

CONTRATTO REGIONALE DI LAVORO PER LA LOMBARDIA

per i lavoratori addetti ad attività di sistemazione idraulico-forestale ed
idraulico-agraria della regione Lombardia

25 luglio 2022

INTEGRATIVO DEL C.C.N.L. VIGENTE

(Decorrenza. 1° gennaio 2020 - Scadenza: 31 dicembre 2023)

Parti stipulanti

Associazione Regionale Consorzi Forestali rappresentata da Gionatan Bonomelli e Martio Tevini

ERSAF Lombardia da Massimo Ornaghi e Roberto Bettaglio

Regione Lombardia rappresentata da Franco Claretti

e

FAI-CisI Lombardia rappresentata da: Daniele Cavalleri e Oliviero Sora

FLAI-Cgil Lombardia rappresentata da: Giancarlo Venturini, Alessandro Fiumi, Laura Perotti, Paola Tomasetti,
Valter Rossi e Carlo Massi

UILA-Uil Lombardia rappresentata da: Michele Saleri, Savio Catotti e Ivan Bettoni

Le parti, in data odierna, hanno sottoscritto il rinnovo del contratto regionale di lavoro per gli addetti ad attività di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, avente scadenza 31 dicembre 2019 e a tutt'oggi ancora in vigore.

Decorrenza dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2023.

Eventuali decorrenze diverse sono stabilite nei singoli articoli contrattuali.

Premessa

Il lavoro forestale occupa sempre maggiore importanza sociale e in particolare, in questi anni, il bosco sta acquistando sempre più rilevanza, non solo come fonte di reddito ma anche come cura dell'ambiente e per la tutela del territorio.

A partire da questo presupposto la necessità di politiche per la salvaguardia e lo sviluppo delle superfici forestali passano attraverso il sostegno e lo sviluppo di una occupazione sempre più competente, sapendo che la montagna non è solo lavoro forestale e difesa del suolo, ma tutto, dall'economia, alla fruibilità in termini turistici, ruota intorno al lavoro forestale ed al presidio umano.

Una politica ambientale forte non può prescindere dal riconoscere e assegnare un ruolo determinante al lavoro forestale, che per le sue caratteristiche, può svolgere attività differenziate che possono contribuire ad ulteriore sviluppo occupazionale.

Il piano di Sviluppo rurale - PSR - e le politiche regionali mostrano attenzione alla realtà forestale della nostra regione. Tanta attenzione chiede un investimento capace di contrastare le calamità naturali, i cambiamenti climatici e i fenomeni di spopolamento nelle zone rurali e montane. A maggior ragione va perseguito l'impegno a salvaguardare e sviluppare i livelli occupazionali in Lombardia, così come sancito dall'Art. 4 del Contratto Integrativo Regionale ed un'occupazione tale da mantenere una funzione di presidio del territorio. La foresta è un polmone importante; lo è anche per le aree metropolitane dove più alti sono i rischi legati all'inquinamento atmosferico. Consci che l'economicità e redditività di tale lavoro non sempre possono essere colte immediatamente, infatti i risultati sono nel tempo legati ad investimenti che migliorano e valorizzano l'ambiente contribuendo così alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile.

Questo significa anche una attenzione verso la produzione di energie alternative come l'uso corretto di biomasse, di cui è particolarmente ricco il bosco e la foresta. Con la sottoscrizione del patto di filiera bosco-legno-energia avvenuta nel 2010 tra tutti i soggetti del comparto è stato evidenziato il ruolo economico del bosco quale valore aggiunto per il territorio montano e per l'occupazione della manodopera forestale.

Le funzioni generali e sociali delle risorse forestali devono essere salvaguardate e migliorare, attraverso la loro custodia e la loro cura. Spetta a tutti i soggetti firmatari del contratto una gestione del settore che provveda alla difesa, alla valorizzazione e alla rinnovabilità di queste risorse.

Le parti confermano la necessità di un confronto più serrato e condividono di rendere più operativo il sistema di Informazioni e il Comitato Paritetico Regionale art. 3 del Contratto Integrativo Regionale e dando attuazione a quanto il Comitato d'indirizzo intende promuovere.

Ciò premesso,

1 Art. 1 - (Sfera di applicazione)

Il presente contratto integra il c.c.n.l. per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulica- forestale e idraulica-agraria del 9 dicembre 2021 e si applica ai rapporti indicati nell'art. 1 e relativa dichiarazione a verbale dello stesso c.c.n.l. per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulicaforestale e idraulica-agraria del 9 dicembre 2021 instaurati ed eseguiti in Lombardia.

Il presente Contratto Integrativo Regionale disciplina il rapporto di lavoro tra i dipendenti e le Comunità Montane, gli Enti Pubblici, i Consorzi Forestali, le Aziende Speciali e altri Enti che con finanziamento Pubblico ed in amministrazione diretta, o in affidamento se cooperativa o enti di imprese di altra natura, che svolgono in prevalenza le attività dell'art. 1 del c.c.n.l. e dell'art. 2 del regolamento regionale n. 8/2010 (tipologia dei lavori) ed eventuali integrazioni.

Art. 2 - (Contrattazione aziendale)

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali e fatte salve le condizioni di miglior favore, le parti concordano sulla eventuale possibilità di una negoziazione aziendale, anche per particolari e specifici progetti o interventi, finalizzata all'istituzione del premio di risultato secondo i criteri previsti dall'accordo del 23 luglio 1993 in materia di contrattazione.

Resta inteso che in caso di istituzione del premio di risultato, l'importo minimo erogato a tale titolo non potrà essere inferiore a quanto previsto come salario integrativo del contratto regionale vigente. Così come eventuali importi superiori a titolo di premio di risultato assorbono il salario integrativo del contratto regionale vigente.

Art. 3 - (Sistema di informazioni e Comitato paritetico regionale)

Nel quadro del sistema di informazioni previsto dall'art. 3 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021, il Comitato paritetico regionale è così composto:

3 membri designati dalle Segreterie regionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, in ragione di 1 membro per ciascuna Organizzazione;

- 1 rappresentante dell'associazione regionale dei Consorzi forestali;
- 1 rappresentante dell'Ente regionale per i servizi all'agricoltura e alle foreste (ERSAF);
- 1 rappresentante della Regione Lombardia.

Il Comitato si avvale anche della presenza di un membro designato dalla regione Lombardia con funzione di coordinamento.

Il Comitato è operativo presso la sede di Regione Lombardia, si riunisce di norma una volta ogni due mesi, convocato da Regione Lombardia che presiede il Comitato, oppure ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta. Il Comitato, inoltre, si riunisce entro 20 giorni dalla richiesta di una delle parti per quanto previsto alle successive lett. b), c), d), e) ed almeno 2 volte all'anno per quanto previsto alla lett. a).

Le adunanze sono valide con la presenza dei due terzi dei componenti. Su ogni questione di cui è investito, il Comitato decide sempre in via definitiva con il voto della maggioranza dei membri presenti.

Esso svolge le funzioni di:

- a) acquisire le informazioni descritte dall'art. 3 del c.c.n.I. 9 dicembre 2021;
- b) fornire l'interpretazione autentica del presente contratto integrativo;
- c) esperire i tentativi di conciliazione delle eventuali controversie collettive ed individuali che non abbiano trovato adeguata soluzione a livello locale o aziendale;
- d) condurre consultazioni su problemi di reciproco interesse con particolare riguardo ai problemi dell'occupazione;
- e) analisi dei fabbisogni formativi e conseguente programmazione di corsi di formazione professionale del settore. Questi devono avere definito specifici percorsi formativi finalizzati a creare le figure professionali di Operatore forestale e operatore forestale responsabile;
- f) riceve informazioni su iniziative adottate o promosse dall'ente regionale e da enti in materia di salvaguardia idrogeologica e idraulico-forestale, salvaguardia e valorizzazione ambientale, promozione delle aree rurali e in particolare montane;
- g) riceve informazioni dagli enti, rispetto ai programmi in Amministrazione Diretta e il loro stato di attuazione;
- h) analisi dei flussi occupazionali e la dinamica delle assunzioni;
- i) monitorare ed effettuare aggiornamenti congiunti sullo stato delle iscrizioni al Fondo di previdenza complementare (PREVIDENZA COOPERATIVA).

Al Comitato paritetico è demandata la segnalazione all'assessorato regionale degli inadempimenti contrattuali delle aziende che applicano il contratto regionale.

Il Comitato svolge anche funzioni di indirizzo con i seguenti compiti:

- del percorso formativo di "operatore forestale responsabile" e di eventuali altri corsi in relazione alle necessità specifiche;
- sviluppare in modo imprenditoriale ed aziendale il lavoro in cantiere con modalità di gestione innovative del personale impiegato, anche attraverso la messa a punto di organizzazione congiunta e finanziariamente compartecipata di corsi all'interno un sistema di misurazione di obiettivi e risultati;
- creare, a livello sperimentale, un sistema di rilevamento in tempo reale delle attività e delle presenze sui cantieri, da ampliarsi eventualmente a tutto il territorio regionale;
- garantire elevati standard di sicurezza sul cantiere, anche incrementando l'efficienza e la sicurezza del lavoro attraverso l'acquisizione di attrezzature moderne ed adeguati Dispositivi di Protezione Individuale forniti dal datore di lavoro e l'impegno da parte dei lavoratori ad utilizzarli nella maniera più adeguata;
- fidelizzare il personale esistente attraverso la possibilità di acquisire e convalidare le proprie competenze;
- migliorare la visibilità presso l'opinione pubblica del mestiere del boscaiolo e della sua importanza per la gestione forestale sostenibile, anche attraverso l'organizzazione di un evento pubblico nell'arco della durata del presente contratto (es. visita scolaresche);
- realizzazione di uno studio di fattibilità per la costituzione di un organismo bilaterale;
- valorizzazione professionale definendo dei criteri di premialità in base all'anzianità e professionalità per quei i lavoratori assunti a tempo indeterminato e determinato.

Questi elementi costituiranno obiettivi misurabili, ogni anno e alla fine della durata del presente contratto ne dovrà essere verificata la realizzazione anche nell'ottica di un ulteriore sviluppo nel corso degli anni successivi.

Istituire all'interno del comitato paritetico Regionale una commissione per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, per analisi e monitoraggio della situazione in essere.

Per quanto riguarda le controversie individuali le parti a livello locale o aziendale dovranno esperire il tentativo di conciliazione entro 10 giorni dall'avvenuta denuncia.

Nel caso di mancata conciliazione a livello locale delle controversie individuali, la parte che ne abbia interesse potrà richiedere, tramite l'Organizzazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato, la convocazione della Commissione di cui al presente articolo che dovrà avvenire da parte di Regione Lombardia entro 10 giorni dalla richiesta.

La Commissione intersindacale regionale dovrà pronunciarsi entro 15 giorni dalla data della riunione.

Esperiti infruttuosamente i tentativi di conciliazione in sede locale e regionale le parti hanno la più ampia libertà di azione.

Chiarimento a verbale

Sulla scorta della positiva sperimentazione dell'istituzione del Comitato paritetico, se ne chiede una sua piena valorizzazione e rafforzamento, sia in ordine all'attività dell'Osservatorio regionale del legno previsto dalla L.R. n. 80/1989, art. 16, comma 2, sia in ordine ad un sistema di informazione sull'attività forestale nella regione anche attraverso la disponibilità di un adeguato sistema informativo.

A tale scopo le parti si attivano affinché il Comitato paritetico sia componente dell'Osservatorio di cui sopra.

Art. 4 - (Stabilizzazione di manodopera)

Le parti considerano di primaria importanza la stabilizzazione occupazionale della manodopera impiegata, anche mediante un'adeguata programmazione pluriennale delle attività forestali, al fine di elevare la professionalità dei lavoratori e la qualità dei lavori.

Di conseguenza i datori di lavoro si impegnano a vagliare tutte le opportunità lavorative e finanziarie, affinché una quota della manodopera in forza a tempo determinato possa avere la trasformazione del rapporto di lavoro in quello a tempo indeterminato.

Le parti a livello regionale si impegnano a ricercare forme di stabilizzazione della manodopera con il contributo di tutti i soggetti in causa (premesse le opportune verifiche con gli Istituti INPS, INAIL, ecc. in materia di inquadramenti contributivi), approfondendo le tematiche implicate nel rispetto delle normative vigenti.

Il risultato di questi approfondimenti servirà a favorire i soggetti a livello locale (Enti forestali, comuni, comunità montane, aziende private, privati) per intrecciare una rete di convenzioni che serva a stabilizzare la manodopera forestale attraverso mansioni e lavori che possano tendenzialmente coprire, nelle diverse peculiarità geografiche locali, tutte le stagioni dell'anno: lavori previsti dal c.c.n.I. e dal c.i.r.l. e lavori di manutenzione.

Le parti nell'intento di stabilizzare la manodopera del settore e di chiarirsi reciprocamente quali sono i lavori che vengono normati dal presente contratto, concordano il seguente elenco ad integrazione di quanto previsto dalla sfera di applicazione del contratto nazionale:

- realizzazione di manufatti di piccola entità in ambiente rurale (a titolo esemplificativo: panchine, muretti, ponticelli, ecc.);
- interventi di ingegneria naturalistica;
- manutenzione ordinaria e straordinaria di viabilità forestale;
- interventi di recupero ambientale in aree degradate;
- ristrutturazione dei fabbricati rurali e d'alpe;
- forestazione produttiva (legno richieste del mercato) e dell'agriturismo,
- tutela e valorizzazione paesaggistica ed ambientale delle aree Verdi, nonché giardini (verde pubblico) e parchi con interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria;
- lavori attinenti le fasi preparatorie e gestionali di manifestazioni e incontri promossi dall'Ente forestale o ai quali l'ente partecipa nell'ambito dell'attuazione di programmi annuali o pluriennali (ad es.: manifestazioni, fiere, eventi);
- servizio logistico agli uffici con carattere occasionale (ad es.: trasloco archivi, assemblee comunitarie, incontri, riunioni collettive).
- lavori invernali di pulizia della neve e messa in sicurezza di strade e piazzali.

Le aziende si impegnano a programmare, dove possibile, la stabilizzazione della manodopera a tempo determinato.

Art. 5 - (Garanzia occupazionale per gli operai a tempo determinato)

Gli enti esamineranno con le Organizzazioni sindacali territoriali e le rsu/rsa, prima dell'avvio dei cantieri il numero delle nuove assunzioni, il loro utilizzo e la durata del rapporto di lavoro.

Agli operai che per la prima volta vengono assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del c.c.n.I. 9 dicembre 2021 viene garantita una durata minima del rapporto di lavoro di 51 giornate lavorative, sempre che a ciò non ostino comprovate esigenze operative, da esaminare con le rsu/rsa e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, che richiedano la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore.

Agli operai assunti a tempo determinato che nell'anno solare precedente abbiano effettuato più di 50 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.I. 9 dicembre 2021, viene garantito per l'anno solare successivo un rapporto a tempo determinato nello specifico settore della durata minima di 101 giornate lavorative.

Agli operai che nell'anno solare precedente abbiano effettuato più di 101 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.I. 9 dicembre 2021 viene garantito, per l'anno solare successivo, un rapporto di lavoro a tempo determinato nello specifico settore della durata minima di 151 giornate lavorative.

Le garanzie occupazionali di cui ai precedenti commi sono subordinate all'esistenza dei finanziamenti disponibili per gli enti pubblici e, per ciò che attiene a cooperative e Consorzi forestali, all'affidamento agli stessi delle concessioni di lavori all'uopo occorrenti.

Le garanzie occupazionali di cui al presente articolo non trovano applicazione per quegli operai assunti per l'esecuzione di lavori di pronto intervento conseguenti a sistemazioni immediate rese necessarie da circostanze eccezionali collegate ad avversità atmosferiche od a calamità naturali e fatte salve le cause di anticipata cessazione del rapporto di cui all'art. 26 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021.

Art. 6 - (Riassunzione operai a tempo determinato)

Gli operai 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 datore di lavoro a condizione che manifestino allo stesso la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, mediante l'invio di una comunicazione il cui fac-simile si allega al presente contratto (Allegato A).

È compito degli Enti di informare del richiamo lavorativo i lavoratori almeno 10 giorni prima dell'avvio del cantiere.

Qualora le necessità operative del settore idraulico-forestale comportino l'assunzione di un numero di operai con rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore al numero di operai che hanno diritto di precedenza nella riassunzione ai sensi del precedente comma, a parità di qualifica richiesta, troveranno applicazione nell'ordine i seguenti criteri di precedenza: I) anzianità di servizio; II) situazione familiare; III) disponibilità.

Nel caso di enti di nuova costituzione operanti nel settore, le nuove assunzioni andranno ricercate fra i lavoratori che abbiano già acquisito esperienza professionale presso altri datori di lavoro del settore stesso.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad intervenire congiuntamente presso la Commissione regionale per l'occupazione perché la suddetta norma contrattuale possa trovare piena applicazione in tutte le province della Lombardia, a garanzia dell'occupazione e della professionalità dei lavoratori del settore nonché della produttività e dell'efficacia degli interventi forestali realizzati.

Art.7 - (Stagionalità delle attività)

Le parti concordano che le attività occupazionali regolate dal presente accordo sono da considerare prevalentemente saltuarie e che quindi l'assunzione dei lavoratori avviene con la stipula di contratto a termine così come previsto dalla legislazione vigente.

Le parti considerano, in specifico, le seguenti attività aventi carattere stagionale per le quali, ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'assunzione con contratto di lavoro a termine:

- taglio dei boschi, sia di alto fusto che di cedui, di qualsiasi tipo (di utilizzazione, diradamento, conversioni, tagli colturali);
- allestimento del materiale legnoso derivante dai tagli e da esbosco, anche con l'uso di macchine da esbosco;

- interventi di rimboschimento anche comprendenti interventi di decespugliamento e di ripulitura, di apertura e sistemazione di viabilità forestale, opere di protezione antincendio;
- interventi di sistemazione idraulico-forestale comprendenti costruzioni di gabbionate, muri di contenimento sia a secco che in cemento, briglie sia a secco che in cemento, drenaggi ed ogni altra opera analoga;
- attività vivaistiche, comprendenti la raccolta dei semi, la semina in vivaio, le diverse pratiche colturali e relative all'assegnazione e distribuzione delle piantine;
- interventi di recupero e miglioramento dei pascoli, comprendenti i decespugliamenti, le pulizie, le concimazioni, gli spietramenti, il ripristino di pozze di abbeverata ed altre operazioni similari;
- interventi di difesa fitosanitaria nei boschi e nei viVai sia di tipo manuale che chimico;
- interventi di miglioramento del verde pubblico in generale, comprendenti anche la realizzazione di aree ad uso ricreativo;
- interventi di recupero di fabbricati rurali comprendenti opere di ordinaria manutenzione sia all'esterno che all'interno;
- interventi di valorizzazione e conservazione della fauna selvatica.

All'elenco di cui sopra vanno aggiunte le attività previste all'articolo 2 del Regolamento Regionale n.8 del 27 settembre 2010.

Le parti, considerata la caratteristica stagionale dell'attività forestale, ritengono di non stabilire la percentuale dei lavoratori da assumere con contratto a termine, rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.

Art. 8 - (Apertura dei cantieri)

Con l'apertura dei cantieri l'ente datore di lavoro provvederà ad assumere i lavoratori già utilizzati nell'anno precedente sempre che ciò sia consentito dalle leggi sul collocamento, dagli obblighi derivanti dalle garanzie occupazionali di cui ai precedenti artt. 5 e 6 e dall'esistenza di adeguati finanziamenti e informa le organizzazioni sindacali territoriali delle relative assunzioni.

Art. 9 - (Periodo di prova)

I lavoratori che vengono assunti a tempo determinato e che abbiano già prestato servizio con esito positivo per almeno otto mesi nell'arco dei due anni solari precedenti, in qualità di avventizi presso lo stesso datore di lavoro che procede alla nuova assunzione a termine, sono esonerati dall'effettuazione del periodo di prova.

I lavoratori, che vengono assunti per la prima volta a tempo determinato, sono sottoposti ad un periodo di prova che permetta di definire anche alla luce delle attività di formazione professionale svolta e attestata, le competenze raggiunte ai fini della sicurezza e in funzione dell'attribuzione dell'indennità di caposquadra.

Art. 10 - (Anticipo spettanze malattia ed infortunio operai e conservazione del posto)

I lavoratori hanno diritto all'anticipo nella busta paga mensile, da parte del datore di lavoro, del 100%, ad integrazione delle indennità di legge corrisposte dagli Istituti previdenziali preposti (INPS e INAIL) in caso di

malattia od infortuni. Ai lavoratori a tempo determinato tali anticipazioni spettano se nell'anno precedente hanno svolto più di 51 giornate di lavoro nel settore agricolo.

Le predette anticipazioni vengono erogate previo rilascio da parte del lavoratore interessato di apposito mandato a favore del datore di lavoro per il recupero delle somme anticipate.

Ai lavoratori con rapporto a tempo determinato di durata superiore a 51 giornate assenti per malattia o infortuni debitamente certificati, verrà garantita la conservazione del posto sino alla chiusura del cantiere presso il quale esplicano la loro attività lavorativa o comunque per un periodo non superiore a 179 giorni.

Fermo restando il diritto all'anticipo in busta paga dell'indennità di malattia, infortunio e maternità anticipata ed obbligatoria come previsto dal 1° comma, in aggiunta a quanto dovuto a titolo di legge, i datori di lavoro riconoscono l'integrazione al 100%, a proprio carico compresi i primi tre giorni di carenza, sia per quanto riguarda le malattie che gli infortuni.

Art. 11 - (Classificazione degli operai)

Ai fini dell'applicazione del presente contratto gli operai vengono classificati secondo l'art. 49 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021.

Alle qualifiche ivi indicate vengono aggiunte le seguenti:

5° livello - Operai specializzati super

Responsabile difesa fitosanitaria (monitoraggio e lotta biologica contro gli insetti nocivi e responsabili del deperimento dei boschi)

Addetti all'attività di potatura piante in assetto libero

Esperto nella conduzione di impianti gru a cavo forestali, responsabili dell'impianto in possesso di idonea formazione obbligatoria

4° livello - Operai specializzati

Addetto al funzionamento di macchine complesse delle segherie che richiedano particolari conoscenze tecniche

Operaio forestale con attestato di secondo livello con il conseguimento di attestato di operatore forestale specializzato secondo le disposizioni del D.d.u.o. del 2 dicembre 2020 numero 15113 del d.g. istruzione formazione lavoro di Regione Lombardia e al quale sono effettivamente assegnate mansioni dal datore di lavoro.

Il Conduttore di trattrici agricole forestali munite di almeno tre assi atte alla trazione concepite per tirare, spingere, portare prodotti agricoli e forestali, nonché azionare determinati strumenti. In possesso di idonea formazione obbligatoria.

Falegname specializzato.

Accompagnatore turistico.

3° livello - Operai qualificati super

Conduttori di macchine agricole e forestali e da cantiere (trattoristi), comprese quelle per il trasporto di persone non previsti ai precedenti punti

Conduttore di macchine ed attrezzature agricole e forestali semplici e semi/moventi

L'operaio forestale con attestato di primo livello con il conseguimento di attestato di operatore forestale secondo le disposizioni del D.d.u.o. 2 dicembre 2020 numero 15113 D.G. istruzione formazione e lavoro di Regione Lombardia e al quale sono effettivamente assegnate mansioni dal datore di lavoro.

Il conduttore di trattori agricoli e forestali muniti di non più di due assi atte alla trazione, concepite per tirare, spingere, portare prodotti agricoli e forestali nonché azionare determinati strumenti, in possesso di adeguata formazione obbligatoria

Selezionatori, preparatori ed imballatori di piantine forestali

Selezionatori di piantine di alto fusto

Responsabile della distribuzione delle piantine forestali

Vivaista addetto alla semina in contenitori

2° livello - Operai qualificati

Tracciatore e addetto alla stazione di carico dei fili a sbalzo Operatore alla perforatrice o al demolitore pneumatico Sezionatore delle piante d'alto fusto

Addetto alla scortecciatura dei tronchi

Addetto a macchine di segheria diverse da quelle specificate al 3° livello dell'operaio specializzato

1° livello - Operai comuni

Addetto semplice custodia degli Ovi-caprini

La funzione di caposquadra é attribuita ad operai a tempo determinato od a tempo indeterminato inquadrati nel 3° livello - operai qualificati super: ove ciò non fosse possibile tale funzione é attribuita ad operai di livello inferiore che, per la durata di svolgimento di tale funzione, sono inquadrati a fini economici nel 3° livello, fatte salve le norme di cui all'art. 8 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021.

Le parti concordano sulla possibilità di inserire eventuali nuovi profili professionali che dovessero emergere durante la vigenza del contratto regionale. A tal fine, le parti firmatarie del presente contratto, si impegnano a valutare attentamente l'inquadramento professionale nelle singole realtà dei lavoratori che possiedono caratteristiche professionali come la polivalenza qualificata (intesa come capacità di intervento in più posizioni di lavoro), o l'esperienza lavorativa, o la formazione professionale derivante dalla frequentazione di corsi appropriati.

Art. 12 - (Orario di lavoro)

L'orario di lavoro ordinario, stabilito in 39 ore settimanali dall'art. 9 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021 è ripartito in cinque giornate lavorative nella misura di otto ore giornaliere dal lunedì al giovedì e di sette ore giornaliere al venerdì.

Di norma la pausa pranzo sarà della durata di un'ora da individuarsi di comune accordo a livello aziendale fra le ore 12.00 e le ore 14.00, fatto salvo accordi sindacali diversi in materia di collocazione e/o durata.

La giornata del sabato non viene considerata festiva e quindi eventuali prestazioni lavorative svolte in tale giornata, oltre le ordinarie 39 ore settimanali, verranno compensate con le maggiorazioni previste dall'art. 50 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021 per il lavoro straordinario non festivo.

D'intesa tra datore di lavoro e Rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali potrà essere fissata anche una diversa distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, con possibilità di prevedere anche la settimana lunga, in considerazione di particolari esigenze tecniche ed operative dei datori di lavoro.

L'orario di lavoro avrà inizio e termine dal centro di raccolta. In ogni caso, se il tempo trascorso in viaggio supera i 90 minuti tra l'andata e il ritorno, tra il comune di residenza ed il centro di raccolta, a stima della direzione lavori e d'intesa con le rsa-rsu il tempo eccedente viene considerato effettivo orario di lavoro.

In sede aziendale possono essere concordati criteri di flessibilità in entrata e uscita.

Il tempo di viaggio di coloro che sono addetti alla guida ed alla manutenzione dei mezzi aziendali per il trasporto delle maestranze nei cantieri, dal luogo di ritiro del mezzo, è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro, fatto salvo accordi diversi di miglior favore fra le parti a livello aziendale. Le aziende si impegnano a stipulare adeguata copertura assicurativa relativa ai conducenti per danni nei confronti di terzi.

Art. 13 - (Fondo ore)

A far data dal 1° gennaio 2004 viene istituito un Fondo ore individuale per l'accantonamento, su base volontaria, delle ore straordinarie richieste dall'azienda, così come previsto dall'art. 50 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021, ed effettivamente prestate.

Le ore accantonate nel Fondo individuale, per un massimo di 39 annue, potranno essere utilizzate come permessi individuali previa richiesta da parte del lavoratore con preavviso di almeno tre giorni.

La richiesta si intenderà accolta fatte salve comprovate esigenze lavorative comunicate da parte dell'azienda al lavoratore almeno 24 ore prima l'inizio del permesso e in ogni momento per ragioni di calamità e di soccorso.

Le ore accantonate potranno altresì essere utilizzate, previo accordo fra le parti a livello aziendale e fermo restando quanto previsto dall'art. 59 del c.c.n.l. vigente, a copertura di eventuale flessibilità negativa legata ad intemperie.

L'azienda attiverà il Fondo previa richiesta scritta del lavoratore che deve intervenire entro il 28 febbraio di ogni anno per il personale assunto a tempo indeterminato ed entro un mese dall'assunzione per il personale assunto a tempo determinato.

Le ore accantonate si intendono per l'intera retribuzione ordinaria fermo restando il riconoscimento nel mese di competenza della maggiorazione prevista per la prestazione straordinaria.

Alla fine di ogni anno e/o stagione le eventuali ore accantonate e non utilizzate dovranno essere retribuite. Il Fondo ha carattere sperimentale e le parti si impegnano a monitorarne l'andamento in termini di accesso e funzionamento, riservandosi di concordare alla fine del primo biennio di durata del presente contratto, in caso di valutazione positiva, le eventuali modifiche e/o la conferma in via definitiva del Fondo istituito. Tale monitoraggio si avvarrà di incontri di verifica locali da convocarsi previa richiesta di una delle parti.

Art. 13 bis - (Permessi straordinari)

Per gli impiegati i permessi stabiliti dall'art. 38 del CCNL possono essere goduti anche in ore. Devono essere richieste preventivamente dal dipendente con nessun obbligo di fornire giustificativi. Per gli operai a tempo indeterminato e determinato, vengono concessi specifici permessi retribuiti per complessivi giorni 2 pari a ore 16, in caso di malattia dei figli fino agli 8 anni di età o per l'effettuazione di visite sanitarie la cui durata deve essere verificata da apposita certificazione medica. I permessi possono essere concessi anche con un minimo di 4 ore giornaliere. Detti permessi sono in aggiunta a quanto stabilito dall'art. 51 del CCNL del 9 dicembre 2021 e del decreto legislativo 30/06/2022 numero 105.

Art. 14 - (Formazione professionale)

Al fine di favorire una sempre più elevata qualificazione professionale nonché la riqualificazione dei lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti intendono realizzare, nel vigente quadro normativo regionale, organici programmi di formazione professionale i cui contenuti verranno determinati sentiti gli enti competenti in materie forestali e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto e promossi presso la regione Lombardia.

Nei programmi dei corsi di formazione dovranno essere incluse anche nozioni di pronto soccorso ed antinfortunistica, in applicazione del D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni.

I corsi di formazione professionale, che si attiveranno, dovranno garantire una formazione continua di almeno 20 ore annue per tutti i lavoratori forestali e saranno effettuati in periodi dell'anno che rendano compatibile l'esercizio formativo con l'attività lavorativa.

Al fine di rendere esigibile e continuativa la formazione professionale, le parti si impegnano a cogliere tutte le opportunità offerte dalle vigenti disposizioni legislative, nonché a promuovere tutte le iniziative che si potranno esercitare attraverso il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 e successive modificazioni.

Corsi aggiuntivi, riservati a lavoratori forestali in disoccupazione speciale, potranno essere attivati previo accordo da stipularsi a livello locale.

Art. 15 - (Prevenzione degli infortuni e malattie professionali - Ambiente di lavoro - Igiene - Sicurezza)

A chiarimento ed integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021, si conviene che:

1. il datore di lavoro è tenuto a fornire ai lavoratori, in relazione alle particolari mansioni svolte, i "Dispositivi di protezione individuale" nonché le istruzioni operative ed i mezzi di protezione

- collettivi individuati nel piano attuativo delle misure di prevenzione e protezione dai rischi adottato dal datore di lavoro stesso in attuazione del D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni;
2. il datore di lavoro programmerà corsi di formazione per il primo soccorso;
 3. tutti gli assunti presso gli enti forestali, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni, hanno diritto in costanza di rapporto di lavoro, ad una giornata retribuita quale permesso per visita medica. Tale permesso è da intendersi frazionabile in due mezza giornate;
 4. le indagini previste alla lett. a) del punto 5 dell'art. 22 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021 verranno effettuate con le modalità ed i tempi prescritti dal predetto D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni;
 5. per l'effettuazione delle visite mediche di cui al 1° comma dell'art. 22 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021 i datori di lavoro si avvarranno del medico competente che opererà in conformità al piano attuativo citato al precedente punto 1 e si assumeranno i relativi oneri. La dotazione minima degli indumenti di lavoro da fornire ai lavoratori è correlata alle mansioni da svolgere. Detti indumenti dovranno essere concordati dalle parti a livello di ogni singolo ente e dovranno essere consegnati ad ogni lavoratore, all'inizio del rapporto di lavoro e dovranno essere tenuti in stato di efficienza a cura degli interessati. Al termine dei cantieri verranno riconsegnati alla direzione gli scarponi e le tute anti-taglio se richiesto.
 6. il datore di lavoro doterà il capo squadra o il lavoratore, che anche in situazioni momentanee, sia riferimento per altri lavoratori, dei seguenti strumenti che permettano eventuali chiamate di emergenza, in caso di pericolo o di espletamento delle proprie funzioni: scheda telefonica e telefono cellulare. Qualora ai suddetti lavoratori non venisse fornita scheda telefonica e cellulare, a titolo di compensazione per l'utilizzo del telefono personale, verrà corrisposta un'indennità giornaliera di euro 2.
 7. all'inizio di ogni cantiere, l'azienda dovrà comunicare all'RLS il nominativo del caposquadra o del lavoratore che sia momentaneamente di riferimento e l'ubicazione del cantiere stesso.
 8. la figura del preposto deve coincidere, nel limite del possibile, con quella del capo- squadra. Ad integrazione di quanto previsto dal D.Lgs 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni in materia di elezione R.L.S. si demanda all'accordo regionale del 3 ottobre 2001 (Allegato B).

Art. 16 - (Spegnimento incendi)

Fermo restando la disciplina dettata in materia dalle leggi regionali 20 ottobre 1972, n. 33 e 20 giugno 1975, n. 2, agli operai che partecipano alle operazioni di spegnimento degli incendi compete, limitatamente alle ore in cui sono stati adibiti a tale attività, la fornitura dei necessari mezzi di protezione nonché la corresponsione, in aggiunta alla retribuzione, dell'indennità prevista dall'art. 57 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021.

Art. 17 - (Indennità per i capi e indennità di mansione)

Agli operai ai quali venga conferito l'incarico di capo-squadra e capo-operaio, è riconosciuta per tale specifico incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una maggiorazione della retribuzione di qualifica del 17%

Si specifica che per capo-squadra si intende il referente esecutivo di una sola squadra con compiti di: verifica dello stato dei mezzi, degli approvvigionamenti, dell'avanzamento dei lavori nel cantiere con relativo resoconto, di compilazione della giornaliera.

A seguito di incarichi attribuiti a singoli operai che comportino specifiche responsabilità ovvero il coordinamento di altri operai non riconducibili alla funzione di capo-squadra o coordinatore (compresi ai preposti) verrà riconosciuta un'indennità di mansione del 17% del salario minimo conglobato e del valore dell'integrativo regionale.

Nei confronti degli operai di 5° livello con particolari caratteristiche di alta professionalità che ricoprono funzioni di particolare rilevanza sul piano specialistico o di coordinamento e per i quali si richiedono specifiche conoscenze e autonomia (a titolo esemplificativo e non esaustivo ... Responsabile dell'officina, responsabile della Falegnameria) verrà riconosciuta la stessa indennità del Capo Squadra.

Art. 18 - (Lavori pesanti e nocivi)

Sono considerati lavori pesanti:

- per il personale comandato dal datore di lavoro all'utilizzo esclusivo della motosega;
- lavori in frana;
- lavoro con martello demolitore;
- trasporto manuale di materiale pesante per personale addetto a tale lavoro per più di un'ora;
- la spicconatura continua di zone rocciose;
- il taglio del bosco di alto fusto senza l'ausilio di mezzi meccanici;
- lavoro con macchine ed utensili ad aria compressa o ad asse flessibile;
- potatura o abbattimento di piante sotto o nelle vicinanze di elettrodotti.

Si rimanda a livello di ogni singolo ente, previo accordo con le Organizzazioni sindacali territoriali, l'individuazione di cantieri con notevole pendenza per i quali si applicano le disposizioni del presente articolo.

Sono considerati nocivi quei lavori per il cui espletamento ricorra l'utilizzazione di prodotti fitosanitari (classificati dalle leggi vigenti in molto tossici, tossici, nocivi ed altri preparati), nonché la disinfestazione manuale, con raccolta pure manuale, dei nidi di processionaria sulle piante.

Gli operai addetti per l'intero orario ordinario giornaliero ai lavori di cui ai precedenti commi hanno diritto, a norma dell'art. 9, 5° comma, del c.c.n.l. 7 dicembre 2010, ad una riduzione dello stesso pari a due ore, fermo rimanendo l'importo della retribuzione giornaliera.

Nel caso di trasporto manuale di materiale pesante per più di un'ora ma per una durata inferiore all'intero orario giornaliero ordinario di lavoro, la riduzione di orario verrà proporzionata in relazione alla effettiva durata del trasporto manuale di materiale pesante.

L'utilizzo di mezzi meccanici - decespugliatori, motoseghe, escavatori e trattori - in zone particolarmente disagiati, ovvero in cantieri con pendenze, dirupi, cave e mulattiere, previo accordo con le OOSS firmatarie del presente contratto saranno considerati lavori pesanti e nocivi.

Art. 19 - (Lavori in acqua)

Sono considerati lavori in acqua, quelli effettuati con i piedi immersi in acqua o neve superiori a 12 centimetri e in melma superiore a 5 centimetri.

Gli operai possono essere addetti a lavori in acqua per una durata massima di 5 ore al giorno, cui deve seguire un'ora di riposo retribuita, fermo rimanendo che per le ore residue gli stessi operai saranno addetti ad altre attività e ferma restando altresì la retribuzione giornaliera di qualifica.

Art. 20 - (Lavori disagiati)

Agli operai addetti ai lavori in territori situati a partire da 1.500 m, la maggiorazione sarà elevata al 15%, fermo restando il 10% per altitudini inferiori.

A tutti i lavoratori in piattaforma o che svolgono lavorazioni ad alta esposizione per cui è necessario l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale di terzo livello, sarà corrisposta un'ulteriore maggiorazione oraria del 10% in aggiunta a quelle già esistenti.

Entrambe le percentuali sono da calcolarsi sul valore del minimo retributivo nazionale conglobato e sul valore del salario integrativo regionale.

Nei casi di pernottamento in baita o in rifugio, previo accordo a livello aziendale, saranno riconosciute le maggiorazioni in ordine ad una diversa distribuzione dell'orario di lavoro.

Nella contrattazione aziendale verranno stabilite le indennità di disagio relative alle trasferte per gli operai che per esigenze di cantiere siano costretti al pernottamento.

Art. 21 - (Indennità chilometrica ed ubicazione dei centri di raccolta)

Ai fini della messa a disposizione, da parte del datore di lavoro, dei mezzi di trasporto per il raggiungimento dei luoghi di lavoro, ovvero delle modalità di corresponsione dell'indennità chilometrica, così come previsto dall'art. 54 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021, l'ubicazione dei centri di raccolta viene stabilita annualmente e per ciascun cantiere di lavoro mediante intesa con le Organizzazioni sindacali territoriali competenti.

Criteri generali per l'individuazione di detti centri di raccolta sono:

- il centro di raccolta dovrà coincidere il più possibile con il luogo di ricovero delle attrezzature e/o del personale relativo a ciascun cantiere;
- nel caso in cui la suddetta condizione non possa verificarsi, il centro di raccolta potrà coincidere con il centro abitato più vicino al cantiere;
- il centro di raccolta per gli operai a tempo indeterminato coincide con il cantiere presso il quale i suddetti sono assunti;
- il centro di raccolta può coincidere con la sede dell'ente.

Le parti sono impegnate ad effettuare una verifica approfondita congiunta della legislazione vigente in materia di trasporto con mezzi privati di strumenti di lavoro e di materiali infiammabili e a darne ampia informativa ai lavoratori.

Per calcolare il valore unitario del rimborso chilometrico da erogare al lavoratore che utilizza il proprio mezzo per recarsi al cantiere, verranno fatte 3 (tre) verifiche annuali (1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre) del costo del carburante alla pompa.

Art. 22 - (Rifugio ad uso mensa e ricovero)

In applicazione dell'art. 58 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021, i datori di lavoro dovranno predisporre idonei rifugi ad uso mensa e ricovero, presso ciascun cantiere di lavoro. Detti rifugi possono essere costituiti anche da strutture mobili o tende da campo.

Art. 23 - (Diritti sindacali)

I lavoratori, presenti alle assemblee sindacali sono da considerarsi in servizio, sia che esse siano tenute nell'ambito delle unità produttive ove operano che in locali pubblici o privati della zona, previa comunicazione scritta da parte delle rappresentanze sindacali territoriali o dalle rsa/rsu. I lavoratori dovranno firmare la presenza sia in entrata che in uscita dall'assemblea.

Durante i permessi retribuiti, dalle rappresentanze sindacali, compete la normale retribuzione tabellare (come se lavorasse) maggiorata dalle indennità spettanti riferite al cantiere di lavoro.

Le parti concordano nel recepire la normativa nazionale in termini di rsa/rsu, anche per l'utilizzo delle ore di permessi sindacali riservate ai rappresentanti.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto possono nominare, nei limiti previsti dalla legge, i propri Rappresentanti sindacali aziendali anche tra gli operai a tempo determinato limitatamente alla durata del rapporto di lavoro costituito con gli stessi.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 4, lett. C) del c.c.n.l. 9 dicembre 2021, si concorda quanto segue:

- il limite previsto dalla lett. a) dell'art. 23 della legge 23 maggio 1970, n. 300, già elevato di tre ore mensili dal predetto art. 4, è ulteriormente elevato di altre due ore mensili;
- i permessi spettanti ai Rappresentanti sindacali aziendali con rapporto di lavoro a tempo determinato sono proporzionati in relazione alla durata del rapporto.

Il datore di lavoro provvederà a mettere a disposizione una sede idonea alla effettuazione delle assemblee sindacali.

Art. 24 - (Contributo di assistenza contrattuale regionale)

Fermo restando quanto previsto all'art. 29 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021, nonché dal regolamento delle trattenute per il contributo per assistenza contrattuale nazionale allegato al c.c.n.l. stesso, è istituito un contributo per assistenza contrattuale regionale di importo pari allo 0,15% del valore del minimo retributivo nazionale conglobato e del valore del salario integrativo regionale.

La ritenuta sarà effettuata in coincidenza col pagamento della retribuzione agli operai e sarà versata trimestralmente a favore delle Organizzazioni sindacali regionali mediante accredito su apposito conto corrente intestato unitariamente alle Organizzazioni medesime.

I lavoratori interessati potranno sempre manifestare volontà contraria alla ritenuta nelle stesse forme e modi indicati all'Allegato I del c.c.n.l. 9 dicembre 2021 con riferimento al contributo di assistenza contrattuale nazionale.

Art. 25 - (Reperibilità)

In caso di lavori invernali per pulizia e messa in sicurezza di strade e piazzali dalla neve, di incendi o di calamità naturali previste dall'art. 56 del CCNL 9 dicembre 2021 i datori di lavoro potranno chiedere ai lavoratori di essere reperibili.

Le modalità di organizzazione delle squadre e della reperibilità dovranno essere definite in programmi concordati con le Organizzazioni sindacali in sede locale.

In ogni caso tali programmi dovranno indicare:

- il/i periodo/i di maggior rischio al fine di limitare temporalmente l'attivazione dell'istituto della reperibilità;
- i recapiti telefonici cui i lavoratori in reperibilità sono tenuti ad essere sempre rintracciabili, nell'ambito del comune di residenza o comune vicino;
- l'elenco dei centri di raccolta che i lavoratori dovranno raggiungere in caso di chiamata con l'indicazione dei tempi massimi intercorrenti fra la chiamata e la presentazione in servizio.

I lavoratori in reperibilità hanno diritto all'indennità prevista dall'art. 56 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021 per 24 ore durante i giorni festivi e per la differenza fra queste ed il normale orario di lavoro nei giorni feriali o comunque lavorati; hanno diritto inoltre al rimborso delle spese sostenute per l'eventuale utilizzo del mezzo di trasporto proprio, in caso di chiamata, nella misura stabilita dall'art. 57 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021.

Nei casi di chiamata l'indennità di reperibilità spetta sino al momento di presentazione del lavoratore al centro di raccolta; da tale momento di entrata in servizio al lavoratore spetta la retribuzione maggiorata così come definita dall'art. 57 del c.c.n.l. 9 dicembre 2021.

Art. 26 - (Buono mensa)

A partire dal 1° gennaio 2013 verrà riconosciuto a tutti i lavoratori un buono mensa di € 7,50 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Per quanto riguarda i lavoratori assunti da ERSAF ovvero da enti pubblici, l'importo del buono mensa non potrà comunque superare i limiti previsti dalla legge vigente.

Per giornata di effettivo lavoro con diritto al riconoscimento del buono mensa si intende una giornata di almeno 4 ore di prestazione mentre, nei casi di permesso e/o di eventi di forza maggiore (pioggia, ecc.), si intende una giornata di almeno 2 ore di prestazione.

Art. 27 - (Salario integrativo regionale)

Le Parti concordano l'aumento salariale del minimo contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo regionale per i dipendenti a tempo indeterminato e determinato pari al 1,5% a partire dal 1/7/2022.

Una tantum pari a euro100 a copertura della vigenza contrattuale sarà erogata al personale in forza alla data odierna.

Pertanto, il "totale mensile" del salario integrativo viene aggiornato come dai totali sotto riportati:

Operai

Livello	Qualifica	Parametro	Salario integrativo al 30.06.2022	Aumento dal 1.7.2022	Totale mensile salario integrativo dal 1.7.2022
5°	Specializzato super	123	€ 217,39	€ 25,54	€ 242,94
4°	Specializzato	116	€ 200,75	€ 23,98	€ 224,74
3°	Qualificato super	111	€ 191,03	€ 22,93	€ 213,97
2°	Qualificato	108	€ 183,52	€ 22,34	€ 205,86
1°	Comune	100	€ 164,76	€ 20,55	€ 185,31

Impiegati

Livello	Qualifica	Parametro	Salario integrativo al 30.06.2022	Aumento dal 1.7.2022	Totale mensile salario integrativo dal 1.7.2022
6°		152	€ 253,44	€ 31,34	€ 284,78
5°		133	€ 229,70	€ 27,43	€ 257,13
4°		122	€ 216,12	€ 25,30	€ 241,42
3°		115	€ 207,33	€ 23,85	€ 231,18
2°		108	€ 198,74	€ 22,54	€ 221,28
1°		100	€ 188,77	€ 20,91	€ 209,68

Art. 27 bis - incentivi

Il personale concorre alla distribuzione degli incentivi, se individuati dal datore di lavoro/RUP per il supporto reso per lavori, servizi-forniture individuati dall'articolo 113 del decreto legislativo n°50/2016.

Art. 28 - (Indennità attrezzi)

Il datore di lavoro deve fornire in ogni modo gli attrezzi manuali di uso comune. Il lavoratore ne deve fare un uso diligente e restituirlo alla chiusura dei cantieri.

Art. 29 - (Previdenza integrativa)

Ai fini di un'ampia diffusione dello strumento contrattuale di Previdenza Cooperativa, si stabilisce che all'atto dell'attivazione di ogni rapporto di lavoro, sia esso a tempo indeterminato, che stagionale, l'ente datoriale si impegna a fornire al lavoratore tutta la documentazione utile all'iscrizione del predetto fondo complementare.

Le parti sono impegnate ad individuare iniziative per promuovere l'iscrizione al Fondo integrativo Previdenza Cooperativa ai fini della salvaguardia dei livelli di pensione; saranno effettuate da parte del Comitato paritetico aggiornamenti congiunti sullo stato delle iscrizioni (art. 3).

Art. 30 - (Stampa contratto)

Le spese di stampa del volume del contratto sono a totale carico della regione Lombardia.

Art. 31 - (Decorrenza e durata del contratto)

Il presente contratto integrativo decorre dal 1 gennaio 2020 e scadrà il 31 dicembre 2023, e resta in vigore fino al successivo rinnovo.

La Delegazione trattante di ERSAF

FIRMATO

Il rappresentante dei Consorzi forestali Regione Lombardia

FIRMATO

La Delegazione trattante di parte sindacale

FAI CISL

FIRMATO

FLAI CGIL

FIRMATO

UILA UIL

FIRMATO

Il rappresentante di Regione Lombardia _____

FIRMATO

Allegato A

Fac-simile

All'ente datore di lavoro

Il sottoscritto avendo lavorato in qualità di operaio stagionale con contratto di lavoro a tempo determinato alle dipendenze del nel periodo con la qualifica di , chiede che gli venga riconosciuto il diritto di precedenza nell'assunzione, con la medesima qualifica presso codesto ente ai sensi dell'art. 8-bis del D.L. 29 gennaio 1983, n. 17, convertito in L. 25 marzo 1983, n. 79.

Con osservanza

Allegato B

Verbale d'accordo

Il giorno 3 ottobre 2001 in Milano, presso la sede della regione Lombardia

Tra

L'UNCEM Lombardia rappresentata dal Presidente, con la presenza dell'Azienda regionale delle foreste e della Direzione all'agricoltura della regione Lombardia e i Consorzi forestali lombardi e la FLAI-CGIL regionale la FAI-CISL regionale la UILA-UIL regionale

In attuazione del Protocollo d'intesa per l'applicazione del decreto legislativo n. 626/1994 allegato al c.c.n.l. in vigore;

Si è concordato quanto segue:

Nelle realtà aziendali forestali della regione Lombardia (comunità montane, Consorzi forestali, Azienda regionale foreste, cooperative e tutte le aziende che svolgono lavori forestali, ecc.), l'elezione del Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza avverrà per unità operativa.

S'intende per unità operativa, la singola struttura operativa sul territorio ove operano i lavoratori forestali.

Il numero complessivo delle R.L.S. aziendali deriva dalla somma delle strutture operative esistenti. Qualora la struttura operativa fosse costituita da più cantieri, l'R.L.S. avrà esigibilità sindacale per svolgere la sua mansione nei diversi luoghi di lavoro (permessi retribuiti, rimborso chilometrico, ecc.). Al R.L.S. eletto, sono riconosciute tutte le agibilità previste dalla legge e dal c.c.n.l.