri di commissioni e comitati, al fine di permettere l'espletamento dell'incarico, vanno concessi permessi retribuiti previa dichiarazione di partecipazione e successivo attestato da parte del segretario o presidente, nel numero massimo di 10 giorni l'anno.

Inoltre, sono previsti:

- ai delegati di cantiere della FLAI-CGIL, della FAI-CISL, della UILA-UIL, di ogni comune, di ogni base e centro operativo delle "Vie Blu", 10 giorni l'anno di permesso retribuito per non più di 3 giorni consecutivi.
- agli operai OTD e OTI ed impiegati che ricoprono cariche direttive negli organismi sindacali provinciali, regionali e nazionali di FAI, FLAI, UILA, sono concessi permessi retribuiti nella misura di 12 giornate l'anno per ogni O.S.
- ai rappresentanti per la sicurezza spettano 10 gg. di permessi retribuiti.

Tutte le richieste di permesso, devono essere convalidate con timbro e firma delle OO.SS. di categoria provinciali e/o regionali.

Per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) è riconosciuto un solo distacco annuale retribuito per i lavoratori a tempo indeterminato per ogni Ente delegato.

Per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) è riconosciuto un solo distacco annuale retribuito per i lavoratori a tempo determinato per ogni Ente delegato.

Ciascun distacco è comunque pari al livello di giornate più alto raggiunto dal cantiere nell'ambito dell'Ente delegato in cui ricade: Amministrazioni Provinciali, strutture regionali e forestali. Le richieste di distacco da parte delle Organizzazioni Sindacali (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) firmatarie del CIRL verranno inoltrate all'UNCEM ed agli Enti delegati di cui sopra.



Per i distacchi sindacali retribuiti, provenienti dagli Enti delegati di cui sopra, inoltre, si conviene, in caso di riordino degli Enti stessi, l'assorbimento di tutti i distacchi sindacali retribuiti presso il nuovo Ente.

In riferimento ai lavoratori appartenenti al progetto "Vie Blu", le OO.SS. firmatarie del contratto potranno richiedere tre distacchi sindacali retribuiti annui per ogni O.S., di cui n.1 per ogni O.S. presso l'Amministrazione Provinciale di Matera e n.2 per O.S. presso l'Amministrazione Provinciale di Potenza.

- le assemblee di cantiere di base e di centri operativi per 15 ore l'anno retribuite, con le modalità previste dall'art. 4 comma 1 del CCNL.

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

#### ART.8 RETRIBUZIONI

Nell'arco della validità del presente C.I.R.L. non ci sarà un incremento della retribuzione per tutti i lavoratori T.D. e T.I. secondo gli accordi stipulati il 15.04.2009.

Le tabelle di retribuzione vengono allegate al contratto.

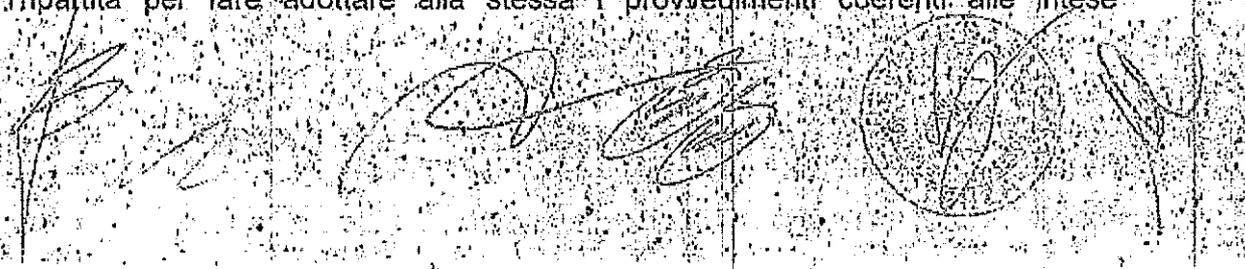
Fermo restando quanto previsto dall'art. 52 del CCNL, la corresponsione della retribuzione ai lavoratori T.D. e T.I. deve avvenire entro il 10 del mese successivo a quello in cui viene effettuata la prestazione, compatibilmente alle disponibilità finanziarie dell'Ente delegato.

#### ART.9 RIASSUNZIONE

La Regione di Basilicata, nell'ambito del prossimo Piano Triennale di Forestazione, è impegnata a garantire, per ciascun anno solare, le risorse finanziarie necessarie per confermare le giornate pro-capite finora maturate; inoltre, si impegna, ad incrementare progressivamente l'ammontare globale delle giornate per ciascun addetto del settore forestale, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili secondo gli accordi firmati in data 15.04.2009. Le Parti stabiliscono, col seguente contratto integrativo regionale, sulla base degli artt. 48 e 2 del CCNL, che gli addetti al settore forestale i quali abbiano prestato la propria attività alle dipendenze degli enti delegati, così come previsto dalla L.R. 42/98 e successive modificazioni ed integrazioni, avvanzeranno, entro il 31 dicembre di ogni anno, richiesta di riassunzione presso gli Enti stessi.

Ai sensi dell'art.9, comma 3, della L.R.11/2004, gli Enti delegati sono tenuti ad avviare al lavoro esclusivamente gli addetti al settore forestale che abbiano lavorato, nell'ambito dei piani di forestazione, nell'anno precedente.

Le parti impegneranno i propri rappresentanti nella Commissione Regionale Tripartita per fare adottare alla stessa i provvedimenti coerenti alle intese

The bottom of the page contains several handwritten signatures and a circular stamp. The signatures are in black ink and appear to be from the representatives of the parties involved. The circular stamp is partially legible and likely contains the name of the organization or the date of signing.

raggiunte nel CIRL.

I lavoratori che trasferiscono la propria residenza in un comune diverso da quello di provenienza, devono avanzare la richiesta di riassunzione presso l'Ente di appartenenza e contestualmente fare domanda di trasferimento, da inoltrare sia all'Ente di appartenenza che al nuovo Ente. L'Ente presso cui si avanza la richiesta di trasferimento potrà accoglierla compatibilmente con la presenza di posti liberi, come previsti dal Regolamento approvato con D.C.R. 98/2006.

#### ART.10 ASSUNZIONE

La Regione Basilicata, con i Piani Triennali di Forestazione, metterà a disposizione risorse finanziarie per l'applicazione del turn over per il tempo determinato con le modalità previste dall'art.10 della L.R. 42/98 e successive modificazioni ed integrazioni e dai regolamenti attuativi.

I lavoratori che verranno selezionati con i criteri fissati dal bando per la riapertura del turn over, saranno sottoposti ad un corso di formazione professionale, promosso dalla Regione Basilicata, conseguendo alla fine un attestato che verrà utilizzato per il diritto all'assunzione e conseguentemente all'avviamento.

#### ART.11 FORMAZIONE PROFESSIONALE

Con riferimento agli artt.18 e 21 del CCNL, le Parti ritengono strategica la formazione e l'addestramento delle maestranze forestali, per una indispensabile valorizzazione del settore forestale ed ambientale, tenuto conto in particolare, della diffusione della bio-ingegneria, vista la crescente necessità di interventi a basso impatto ambientale. In questa direzione, intendono avvalersi di tutte le possibilità offerte dal CCNL, dalla legislazione vigente e di quant'altro dovesse scaturire dal libero convenire tra le Parti in sede di Osservatorio Regionale. Inoltre, le Parti intendono collaborare con Enti e Organismi pubblici e/o privati (Regione, Province, Comunità Montane e Cooperative, Organismi Bilaterali etc.) in grado di fornire specifici ed originali contributi.

Le Parti, riconoscendo nella formazione, aggiornamento e addestramento dei lavoratori forestali, uno strumento prioritario per il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità complessiva, promuoveranno percorsi condivisi e concordati tra le stesse, da finanziare nell'ambito di regolamenti e normativa o progetti dell'Unione Europea, Nazionali, della Regione Basilicata e dagli Enti Locali, nonché attraverso il fondo interprofessionale nazionale per la



formazione continua in agricoltura (FOR.AGRI) ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni.

L'adesione al Fondo non comporta alcun onere aggiuntivo a carico dell'azienda, giacché il contributo dello 0,30% (ex art. 25, c. 4, legge 21/12/1978, n. 845) da destinare al finanziamento del Fondo è già ricompreso nell'insieme dei contributi obbligatori dovuti per gli operai, impiegati, quadri e dirigenti, ed in particolare in quello per la disoccupazione (rif. Circolare FOR.AGRI n.1 del 3 agosto 2007). L'idoneità conseguita dai lavoratori nei suddetti corsi, non dà automaticamente diritto al passaggio di mansioni, ma costituisce un titolo nell'ambito delle valutazioni per i passaggi di livello per l'affidamento delle nuove mansioni.

Le Parti datoriali, in base alle indicazioni previste nella programmazione forestale regionale, si impegnano a formare preventivamente i lavoratori ai quali sono affidate nuove mansioni, anche avvalendosi delle professionalità e dell'esperienza dei lavoratori presenti nei cantieri.

Ai lavoratori saranno concessi permessi retribuiti nel limite di 150 ore nel triennio, usufruibili anche in un anno, sia per la frequenza a corsi di studio e di recupero scolastico, sia per la frequenza a corsi di formazione ed aggiornamento professionali, ivi compresa la formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 53/2000, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti.

I lavoratori, con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso lo stesso Ente ai sensi ed agli effetti dell'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, possono presentare domanda all'Ente per usufruire del congedo non retribuito per la formazione.

I lavoratori che vogliono usufruire del congedo formativo da 5 mesi a 11 mesi continuativi, devono presentare domanda al datore di lavoro con almeno 3 mesi di anticipo sull'inizio del periodo di congedo, mentre per periodi inferiori ai 5 mesi, la domanda andrà presentata due mesi prima dell'inizio del periodo di congedo.

L'Ente è tenuto a rispondere al lavoratore entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento che di diniego della stessa.

La individuazione dei lavoratori e le modalità di orario connesse alla partecipazione agli interventi formativi saranno concordati tra le Parti.

Ferma restando l'autonoma programmazione di formazione da parte degli Enti Pubblici, il luogo deputato alla valutazione delle esigenze formative e alle conseguenti risposte operative, anche in relazione alla loro localizzazione, viene individuato nell'Osservatorio Regionale. In quella sede, inoltre, saranno individuate fonti di finanziamento per l'attività di formazione, con particolare riferimento a quelle pubbliche.

L'Osservatorio Regionale avrà funzione, tra l'altro, di individuare ed attivare le risorse finanziarie necessarie per l'attività formativa.

Gli Enti prendono atto della richiesta delle organizzazioni sindacali di effettuare investimenti in attività formative, al fine del consolidamento e dello sviluppo del loro ruolo nel settore.

L'Osservatorio Regionale, oltre a fare annualmente il punto sull'attività formativa svolta dalla Regione, presenterà proprie proposte formative in ordine alla programmazione di iniziative formative.

ART.12

C.A.C.

Si conferma quanto stabilito nel precedente Contratto integrativo regionale di settore.

ART.13

CONGEDO MATRIMOMIALE

In caso di matrimonio, il lavoratore o la lavoratrice forestale, con contratto a tempo determinato, ha diritto ad un permesso retribuito pari a 6 giorni lavorativi consecutivi.

ART.14

CONGEDO STRAORDINARIO

L'operaio a tempo determinato ha diritto a 3 giorni di permesso retribuito consecutivi lavorativi in caso di decesso del coniuge o di parente fino al 2° grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificato anagrafico.

Al lavoratore padre viene riconosciuto n.1 giorno di permesso non retribuito per la nascita del figlio. Per quanto non previsto nel CIRL si rinvia alla legge 53/2000.

ART.15

CENTRI DI RACCOLTA ED INDENNITA' CHILOMETRICA

Il centro di raccolta viene stabilito, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, all'inizio di ogni anno, in ogni Ente delegato, attraverso la contrattazione aziendale. Ove non venisse concordato, si considera il comune di residenza il punto di raccolta dei lavoratori.

Se la distanza dal centro di raccolta al luogo dove verrà svolto il lavoro non sia interamente percorribile con i mezzi di trasporto pubblici o privati, l'orario di lavoro ha inizio dal momento in cui si raggiunge il centro di raccolta prestabilito e termina al raggiungimento del centro di raccolta.

Se il lavoratore, per ragioni non dipendenti dalla sua volontà, fosse costretto ad utilizzare il mezzo privato, gli verrà riconosciuta una indennità chilometrica sostitutiva pari ad 1/5 del prezzo della benzina super senza piombo, per ogni chilometro percorso dal centro di raccolta al luogo di lavoro e viceversa.



In base a quanto stabilito nel presente articolo, le Parti si danno reciprocamente atto che il rimborso chilometrico o il rimborso dell'abbonamento al servizio pubblico rappresenta la mera restituzione di somme già anticipate dal lavoratore e quindi non devono essere assoggettate a tassazione.

ART. 16  
ANTINCENDIO

In riferimento all'art. 11 della L.R. 42/98 e successive modificazioni ed in base al regolamento attuativo sono stati costituiti i nuclei di lavoratori, nell'ambito degli addetti al settore forestale, che vengono impegnati nella prevenzione e nella lotta agli incendi boschivi.

I lavoratori vengono adeguatamente formati e dotati dell'equipaggiamento e delle attrezzature idonee a garantire l'efficacia dell'intervento e della sicurezza, avvistamento-antincendio.

ART. 17  
DIRITTO ALLO STUDIO

Il lavoratore a tempo determinato che partecipa a corsi di studio, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, ha diritto ad un permesso retribuito pari a 50 ore ogni anno. Il monte ore annuale sarà distribuito con assegnazione mensile massima di 18 ore.

ART. 18  
PARI OPPORTUNITA'

Le Parti concordano sulla necessità di promuovere, in attuazione delle raccomandazioni CE e delle disposizioni legislative nazionali in tema di parità uomo-donna, attività di ricerca finalizzata alla promozione di attività positive in favore delle donne.

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

ART. 19  
MENZA E RICOVERI

A livello di Enti delegati verrà avviato un confronto sulla istituzione di idonei rifugi ad uso mensa e ricoveri, aventi i necessari requisiti di sicurezza ed igienicità, così come previsto all'art. 58 del CCNL.

Nella fase di transizione si conferma quanto stabilito nel precedente Contratto

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are also some faint circular stamps or marks, possibly official seals, interspersed among the signatures. The overall appearance is that of a formal document where the terms have been agreed upon and signed by the relevant parties.

Integrativo regionale di settore.

ART. 20  
INDENNITA' ATTREZZI-VESTIARIO-DPI

E' fatto obbligo agli Enti delegati, di fornire adeguate ed idonee attrezzature, vestiario e DPI ai lavoratori.

L'Ente fornirà gli indumenti adeguati alle attività lavorative.

ART. 21  
DELEGHE SINDACALI

E' istituita la delega per l'iscrizione dei lavoratori T.I. e T.D. con l'effettuazione della trattenuta da accreditare da parte dei datori di lavoro alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CIRL sul conto corrente che verrà successivamente comunicato.

ART. 22  
RECUPERO GIORNATE

Ai lavoratori che presentano un certificato di ricovero ospedaliero o di visita specialistica, malattia (solo previa consegna della copia del certificato di malattia spedito all'Inps) o infortunio (solo previa consegna della copia del certificato spedito all'Inail), deve essere garantito il recupero delle giornate perdute.

Il recupero avverrà entro la chiusura stabilita del cantiere o base di appartenenza. In relazione al numero e alla distribuzione per comune dei lavoratori interessati, potranno essere organizzati accorpamenti di cantiere previa intesa con le OO.SS.

Si stabilisce che la trasmissione dei certificati medici di cui sopra dovrà pervenire all'Ente di appartenenza entro tre (3) giorni dall'evento. Inoltre la richiesta di recupero dovrà essere presentata allo stesso Ente entro venti (20) giorni dall'evento stesso.

Se la festività patronale ricade in un giorno lavorativo si procederà al recupero dello stesso.

ART. 23  
ASPETTATIVA



Ai lavoratori T.D. e T.I. che presentano una motivata richiesta, viene concessa un'aspettativa non retribuita pari a 25 giorni lavorativi l'anno.

ART. 24

#### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il lavoratore (impiegato - operaio T.I.) nel caso di licenziamento per raggiunti limiti di età, cesserà il lavoro l'ultimo giorno del mese in cui ha maturato il requisito.

Gli addetti OTI e OTD, con il raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità o di vecchiaia, come previsto dalle norme vigenti, non possono essere impegnati nei lavori relativi al Programma di Forestazione.

ART. 25

#### DECORRENZA E DURATA

Le norme contenute nel presente contratto integrativo regionale trovano applicazione dal 1/1/2008 al 31/12/2011.

Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La disdetta di una delle Parti contraenti deve avvenire entro sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A.R.

ART. 26

#### LA FIGURA DEL RAPPRESENTANTE ALLA SICUREZZA

Il rappresentante della sicurezza deve essere individuato per ogni comune o base (in rapporto da 1/100 operai) facendo riferimento agli art.4 e 5 del CCNL e alle norme di leggi vigenti.

Gli oneri della formazione saranno a carico della Regione Basilicata da stabilire sul Piano Triennale con apposita voce.

ART. 27

#### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti, in riferimento all'art.32 del CCNL di categoria, favoriranno l'adesione dei lavoratori al fondo di previdenza complementare.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a circular stamp, possibly an official seal or logo, which is partially obscured by the signatures. The signatures are written in a cursive style and appear to be from multiple individuals.

ART.28

FONDO DI ASSISTENZA REGIONALE.

Le Parti valuteranno l'opportunità di costituire un fondo integrativo regionale per i lavoratori, in cui si applica il presente C.I.R.L.

ART.29

NORMA DI RINVIO

Per tutto quanto non stabilito nel presente C.I.R.L., fatte salve le condizioni di miglior favore, si rinvia alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale vigente e dei C.I.R.L. sottoscritti precedentemente.

OOSS

FAI CISL

Antonio Lapadula

Vincenzo Cavallo

FLAI CGIL

Vincenzo Esposito

Marcella Conese

UILA UIL

Gerardo Nardiello

Leonardo Barbalinardo

REGIONE BASILICATA

Ass. Politiche Agricole e Forestali

Luca Braia

Il Dirigente dell'Ufficio Foreste

Tutela del Territorio

Vincenzo Sigillito



ALLEGATO A)

TABELLA PAGA ORARIA DEI LAVORATORI ADDETTI ALLA SISTEMAZIONE IDRAULICO - AGRARIA

E IDRAULICO - FORESTALI A TEMPO DETERMINATO

LIVELLO	RETRIBUZIONE LORDO CONGLOBATA MINIMALE REGIONALE	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	RETRIBUZIONE CONGLOBATA (COL. 1 + COL.2)	3° ELEMENTO 31,36% RETRIBUZIONE CONGLOBATA (COL. 3)	TOTALE RETRIBUZIONE ORARIA (COL. 3 + COL. 4)	T.F.R. 9,15% SU RETRIBUZIONE CONGLOBATA COL. 5)
	1	2	3	4	5	6
5° SPECIALIZZATO SUPER	8,45	0,6586	9,10858	2,85645	11,96503	0,83344
4° SPECIALIZZATO	7,96	0,6198	8,57578	2,68936	11,26514	0,78468
3° QUALIFICATO SUPER	7,61	0,5838	8,19648	2,57042	10,76690	0,74998
2° QUALIFICATO	7,43	0,5791	8,01198	2,51256	10,52454	0,73310
1° COMUNE	6,86	0,5343	7,39425	2,31884	9,71309	0,67657

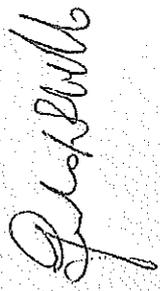
*[Handwritten signatures and initials]*

PASIFICATA

ALLEGATO B)

TABELLA PAGA MENSILE DEI LAVORATORI ADDETTI ALLA  
SISTEMAZIONE IDRAULICO - AGRARIA E IDRAULICO -  
FORESTALI A TEMPO INDETERMINATO

	1	2	3
LIVELLO	PAGA CONGLOBATA	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	TOTALE CONGLOBATO
5° SPECIALIZZATO SUPER	1.428,33	111,30	1.539,63
4° SPECIALIZZATO	1.344,57	104,74	1.449,31
3° QUALIFICATO SUPER	1.286,55	98,66	1.385,21
2° QUALIFICATO	1.256,16	98,87	1.355,03
1° COMUNE	1.159,07	90,29	1.249,36



ALLEGATO C)

TABELLA PAGA MENSILE DEGLI IMPIEGATI FORESTALI

LIVELLO	PAGA CONGLOBATA	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	TOTALE CONGLOBATO
	1	5	6
6°	1.765,32	161,46	1.926,78
5°	1.537,80	140,62	1.678,42
4°	1.414,61	129,37	1.543,98
3°	1.329,32	121,55	1.450,87
2°	1.253,46	114,64	1.368,10
1°	1.159,07	106,00	1.265,07

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*