

Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria

FLAI CGIL

Calabria

FAT Cisl

Calabria

UILA UIL

Calabria

AZIENDA REGIONALE CALABRIA VERDE

URBI ANBI CALABRIA

ENTE TERRITORIALE NATURALE REGIONALE DELLE SERRE

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE

PER GLI ADDETTI

ALLA SISTEMAZIONE IDRAGICO-FORESTALE ED IDRAGICO AGRARIA



Catanzaro

dal 1° luglio 2018 al 30 giugno 2022

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 4 del mese di dicembre 2019, presso gli Uffici della Regione Calabria, sono presenti:

1. gli Enti datoriali:

- a. **l'Azienda Calabria Verde**, ente strumentale della Regione Calabria, rappresentata dal Commissario Straordinario Marigiò Aloisio, giusta delibera di nomina della Giunta Regionale nr. 100 del 30 marzo 2016;
- b. **l'Urbi Calabria**, rappresentata dall'Ing. Leonetti Rocco delegato dal Presidente dell'Urbi regionale;
- c. **l'Ente Parco Naturale Regionale delle Serre**, rappresentata dal Commissario Straordinario dottor Giuseppe Pellegrino, giusta delibera di nomina della Giunta Regionale nr. 57 del 15 febbraio 2019;

2. i rappresentanti sindacali:

- a. **FLAI CGIL**: rappresentata dal Segretario Generale Bruno Costa, nonché da Caterina Vaiti, Federica Pietramala, Debora Franico, Silvano Lanciano, Giovanbattista Nicoletti, Adriano Savaia, Battista Plati, Rocco Borgese, Nicola Rodi, Giovanni Amendola, Rinaldo Tedesco e Stefania Taverniti, Alfonso Filice;
- b. **FAI CISL**: rappresentata dal Segretario Generale Michele Sapia, nonché da Lucia Madia, Francesco Ferraro, Francesco Fortunato, Romolo Piscioneri, Antonio Pisani, Michele Altieri, Antonino Zema, Felicia Galati, Francesca Arlotta, Daniele Gualtieri, Giovanni Bitonti, Carmine Pupo, Vincenzo Messineo, Sebastiano Monaco, Elena Murdica, Giuseppe Mesiano, Piero Sciarrotta e Giacinto Spagnolo;
- c. **UILA UIL**: rappresentata dal Segretario Generale Antonino Merlino nonché da Vito Giorgio, Pasquale Barbalaco, Antonio De Gregorio, Maria De luca, Angelo Di Masi, Gianfranco La Cava, Massimo Comberiatì, Antonio Modafferi, Ciriaco Biondi e Andrea Urso,

i quali, dato atto che, a conclusione della trattativa ai fini della sottoscrizione del contratto integrativo regionale:

- in data 22 luglio 2019, in attesa degli adempimenti formali di approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi da parte degli Enti datoriali, hanno sottoscritto una pre-intesa su un'ipotesi di rinnovo contrattuale che, ottenuta formalmente la copertura finanziaria avrebbe dovuto decorrere dall'1 luglio 2019 ed avere vigore fino al 30 giugno 2022;
- in data 30 novembre 2019, per superare alcune problematiche connesse alla copertura finanziaria per i maggiori oneri previsti dal contratto, si sono nuovamente incontrati ed hanno convenuto (alla presenza dello stesso Presidente della Regione e dei Responsabili del Dipartimento Presidenza Regionale e dell'UOA Politiche della Montagna, Foreste e Forestazione e Difesa del Suolo), ad integrazione e modifica del testo del contratto allegato al verbale di pre-intesa del 22 luglio 2019, di:
 - differire l'erogazione della somma prevista nel testo della pre-intesa, quale "quota *una-tantum* vacanza contrattuale", all'avvenuta cognizione degli importi del trasferimento statale per la forestazione anno 2020 "al fine di mantenere inalterati i saldi";
 - erogare l'intera quota incrementale del salario integrativo regionale S.I.R. a decorrere dal 1° luglio 2019, sia per la parte operai che impiegati;

Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria

- indicizzare le quote del salario integrativo regionale (SIR) secondo i valori dei parametri indicati nelle tabelle "C" e "D" e gli importi, indicati rispettivamente nelle colonne "parametri" e "valore SIR a regime";
- far decorrere dall'1° gennaio 2020 tutti gli altri aumenti previsti nella pre-intesa del 22 luglio 2019,

convengono e sottoscrivono l'allegato "Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico - forestale ed idraulico - agraria", già oggetto della pre-intesa, aggiungendo, dopo l'art. 83 la presente nota a verbale:

"L'erogazione della somma prevista dall'art. 76, quale quota una-tantum vacanza contrattuale, sarà differita all'avvenuta cognizione degli importi del trasferimento statale per la forestazione anno 2020 "al fine di mantenere inalterati i saldi".

L'intera quota incrementale del salario integrativo regionale S.I.R., di cui all'art. 75, sarà erogata a decorrere dal 1° luglio 2019, sia per la parte operai che impiegati, indicizzandola secondo i valori dei parametri e degli importi riportati, rispettivamente, nelle colonne "parametri" e "valore SIR a regime" delle tabelle "C" e "D".

Ogni altro aumento previsto dal contratto avrà decorrenza economica dall'1 gennaio 2020".

Al presente verbale sono allegati:

- verbale di pre-intesa sottoscritto in data 22 luglio 2019;
- verbale di incontro sottoscritto in data 30 novembre 2019;
- Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico - forestale ed idraulico - agraria

[Numerous handwritten signatures and initials are present, including names like Michele Sapia, and various scribbles.]

Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria

INDICE

Art. 1	<i>Oggetto e sfera di applicazione.</i>	pag. 8
Art. 2	<i>Decorrenza e durata.</i>	pag. 8
Art. 3	<i>Relazioni sindacali.</i>	pag. 8
Art. 4	<i>Livello di confronto regionale.</i>	pag. 8
Art. 5	<i>Livello di confronto regionale: osservatorio permanente regionale.</i>	pag. 9
Art. 6	<i>Comitato Paritetico Dipartimentale per la Forestazione.</i>	pag. 9
Art. 7	<i>Pari opportunità.</i>	pag. 10
Art. 8	<i>Livello di confronto territoriale.</i>	pag. 10
Art. 9	<i>Informazione sindacale.</i>	pag. 10
Art. 10	<i>Orario di lavoro.</i>	pag. 10
Art. 11	<i>Orario di lavoro per gli operai idraulico forestali.</i>	pag. 11
Art. 12	<i>Orario di lavoro per gli impiegati idraulico forestali.</i>	pag. 11
Art. 13	<i>Rispetto dell'orario di lavoro.</i>	pag. 11
Art. 14	<i>Disposizioni particolari sull'orario di lavoro.</i>	pag. 12
Art. 15	<i>Lavoro a turni.</i>	pag. 12
Art. 16	<i>Lavoro notturno.</i>	pag. 12
Art. 17	<i>Lavoro straordinario.</i>	pag. 13
Art. 18	<i>Riposi compensativi.</i>	pag. 13
Art. 19	<i>Lavoro a tempo parziale (part-time).</i>	pag. 13
Art. 20	<i>Mezzi di trasporto.</i>	pag. 13
Art. 21	<i>Rimborso chilometrico per gli operai idraulico forestali.</i>	pag. 13
Art. 22	<i>Esigenze di spostamento degli impiegati forestali con mezzi propri.</i>	pag. 14
Art. 23	<i>Missioni e Trasferte.</i>	pag. 14
Art. 24	<i>Aspettativa.</i>	pag. 14
Art. 25	<i>Aspettativa non retribuita per esigenze personali o di famiglia.</i>	pag. 15
Art. 26	<i>Aspettativa non retribuita per gravi e documentati motivi di famiglia.</i>	pag. 16
Art. 27	<i>Altre forme di aspettativa non retribuita.</i>	pag. 17
Art. 28	<i>Cumulo delle aspettative.</i>	pag. 17
Art. 29	<i>Congedo matrimoniale.</i>	pag. 17
Art. 30	<i>Permessi straordinari retribuiti.</i>	pag. 18
Art. 31	<i>Permessi per lutto.</i>	pag. 18
Art. 32	<i>Altri permessi straordinari retribuiti.</i>	pag. 18
Art. 33	<i>Ferie.</i>	pag. 19
Art. 34	<i>Reperibilità.</i>	pag. 19
Art. 35	<i>Mensilità aggiuntive (13° e 14°).</i>	pag. 21
Art. 36	<i>Giorni festivi, festività nazionali e infrasettimanali.</i>	pag. 21
Art. 37	<i>Norme di trattamento economico. Retribuzione.</i>	pag. 22
Art. 38	<i>Fondo CIMIF-CALABRIA.</i>	pag. 22
Art. 39	<i>Quote Sindacali per delega.</i>	pag. 22
Art. 40	<i>Diritti sindacali.</i>	pag. 22
Art. 41	<i>Indennità di mensa.</i>	pag. 23
Art. 42	<i>Attrezzi di lavoro.</i>	pag. 23
Art. 43	<i>Carenza malattia.</i>	pag. 23
Art. 44	<i>Carenza infortuni.</i>	pag. 23
Art. 45	<i>Conservazione del posto in caso di malattia o infortunio.</i>	pag. 24
Art. 46	<i>Assenze per malattie in caso di patologie richiedenti terapie salvavita.</i>	pag. 24
Art. 47	<i>Anticipazione ANF - Infortunio - Malattia - C.I.S.O.A.</i>	pag. 24

Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria

Art. 48	<i>Cassa integrazione guadagni - C.I.S.O.A.</i>	pag. 25
Art. 49	<i>Riassunzione di operai a tempo determinato.</i>	pag. 25
Art. 50	<i>Disposizioni organizzative in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro</i>	pag. 25
Art. 51	<i>Formazione professionale.</i>	pag. 26
Art. 52	<i>Lavori pesanti e nocivi.</i>	pag. 27
Art. 53	<i>Lavori in acqua.</i>	pag. 28
Art. 54	<i>Lavori disagiati.</i>	pag. 28
Art. 55	<i>ITI. Trattamento di fine rapporto e anticipazione TFR.</i>	pag. 28
Art. 56	<i>OIF a tempo indeterminato. TFR.</i>	pag. 28
Art. 57	<i>Impiegati. Classificazione del personale.</i>	pag. 29
Art. 58	<i>Scatti di anzianità.</i>	pag. 29
Art. 59	<i>Operai. Classificazione del personale.</i>	pag. 29
Art. 60	<i>Alta Professionalità.</i>	pag. 29
Art. 61	<i>Cambi di livello</i>	pag. 30
Art. 62	<i>Fondo obiettivo.</i>	pag. 31
Art. 63	<i>Attività connesse al Piano Attuativo di Forestazione.</i>	pag. 31
Art. 64	<i>Attività cantieristica di forestazione.</i>	pag. 31
Art. 65	<i>Attività vivaistica e faunistica.</i>	pag. 32
Art. 66	<i>Prevenzione ed attività di spegnimento incendi.</i>	pag. 32
Art. 67	<i>Incarichi di Capo Operai e di Capo Squadra. Indennità.</i>	pag. 33
Art. 68	<i>S.O.U.P. e C.O.P..</i>	pag. 34
Art. 69	<i>Attività antincendio. Operazioni di bonifica.</i>	pag. 34
Art. 70	<i>Fondo AIB.</i>	pag. 34
Art. 71	<i>Nuclei Polifunzionali.</i>	pag. 35
Art. 72	<i>Interventi in caso di calamità naturali.</i>	pag. 35
Art. 73	<i>Squadre di operatori con mezzi movimento terra.</i>	pag. 36
Art. 74	<i>Servizio di Vigilanza Forestale.</i>	pag. 36
Art. 75	<i>Salario integrativo regionale (SIR).</i>	pag. 37
Art. 76	<i>Indennità una tantum.</i>	pag. 37
Art. 77	<i>Puntualità nel pagamento delle indennità.</i>	pag. 37
Art. 78	<i>Transiti da impiegato idraulico - forestale a operaio idraulico - forestale.</i>	pag. 37
Art. 79	<i>Locali ad uso ricoveri e servizi.</i>	pag. 38
Art. 80	<i>Norme in materia disciplinare.</i>	pag. 38
Art. 81	<i>Previdenza integrativa.</i>	pag. 38
Art. 82	<i>Contributo per l'assistenza Contrattuale (CAC) e la gestione del CIRL.</i>	pag. 38
Art. 83	<i>Norma finale di rinvio.</i>	pag. 38
	<i>Nota a verbale</i>	pag. 39
	<i>Tabella "A"</i>	pag. 40-41
	<i>Tabella "B"</i>	pag. 42-43-44
	<i>Tabella "C"</i>	pag. 45
	<i>Tabella "D"</i>	pag. 46
	<i>Tabella "E"</i>	pag. 47
	<i>Regolamento "CAC"</i>	pag. 48

Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria

PREMESSA

In attesa che la delegazione trattante per il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alla sistemazione idraulico – forestale e idraulico – agraria chiuda i relativi lavori, nell’ambito della contrattazione integrativa regionale si è avvertita l’esigenza di integrare, modificare e migliorare, nell’ambito dei limiti imposti dal vigente Contratto Collettivo di Lavoro Nazionale 2010 – 2012, le norme del Contratto Integrativo Regionale scaduto il 31 dicembre 2011.

Il nuovo Contratto Integrativo Regionale è il prodotto di un ampio ed approfondito dibattito, avviato all’atto delle presentazioni da parte delle Federazioni regionali FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL di una piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto, che, partendo dall’esigenza di rivalutare, anche culturalmente, le molteplici funzioni del bosco (protettiva, produttiva, ricreativa, preventiva, etc.) e dagli aspetti socio-economici legati alle attività forestali ed idraulico-agrarie, sollecitava altresì moderne politiche di sviluppo e di tutela del sistema ambientale-forestale.

Dovendo gli obiettivi fondamentali di questa nuova politica forestale basarsi sul metodo ordinario della programmazione, si è reso necessario, in attuazione del principio di cooperazione, migliorare, in primis, il coordinamento fra Regione, Enti gestori ed Organizzazioni sindacali, tenendo ben presente che la sede primaria di elaborazione della politica forestale, nel quadro degli indirizzi nazionali e comunitari, rimane la Regione cui spetta il compito di recuperare e valorizzare le produzioni e le potenzialità agro – silvo – pastorali e concorrere, quindi, al miglioramento delle condizioni economiche e sociali del territorio, garantendo e consolidando i livelli occupazionali del “settore lavoratori forestali” al cui interno, su tutta la Calabria, appare impellente e non più differibile un ricambio generazionale.

Oltre alla difesa e alla qualificazione del personale del comparto forestale, il punto centrale della contrattazione è stato proprio quello del potenziamento occupazionale da realizzare seguendo i principi generali della programmazione, alla luce degli obiettivi, delle azioni e delle risorse messe a disposizione dalla vigente normativa comunitaria, nazionale e regionale, anche perché la sensibilità della pubblica opinione verso la tutela e la valorizzazione del patrimonio ambientale, impone urgenti scelte di stabilità e continuità nell’azione del settore.

A tal proposito, si è rilevata l’esigenza di instaurare un quadro di nuove e più continue relazioni sindacali in grado di assicurare un più diretto coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali stipulanti (cui competerà il compito di esercitare in seguito le funzioni generali e sociali a salvaguardia del settore e ai fini della difesa, valorizzazione e rinnovabilità delle connesse risorse economiche) nelle scelte aziendali con particolare riferimento all’innovazione e al miglioramento dei servizi, agli andamenti occupazionali, alla formazione dei lavoratori cui si chiede un maggiore senso di responsabilità nell’esecuzione di ogni singola attività lavorativa.

La Regione Calabria, la FLAI-CGIL, la FAI-CISL, la UILA-UIL (queste ultime che, all’inizio della trattativa, hanno chiesto che alla stipula del contratto partecipassero le sole parti sindacali che hanno stipulato il CCNL nazionale) e gli Enti datoriali (Azienda Calabria Verde, Consorzi di Bonifica, rappresentati dall’URBI Calabria, e Ente Parco delle Serre vibonesi), attraverso la lunga ed articolata trattativa hanno, quindi, prodotto il presente documento che:

- colma vuoti contrattuali determinati dalle trasformazioni normative intervenute nel tempo all’interno degli Enti attuatori;

 Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
Idraulico-forestale e idraulico-agraria

- risolve controversie normative sull'applicazione di norme contrattuali (tra le quali quelle del D.lgs. 165/2001) causate dalla natura giuridica di diritto pubblico attribuita dalla legge regionale ad alcuni Enti;
- considera il sistema forestale calabrese, ormai, ispirato da principi multifunzionali ed ambientali, parte integrante dei sistemi produttivi ed economici regionali;
- guarda in modo innovativo alla forestazione, considerandola non più *"peso economico insostenibile"*, ma motore di sviluppo sostenibile in aree a rischio di marginalizzazione, sganciato dalle logiche assistenziali del passato ed ancorato esclusivamente al perseguimento di una vera produttività economica e sociale;
- riconosce le emergenti specificità di alcuni Enti datoriali;
- attribuisce un ruolo più ampio ed articolato agli Enti datoriali, cui le leggi regionali hanno attribuito nuovi compiti che vanno ben oltre la manutenzione, la protezione e la valorizzazione dei soli territori montani nel loro complesso;
- tenta di risolvere disparità di trattamento economico tra le diverse tipologie di contratto che i lavoratori presenti negli Enti attuatori hanno e che, da sempre, sono la causa di latenti contrasti;
- punta, grazie alla previsione di successivi appositi tavoli di confronto istituzionale alla soluzione di particolari tematiche, prima fra tutte quelle occupazionale;
- valorizza gli operai e gli impiegati idraulico-forestali, prevedendo per loro seri piani di formazione professionale.

L'operaio e l'impiegato idraulici forestali, grazie ai campi amministrativi normati dal Contratto Integrativo Regionale, assumono finalmente, in quanto utilizzati in un'ottica più produttiva nell'ambito delle numerose ed articolate funzioni che gli Enti attuatori, la veste di operatori ambientali che operano in campo forestale, ma che intervengono anche attivamente nella protezione ambientale e civile. Partecipano, infatti, alla realizzazione esecutiva di progetti per la difesa e conservazione del suolo e per la protezione ed il controllo del deflusso delle acque, operano, in collaborazione con le amministrazioni pubbliche, in servizi tecnici professionali e regionali per la prevenzione e lotta attiva degli incendi boschivi, nonché per le segnalazioni di criticità idro - geologiche presenti sul territorio.

2) Gli Enti datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti si sono impegnati reciprocamente affinché, chiusa la trattativa:

- ai fini della segnalata esigenza di *"potenziamento occupazione da realizzare seguendo i principi generali della programmazione"*, si facciano da subito promotori di iniziative volte a sollecitare la Giunta Regionale e il Consiglio Regionale ad approvare la *"disciplina organica a sostegno dello sviluppo economico della Regione Calabria"* prevista dall'art. 1, comma 1, del già citato D.L. 233/1984, ma rimasta solo sulla carta. Ciò in considerazione del fatto che *"il blocco assunzionale nel comparto forestazione imposto dalla legge 442/84, a breve, non consentirà più di assicurare i minimali servizi"*;
- si aprano specifici tavoli regionali, che vedano coinvolti i diversi Dipartimenti Regionali competenti:
 - sul Servizio della Sorveglianza Idraulica che necessita di urgenti interventi normativi, non risolvibili nell'ambito di una trattativa contrattuale;
 - sui crediti vantati dai Consorzi di Bonifica nel settore della forestazione che, già oggetto di atti normativi della Giunta e del Consiglio Regionale, pregiudicano qualsivoglia ipotesi di razionalizzazione delle risorse economiche di questi Enti.

PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA

Art. 1 - Oggetto e sfera di applicazione.

1. Il presente contratto regionale di lavoro (di seguito CIRL) integra il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito CCNL) per gli addetti ai lavori di manutenzione idraulico-forestale e idraulico-agraria, 1 gennaio 2010 - 31 dicembre 2012, nonché annulla e sostituisce tutti i CIRL precedenti.
2. Il CIRL disciplina i rapporti di lavoro degli operai ed impiegati idraulico forestali con l'Ente regionale Azienda Calabria Verde, i Consorzi di Bonifica della Regione Calabria e l'Ente Parco Regionale delle Serre che svolgono, in amministrazione diretta, attività di:
 - sistemazione e manutenzione idraulico-forestale e idraulico-agraria;
 - imboscamento e rimboscamento;
 - miglioramento dei boschi esistenti ed attività connesse;
 - difesa del suolo e prevenzione del dissesto idrogeologico;
 - valorizzazione ambientale e paesaggistica;
 - vivaistica forestale;
 - opere di ingegneria naturalistica;
 - prevenzione e lotta agli incendi boschivi.
3. Il contratto è applicabile ad eventuali ulteriori Aziende Speciali o altri Enti che con finanziamenti pubblici e in amministrazione diretta, o in affidamento se cooperative, o enti d'impresa di altra natura, dovessero svolgere, in prevalenza, le attività di cui al precedente comma 2.
4. Il CIRL si applica, inoltre, in attesa di una nuova disciplina del settore, al personale della Sorveglianza Idraulica in virtù del contratto individuale di lavoro sottoscritto all'atto dell'assunzione, purché lo stesso personale non abbia richiesto l'applicazione di altra tipologia di contratto e non sia già intervenuta al riguardo sentenza definitiva del Giudice del Lavoro.

Art. 2 - Decorrenza e durata.

1. Il presente contratto ha validità 1 luglio 2019 - 30 giugno 2022.
2. Lo stesso contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, nei modi di legge e qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno due mesi prima della scadenza.

Art. 3 - Relazioni sindacali.

1. Nell'intento di instaurare corrette relazioni sindacali e allo scopo di realizzare un efficace sistema di informazione e conoscenza del settore forestale, le parti stipulanti, riconoscendo la complessità delle politiche e della gestione, convengono di articolare l'intera materia su due livelli di confronto: uno regionale, l'altro territoriale.
2. Gli Enti datoriali riconoscono nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore indispensabile e fondamentale delle dinamiche lavorative interne ed assumono, pertanto, l'impegno per un confronto proficuo con le rappresentanze sindacali nel tentativo di ricercare un equilibrio tra le legittime aspirazioni e le attese dei lavoratori e le finalità ed obiettivi istituzionali e di risultato auspiccate nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie di ogni Ente.

Art. 4 - Livello di confronto regionale.

1. Al confronto regionale, basato sul criterio del confronto preventivo, sono normalmente demandati, sempre se non già definite e disciplinate dal CCNL e, comunque, nell'ambito delle competenze rinviate dallo stesso CCNL al CIRL:
 - la gestione e l'applicazione del CCNL al CIRL;

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

- le linee di programmazione degli interventi e dei progetti operativi che le parti datoriali comunicheranno a tutte le organizzazioni sindacali contestualmente all'inoltro alle competenti strutture regionali;
- le politiche di tutela, conservazione, valorizzazione e sviluppo del settore forestale e ambientale;
- le linee programmatiche e d'intervento in tema di prevenzione e lotta agli incendi boschivi;
- le politiche di formazione professionale ed utilizzo delle risorse umane;
- il rispetto della parità uomo-donna;
- i flussi occupazionali dei singoli settori;
- i fabbisogni di risorse umane e finanziarie;
- l'esame di ipotesi legate ad eventuali sopravvenute diverse articolazioni in tema di rapporto di lavoro specie se relative a mutamenti nei programmi di formazione, di inquadramento nei livelli e/o alla modifica delle qualifiche di mestiere/profilo ed all'individuazione di nuove;
- anche su segnalazione di una delle parti firmatarie stipulanti, la valutazione sulla qualità, quantità ed utilità di talune attrezzature e/o indumenti di lavoro come anche la corretta applicazione di misure di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro previste dalle vigenti disposizioni di legge;
- ogni altra materia espressamente rinviata al secondo livello dal CCNL ovvero problematiche demandate alla contrattazione locale, ma non risolte in quel contesto.

Art. 5 - Livello di confronto regionale: osservatorio permanente regionale.

1. A sostegno dell'attività del settore, per assicurare un adeguato costante sistema di informazione tra le parti, all'interno del Dipartimento 2 Presidenza, UOA Foreste, Forestazione e Difesa del Suolo, è istituito un osservatorio permanente regionale.
2. L'osservatorio, che sarà coordinato dal citato Dipartimento regionale, sarà composto in modo paritetico dai rappresentanti, di livello regionale, delle Enti datoriali e delle organizzazioni sindacali stipulanti. Avrà, inoltre, il compito di monitorare in via continuativa tutte le materie demandate, per competenza, al confronto regionale.

Art. 6 - Comitato Paritetico Dipartimentale per la Forestazione.

1. Presso la Regione Calabria è altresì istituito un Comitato Paritetico Dipartimentale per la Forestazione, presieduto dal Direttore Generale del Dipartimento Presidenza o da un suo delegato di cui fanno parte 6 componenti, da individuare tra i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti (FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL regionali) e rappresentanti della parte datoriale.
2. Per ogni membro effettivo è nominato anche il rispettivo supplente.
3. Il Comitato, per lo svolgimento dei propri lavori, potrà dotarsi di apposito regolamento. E' convocato entro il termine di 15 giorni dalla richiesta di uno dei suoi membri.
4. Rientrano nei compiti del Comitato Paritetico Dipartimentale della Forestazione:
 - l'interpretazione autentica del presente CIRL;
 - l'attività di divulgazione e di chiarificazione delle norme contrattuali, anche al fine di prevenire l'insorgere del contenzioso e di vertenze, che potrebbero turbare il necessario clima di collaborazione nei cantieri di lavoro;
 - i tentativi di conciliazione delle eventuali controversie collettive ed individuali che non abbiano trovato adeguata soluzione a livello locale o aziendale;
 - le consultazioni su problemi di reciproco interesse con particolare riguardo ai problemi dell'occupazione, di affidamento degli incarichi e al sistema di classificazione del personale;
 - l'analisi dei fabbisogni formativi e la conseguente programmazione di corsi di formazione professionale del settore;

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

- la discussione 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;
 - l'analisi dei flussi occupazionali e le dinamiche delle assunzioni;
5. Al Comitato Paritetico è demandata la segnalazione alla Presidenza della Giunta Regionale degli inadempimenti contrattuali delle aziende che applicano il contratto regionale.
6. Il Comitato svolge anche funzioni di indirizzo con i seguenti compiti:
- sviluppare in modo produttivo il lavoro in cantiere con modalità di gestione innovative del personale impiegato;
 - 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.

Art. 7 - Pari opportunità.

1. Le incombenze relative alla verifica delle pari opportunità sono anche demandate ai Comitati di Garanzia previsti dal D.L. 198/2006, seguendo le norme degli appositi "Piani Azioni Positive" adottati da ogni Ente datoriale.
2. Gli Enti datoriali si impegnano a mettere in atto azioni tendenti ad assicurare, nei loro rispettivi ambiti, che impediscono la piena realizzazione delle pari "opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Art. 8 - Livello di confronto territoriale.

1. Al confronto territoriale prenderanno parte i Consorzi di Bonifica e la Direzione dei Parchi, mentre per Calabria Verde i singoli Distretti Territoriali.
2. Possono essere affidati a livello locale i compiti di verifica della corretta gestione e applicazione del CCNL e del CIRL, in particolare, per quanto attiene:
 - l'utilizzo e l'organizzazione, nell'ambito di tutte le attività lavorative, della manodopera;
 - l'ubicazione dei centri raccolta;
 - i criteri di rotazione dei lavoratori addetti ai lavori nocivi e /o pesanti e le modalità di attuazione della reperibilità;
 - la gestione degli orari di lavoro e delle ferie.

Art. 9 - Informazione sindacale.

1. Gli Enti datoriali riconoscono che presupposto fondamentale per il corretto esercizio delle relazioni sindacali è l'informazione.
2. Fermo restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalla legge, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte degli Enti datoriali, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata ed esaminata.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevede il confronto a livello regionale, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 10 - Orario di lavoro.

1. L'orario di lavoro, fissato dall'art. 9 del CCNL, sia per gli operai che per gli impiegati idraulico forestali in 39 ore settimanali, è ripartito in 5 giorni, dal lunedì al venerdì. E' escluso il lavoro nella giornata di sabato, considerata lavorativa ai fini previdenziali secondo quanto disposto dall'art. 5 della legge 16 febbraio 1977, n. 37.

(Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a circled number '11' and various scribbles.)

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

2. In presenza di particolari contingenti esigenze di protezione civile, che richiedano una diversa distribuzione e articolazione dell'orario di lavoro o prestazioni lavorative maggiori, diverse da quelle previste dal comma 1 del presente articolo e da quanto disposto dai successivi articoli 11 e 12, fermo restando quanto previsto dalle leggi vigenti e dal CCNL, potranno essere raggiunti, con le organizzazioni sindacali, accordi a livello di confronto regionale o territoriale.

Art. 11 - Orario di lavoro per gli operai idraulico forestali.

1. L'orario di lavoro degli operai idraulico forestali, come detto, ripartito su 5 giorni, è articolato nella misura di 8 ore giornaliere da lunedì a giovedì e di 7 ore giornaliere il venerdì.
2. L'inizio e il termine dell'orario giornaliero di lavoro è dalle ore 7,00 alle ore 15,00, fermo restando una pausa per la consumazione del pasto, non computabile nell'orario di lavoro, la cui durata sarà stabilita, a livello di confronto territoriale, d'intesa con le OO.SS.
3. Entro il mese di maggio, i lavoratori forestali potranno richiedere, per i mesi estivi (1° giugno - 1° ottobre), ai rispettivi direttori dei lavori e sempre nell'ambito di un confronto territoriale con le OO.SS., l'applicazione, per l'intera squadra o cantiere di lavoro, di una diversa ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro estivo e, in particolare: da lunedì a giovedì dalle ore 06,00 alle ore 14,00 mentre per il venerdì dalle ore 06,00 alle ore 13,00. In caso di diversa articolazione dell'orario di lavoro, per le pause pranzo si continuano ad applicare le norme vigenti per l'orario ordinario.

Art. 12 - Orario di lavoro per gli impiegati idraulico forestali.

1. L'orario di lavoro degli impiegati idraulico forestali, ripartito sempre su 5 giorni, è articolato settimanalmente nella misura di 9 ore e 45 minuti nelle giornate di lunedì e mercoledì, nonché di 6 e 30 minuti in quelle di martedì, giovedì e venerdì.
2. L'inizio e il termine dell'orario giornaliero di lavoro sarà di norma, nelle giornate di lunedì e mercoledì, dalle ore 7,30 alle ore 17,15, mentre nelle giornate di martedì, giovedì e venerdì dalle ore 7,30 alle ore 14,00, fermo restando una pausa per la consumazione del pasto, non computabile nell'orario di lavoro, la cui durata verrà stabilita, a livello di confronto territoriale, d'intesa con le OO.SS..
3. L'orario di lavoro degli impiegati idraulico forestali dei Consorzi di Bonifica, d'intesa con le OO.SS., potrà essere diversamente articolato in funzioni delle particolari esigenze interne di tali enti.

Art. 13 - Rispetto dell'orario di lavoro.

1. L'inizio e la fine del servizio sui cantieri degli operai idraulico forestali è attestato con l'apposizione della firma sul modello, c.d. "giornaliera", in possesso dei Capi Squadra. Previa intesa con i sindacati, gli Enti datoriali potranno anche individuare ed adottare sistemi di rilevazione automatica.
2. L'ingresso in servizio e l'uscita degli impiegati idraulico forestali sono registrati mediante il tesserino magnetico individuale o altro sistema di rilevazione automatica. Il tesserino costituisce una dotazione strettamente personale e deve essere utilizzato esclusivamente dal titolare. La rilevazione sarà eseguita con i sistemi automatici omogenei per tutti gli appartenenti alla struttura organizzativa. In caso di impossibilità del ricorso alla rilevazione automatica, previa intesa sindacale, potranno essere stabilite modalità alternative. La mancata o errata registrazione dell'orario di presenza deve essere prontamente comunicata al responsabile della struttura competente per le rilevazioni.
3. Ove situazioni particolari impediscano il rispetto dell'orario di arrivo/ingresso è dovere del dipendente avvisare, con tempestività, il responsabile del cantiere o della struttura cui è assegnato.

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

4. Per gli impiegati forestali, il ritardo nell'orario di ingresso al lavoro, fermo restando la possibile rilevanza disciplinare, comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.
5. Per gli operai idraulico forestali, il ritardo nell'orario di arrivo al lavoro, fermo restando la possibile rilevanza disciplinare, comporta l'obbligo del recupero attraverso una compensazione con le ore di permesso spettanti o, in assenza, mediante la decurtazione sulla paga oraria.
6. Successivamente alla segnalazione di presenza sul lavoro i dipendenti non possono allontanarsi dall'ufficio o dal cantiere senza preventiva ed espressa autorizzazione del responsabile della struttura cui fanno capo. Qualunque allontanamento autorizzato dalla sede di lavoro e qualunque sospensione dell'attività lavorativa (assemblea, permesso sindacale, permesso ordinario, etc.) deve essere registrato mediante il tesserino magnetico o annotazioni sui listini.

Art. 14 - Disposizioni particolari sull'orario di lavoro.

1. Il personale dipendente non può essere adibito al lavoro per più di 13 ore lavorative continuative.
2. Il dipendente che, per esigenze dell'Ente datoriale, sia chiamato a prestare servizio in un giorno festivo, fermo restando l'obbligo di prestare il normale orario di lavoro settimanale, ha diritto a fruire del giorno di riposo entro la settimana successiva.
3. Per i servizi connessi a speciali esigenze della comunità, per servizi di elaborazione automatica dei dati e per altri servizi continuativi connessi a specifiche esigenze funzionali, possono essere istituiti turni obbligatori, anche festivi, durante i quali il lavoro è distribuito organicamente nelle ore antimeridiane, pomeridiane e notturne.
4. Particolari orari di servizio possono essere previsti, previ accordi con le OO.SS. stipulanti, per l'espletamento di attività esterne di carattere professionale connesse a compiti istituzionali, comprese quelli antincendio.

Art. 15 - Lavoro a turni.

1. Allo scopo di far fronte ad esigenze funzionali che prevedono la continuità del servizio anche nei giorni festivi e nell'arco delle 24 ore giornaliere, l'orario di lavoro è articolato in turni di lavoro avvicendati antimeridiani, pomeridiani e notturni. I turni di lavoro saranno oggetto di accordi/intese con le OO.SS stipulanti.
2. Fermo restando quanto previsto dagli art. 37 e 50 del CCNL idraulico forestale 2010/2012 (che prevedono specifiche maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo), per gli impiegati ed operai idraulico forestali, comunque, inseriti in turni di lavoro avvicendati, compete, a condizione che nel corso della mensilità abbiano effettuato almeno 6 turni lavorativi (6 presenze giornaliere), una indennità suppletiva pari alla maggiorazione del 10% (dieci per cento) della retribuzione oraria ordinaria (paga base conglobata e salario integrativo regionale), oltre alla retribuzione dovuta per le ore effettivamente prestate di cui ai citati art. 37 e 50 del CCNL.
3. Il personale incluso in turni di lavoro avvicendati non può usufruire dell'orario flessibile.
4. Non possono essere effettuati più di 8 turni notturni al mese.
5. La maggiorazione prevista per l'effettuazione del lavoro straordinario è cumulabile con quella prevista per il lavoro a turno.

Art. 16 - Lavoro notturno.

1. E' vietato adibire le lavoratrici al turno di lavoro notturno dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino.
2. Può fare richiesta di non essere adibito a turni notturni il lavoratore che abbia la moglie o convivente nella situazione di cui al comma precedente.
3. Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai 3 anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
 - dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
 - dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a carico un soggetto disabile ai sensi della normativa vigente.
4. Il lavoratore adibito a turni di lavoro notturno è soggetto a specifica visita medica annuale per l'accertamento dell'idoneità al lavoro da svolgere.

Art. 17 - Lavoro straordinario.

1. Il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario deve essere progressivamente limitato.
2. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso solo in casi eccezionali.
3. Ciascun dipendente non può effettuare più di 180 ore annuali.
4. I limiti di cui al comma 3 potranno essere superati con riferimento ad un'aliquota di personale non superiore al 4% (quattro per cento) con tetto massimo individuale di 250 ore all'anno.
5. Il lavoro straordinario è autorizzato preventivamente dal dirigente responsabile, con la specifica indicazione delle ragioni che lo giustificano e la durata.
6. In mancanza di autorizzazione preventiva o di successivo accertamento a seguito di situazioni di emergenza, le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro non danno diritto alle relative maggiorazioni.
7. I dipendenti che prestino attività straordinaria per motivi di emergenza - di volta in volta adeguatamente documentati dal responsabile della struttura - hanno diritto alla corresponsione della relativa maggiorazione per il lavoro effettivamente prestato.

Art. 18 - Riposi compensativi.

1. I riposi compensativi conseguenti all'effettuazione del lavoro straordinario, in alternativa al compenso corrispondente, sono un diritto del dipendente e le modalità di fruizione degli stessi devono essere preventivamente concordate con il dirigente responsabile in relazione alle esigenze di servizio.
2. I riposi compensativi devono essere effettuati entro il mese successivo a quello in cui sono originati, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 19 - Lavoro a tempo parziale (part-time).

1. Per gli operai forestali e gli impiegati forestali a tempo indeterminato, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, deve essere sancita, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL, da un atto scritto contenente l'articolazione di dettaglio dell'orario di lavoro e le mansioni da svolgere.

Art. 20 - Mezzi di trasporto.

1. Gli Enti firmatari del presente contratto, di norma, provvedono ai mezzi di trasporto per il raggiungimento del posto di lavoro.

Art. 21 - Rimborso chilometrico per gli operai idraulico forestali.

1. Qualora i lavoratori (compresi i capi operai e i capi squadra) utilizzino mezzi propri per il raggiungimento del posto di lavoro, hanno diritto, a titolo di rimborso spese, ad un rimborso forfettario giornaliero secondo le sottoelencate fasce di percorrenza e nella misura di seguito indicata, calcolata incrementando del 10% (dieci per cento) i rimborsi previsti dal precedente CIRL:

- da Km 4 a Km 10	€ 3,60
- da Km 11 a Km 20	€ 5,00
- da Km 21 a Km 30	€ 6,60

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

- da Km 31 a Km 40	€ 8,00
- da Km 41 a Km 50	€ 9,00
- da Km 51 a Km 60	€ 10,00
- da Km 61 a Km 90	€ 11,60
- da Km 91 a Km 120	€ 14,50
- oltre 120	€ 20,50

2. Il rimborso forfettario, corrisposto ai lavoratori per l'effettiva presenza sul posto di lavoro, in quanto tale, indipendentemente dall'orario effettuato, non è soggetto a tassazione, non produce effetti sulle mensilità aggiuntive.
3. Ai fini del calcolo della percorrenza, il punto di partenza è il centro di raccolta, la cui ubicazione è stabilita dagli Enti datoriali, d'intesa con i R.S.A. e R.S.U.. In attesa che i centri di raccolta vengano ristabiliti, si considerano ancora quale punto di partenza la casa municipale del comune di dimora abituale del lavoratore, mentre per i dimoranti abituali in borgate e frazioni, si terrà conto del centro del perimetro urbano della borgata o frazione medesima.
4. Per gli operai assegnati in via continuativa a vivai, impianti fissi, strutture fisse, officine, magazzini, sale operative, il centro di raccolta è individuato nella stessa struttura dove si svolge stabilmente l'attività lavorativa.
5. Ove ricorrano controversie sulla quantità di tempo occorrente per raggiungere dal centro di raccolta il posto di lavoro e solo nel caso che detto tempo superi i 90 minuti tra andata e ritorno, la frazione di orario superiore ai 90 minuti tra andata e ritorno sarà considerata orario lavorativo e verrà sottratta dall'orario ordinario di lavoro.

Art. 22 – Esigenze di spostamento con mezzi propri degli impiegati forestali.

1. Agli impiegati per le esigenze di spostamento richieste dall'azienda, per le quali necessiti l'utilizzo di mezzi di trasporto proprio, spetta lo stesso rimborso per fasce, come determinato ed indicato nel precedente art. 21.
2. Agli Enti datoriali è fatto divieto di utilizzare impiegati in via continuativa in sedi diverse da quella di appartenenza.

Art. 23 - Missioni e Trasferte.

1. Qualora agli operai ed impiegati, in via eccezionale ed occasionale, venga comandato di prestare servizio fuori dal cantiere o dalla sede di lavoro per una distanza che non consenta, al termine della giornata lavorativa, il rientro in sede, al lavoratore medesimo sono rimborsate, previa autorizzazione, le spese debitamente documentate sostenute per il viaggio (se non effettuato con mezzi aziendali), nella misura di cui ai precedenti articoli, oltre al vitto ed alloggio.
2. Le spese di vitto ed alloggio non devono superare i 100 € al giorno.
3. Per gli impiegati assegnati in via continuativa ad uffici, impianti fissi, strutture fisse, officine, magazzini, sale operative, dopo un periodo d'impiego continuativo di 6 mesi, la struttura d'impiego diviene sede stabile dell'attività lavorativa.

Art. 24 - Aspettativa.

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (operaio e impiegato idraulico-forestale), che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi periodi di aspettativa non retribuita da un minimo di 30 giorni a un massimo di due anni, fruibile anche frazionatamente, in tutti i casi e nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.
2. L'aspettativa, nelle diverse forme previste dalla legge, è una causa di sospensione del rapporto di lavoro, atteso che, pur continuando il rapporto di lavoro ad esistere, sono interrotte le prestazioni lavorative del dipendente e le controprestazioni datoriali ad esse collegate.

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

3. Considerata la sospensione del rapporto di lavoro, durante l'aspettativa, non sono collegabili al periodo trascorso in aspettativa, effetti che conseguono direttamente all'attività di servizio. Pertanto, in caso di aspettativa non retribuita, le ferie debbono essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza, in quanto essa determina una sospensione del rapporto di lavoro;
4. La malattia insorta durante un periodo di aspettativa non retribuita, anche se ha dato luogo a ricovero ospedaliero, ad eccezione della particolare ipotesi del congedo per maternità, non interrompe di norma l'aspettativa.
5. L'aspettativa è un periodo di astensione dal lavoro, concordato con il datore di lavoro, che, alla richiesta del dipendente, entro 30 giorni, deve dare risposta scritta sia in caso di accoglimento che di rigetto.
6. A prescindere dalla lunghezza del periodo di astensione, al rientro, il lavoratore ha diritto a riprendere il suo lavoro, nello stesso luogo ed alle stesse condizioni, precedentemente in essere.
7. Il lavoratore, nel corso di fruizione dell'aspettativa, può, sempre, di sua iniziativa (e quindi sulla base di una autonoma valutazione dei propri interessi) riprendere l'attività lavorativa, con conseguente automatica cessazione da tale momento della situazione di aspettativa.
8. Al datore di lavoro non è possibile interrompere l'aspettativa in godimento se non in presenza di situazioni eccezionali. Può invece invitare il dipendente a riprendere servizio, anche prima della data di scadenza prevista della aspettativa, se i motivi che l'hanno giustificata siano venuti meno. In tal caso, viene assegnato al dipendente un termine di 10 giorni per la ripresa del servizio.
9. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al precedente comma.
10. I datori di lavoro nella gestione dell'aspettativa, si impegnano, comunque, di assumere comportamenti conformi ai generali principi di correttezza e buona fede e, in particolare:
 - ricercando ogni possibile soluzione per contemperare le proprie esigenze organizzative con quelle dei dipendenti;
 - evitando ogni possibile forma di discriminazione o di disparità di trattamento, da ritenersi sicuramente illegittime in presenza di medesimi presupposti, tra i dipendenti.

Art. 25 - Aspettativa non retribuita per esigenze personali o di famiglia.

1. E' concessa, a richiesta del lavoratore a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, per esigenze personali o di famiglia, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. La suddetta aspettativa:
 - è fruibile anche frazionatamente, fra una frazione e l'altra deve tuttavia intercorrere un intervallo minimo pari a 4 mesi di servizio attivo;
 - non si cumula con le assenze per malattia, (la malattia non può seguire all'aspettativa e viceversa);
 - comporta la perdita dell'intera retribuzione, non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio, salvo la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - ai fini della sua concessione, il triennio da prendere in considerazione corrisponde a quello che precede l'ultima domanda di aspettativa per motivi personali.
3. I motivi che possono giustificare la richiesta di aspettativa per esigenze personali o di famiglia del lavoratore possono identificarsi con tutte quelle situazioni configurabili come meritevoli di

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

apprezzamento e di tutela secondo il comune consenso, in quanto attengono comunque al benessere allo sviluppo ed al progresso del dipendente inteso come membro di una famiglia o anche come persona singola. Pertanto, non deve necessariamente trattarsi di motivi o eventi gravi, ma piuttosto di situazioni o di interessi ritenuti dal dipendente di particolare rilievo che possono essere soddisfatti solo con la sua assenza dal lavoro.

4. Spetta al datore di lavoro, ai fini della concessione del beneficio, valutare e comparare tali motivi in relazione alle proprie e preminenti esigenze organizzative ed operative.
5. Ai fini della fruizione dell'aspettativa, salvo il caso di situazioni particolari o di urgenza, il dipendente deve presentare all'Ente, con congruo anticipo rispetto alla data di inizio del beneficio, una specifica richiesta in forma scritta debitamente motivata.

Art. 26 - Aspettativa non retribuita per gravi e documentati motivi di famiglia.

1. Tale forma di aspettativa è concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

- per la durata di due anni;
- per una sola volta nell'arco della vita lavorativa;
- per gravi e documentati motivi di famiglia, (da non confondere con quelli che danno diritto ai benefici previsti della legge 104/1992), attinenti la situazione personale, della propria famiglia anagrafica o di fatto, e dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile, anche se non conviventi, nonché di portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, individuati ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge 53/2000.

2. Per gravi motivi si intendono:

- le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui all'art. 433 del codice civile;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nell'assistenza o nella cura delle persone sopra indicate;
- le situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente;
- le situazioni derivanti dalle patologie individuate dal decreto ministeriale per la solidarietà sociale nr. 278/2000, tra le quali: patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale; patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa; patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche sopra specificate o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o colui che esercita la potestà, patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare al trattamento sanitario.

3. Tra i motivi gravi volti alla concessione del congedo, è compreso anche quello per assistenza al figlio portatore di handicap in situazione di gravità, previsto dall'art.42, comma 5, del D.Lgs. 151 del 2001. L'aspettativa concessa per gravi e documentati motivi di famiglia, si somma ai fini del limite massimo dei due anni nel corso della vita lavorativa, con il congedo retributivo previsto dal citato art. 42, comma 5, del D.Lgs. 151 del 2001. Vale a dire che, cumulando aspettativa e congedo retributivo, il lavoratore non può complessivamente assentarsi per più di due anni nell'arco della vita lavorativa.

Il limite di 2 anni si computa calcolando anche i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo. Detta aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con quella per motivi personali e di famiglia se utilizzata per lo stesso motivo. Non occorre, in caso di detto motivo, l'intervallo di 4 mesi di servizio attivo, previsto dalle disposizioni che riguardano l'aspettativa per motivi personali e familiari tra i diversi periodi di fruizione della stessa.

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

4. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali. Il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 27 - Altre forme di aspettativa non retribuita.

1. Gli Enti datoriali riconoscono, sussistendone i presupposti, la possibilità di concedere a richiesta e, comunque, nei limiti e nei modi fissati dalle disposizioni vigenti, le seguenti altre tipologie di aspettativa non retribuita, previste dalla legge:

- per vincitori di concorso, ai dipendenti vincitori di concorso pubblico è data la possibilità di fruire di un periodo in cui assentarsi, per un periodo massimo pari a 6 mesi, dagli Enti di appartenenza e dal proprio impiego a tempo indeterminato per sostenere l'eventuale periodo di prova;
- per formazione, ai lavoratori, con almeno 5 anni di anzianità negli enti datoriali, per un periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato, per consentire il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento di titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea o di partecipazione ad attività formative diverse da quelle proposte o finanziate dal datore di lavoro;
- per avvio di un'attività, per un periodo massimo di 12 mesi, al lavoratore dipendente a tempo indeterminato che intende avviare un'autonoma attività professionale o imprenditoriale.

2. Le suddette aspettative comportano la perdita dell'intera retribuzione e non sono utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni.

Art. 28 - Cumulo delle aspettative.

1. Il dipendente non può usufruire continuamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio in attivo.

2. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato nonché in caso di assenze previste dalla legge n. 104/1992 e dal Lgs. 151/2001 trattandosi di assenze che, seppur, formalmente e giuridicamente, non riconducibili alla nozione di aspettativa, sono oggetto di una specifica tutela:

- per parenti con particolari condizioni psico-fisiche, nei confronti di quei dipendenti che abbiano un parente entro il secondo grado per i quali sia stato accertato, da una struttura pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico. Tale aspettativa può essere concessa per un periodo massimo di 18 mesi per consentire l'effettuazione di progetti terapeutici finalizzati alla riabilitazione e al recupero, predisposti dalle strutture di cui sopra. Tale aspettativa non è cumulabile con i permessi previsti dalla legge 104/1992;
- per tossicodipendenza, per un periodo massimo di tre anni e comunque coincidente con il periodo di cure.

Art. 29 - Congedo matrimoniale.

1. In caso di matrimonio, anche dello stesso genere, agli operai forestali e agli impiegati forestali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per come previsto dall'art. 17 del CCNL 1 gennaio 2010, un periodo di congedo straordinario retribuito pari a 15 gg. calendariali, da considerare quale prestazione di effettivo lavoro ai fini della retribuzione assicurativa e previdenziale.

2. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato possono invece usufruire di un permesso con il diritto alla retribuzione in proporzione alle giornate contributive prestate

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

nell'anno, rapportate al numero di giornate previste per il tempo indeterminato secondo la graduazione prevista dall'art. 17 del CCNL.

Art. 30 - Permessi straordinari retribuiti.

1. Agli operai e agli impiegati idraulico forestali, sono annualmente concessi permessi straordinari settimanali di 6 ore (cumulabili e/o frazionabili nel periodo di riferimento), nei casi in cui, sulla base di documentazione clinica rilasciata da strutture pubbliche e/o private, convenzionate con il S.S.N., ovvero da medici convenzionati con il S.S.N., dimostrino che loro stessi, il coniuge e/o il convivente (anche dello stesso genere), inserito nello stato di famiglia, i figli, i genitori conviventi e parenti conviventi di terzo grado, siano affetti da malattie per le quali sono prescritte cure ambulatoriali o terapie periodiche e necessarie, esami di laboratorio e/o indagini strumentali.
2. La cumulabilità è da intendersi oltre la settimana e dentro il requisito della periodicità, indicata sulle prescrizioni mediche con le quali si richiedono la cura, la terapia, gli esami e le indagini strumentali.
3. Della cura, della terapia, degli esami e delle indagini strumentali eseguiti ogni dipendente deve fornire alla propria Azienda l'avvenuta esecuzione.
4. Nel caso di soli lavoratori emodializzati agli stessi sono concessi ulteriori 4 ore settimanali cumulabili con permessi previsti da altre norme e leggi in materia.

Art. 31 - Permessi per lutto.

1. Al personale a tempo indeterminato e determinato (questi ultimi, purché in costanza di rapporto di lavoro), sono concessi tre giorni di permesso retribuiti al verificarsi dei seguenti eventi luttuosi: decessi del coniuge, anche legalmente separato, dell'unito civilmente (anche dello stesso genere) o di un parente entro il secondo grado (es: padre, madre, nonni, nipoti in quanto figli del figlio, fratelli, sorelle) o di un affine sempre entro il secondo grado (suoceri con generi e nuore, cognati) della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
2. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
3. Nel caso in cui il decesso si verifica durante un periodo di ferie del lavoratore, queste si sospendono per il godimento del permesso di cui sopra.
4. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni calendariali dal decesso.

Art. 32 - Altri permessi straordinari retribuiti.

1. Ai lavoratori a tempo indeterminato che partecipano a corsi di studio, si applicano, le norme previste dalla legislazione vigente in materia. A livello di contrattazione aziendale, vengono definite le concrete modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio, anche in relazione alle esigenze di lavoro.
2. Per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere si accordano ulteriori tre mesi retribuiti a carico del datore di lavoro, rispetto ai tre già previsti dall'art. 24 del D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, da utilizzare secondo la tempistica e le modalità dettate dallo stesso decreto.
3. Tutti i lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto a 3 giorni di permesso retribuito in occasione della nascita e/o adozione di un figlio (D.lgs 151/2001 e s.m.i.).
4. Come previsto dall'art. 9 del CCNL, ai lavoratori a tempo indeterminato sono concessi, a richiesta, 16 ore annuali di permessi retribuiti, cui si aggiungono, a motivata richiesta, ulteriori 18 ore annuali di permessi retribuiti.
5. Alle lavoratrici/lavoratori possono essere concessi permessi, previa richiesta documentata, per un massimo di 2 (due) ore giornaliere non retribuite, in presenza nel nucleo familiare di figli inferiori a 5 anni di età;

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

6. I lavoratori chiamati dall'A.G. per fatti connessi allo svolgimento delle loro mansioni, che non ricoprono comunque la veste di indagati o imputati, hanno diritto, per il giorno della convocazione, ad un permesso retribuito.
7. Tutti i permessi retribuiti concessi vanno considerati quali periodi di effettivo lavoro, anche ai fini previdenziali.

Art. 33 - Ferie.

1. Le ferie sono giornate di astensione dal lavoro garantite dalla legge e, in quanto tali, costituiscono un diritto irrinunciabile del lavoratore dipendente, ispirato a ragioni di tutela dell'integrità fisica e psicologica.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 del CCNL vigente, ai fini del diritto alle ferie, le frazioni di mese vengono arrotondate per difetto se inferiori a 15 giorni e vengono arrotondate per eccesso se pari o superiori a 15 giorni. La malattia o l'infortunio sopravvenuti durante il periodo di ferie interrompono le stesse fino alla guarigione clinica.
3. Il periodo di ferie spettante non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare, in tal caso il godimento delle ferie deve essere preventivamente autorizzato dal dirigente competente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini fissati dal presente articolo.
4. Il dipendente che ha usufruito di permessi retribuiti conserva il diritto alle ferie.
5. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato competono per intero le ferie anche nei casi di fruizione della cassa integrazione salariale operai dell'agricoltura (CISOA), malattia o infortunio.
6. Eventuali periodi di ferie non godute, a causa del verificarsi di particolari situazioni, saranno fruiti entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di riferimento, come previsto dall'articolo 12 del CCNL e dell'articolo 10 del D.Lgs. 66/2003 e s.m.i.. I periodi di ferie non goduti entro il suddetto termine, sempre ai sensi del citato art. 10 del D.Lgs 66/2003, salvo i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, non sono monetizzabili e non possono essere sostituiti dalla relativa indennità per ferie non godute.
7. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro ad istanza o per raggiunti limiti di età, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti per documentate esigenze di servizio, si procederà al pagamento sostitutivo delle stesse qualora rientrati nel periodo di 18 mesi di cui al precedente comma 6.
8. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per indifferibili particolari situazioni di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro e per quello di successivo ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio.
9. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio e dell'organizzazione del lavoro, il lavoratore ha facoltà di scegliere il periodo di godimento di metà delle ferie spettanti.
10. Eventuali periodi di ferie collettive, decisi dagli Enti, devono essere preventivamente concordati con le OO.SS. stipulanti.
11. Per gli addetti all'A.I.B, gli enti si impegnano a garantire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, la fruizione di almeno una metà delle ferie loro spettanti in periodi di godimento e, comunque, sempre entro il termine di cui all'art. 10 del D.Lgs. 66/2003.

Art. 34 - Reperibilità.

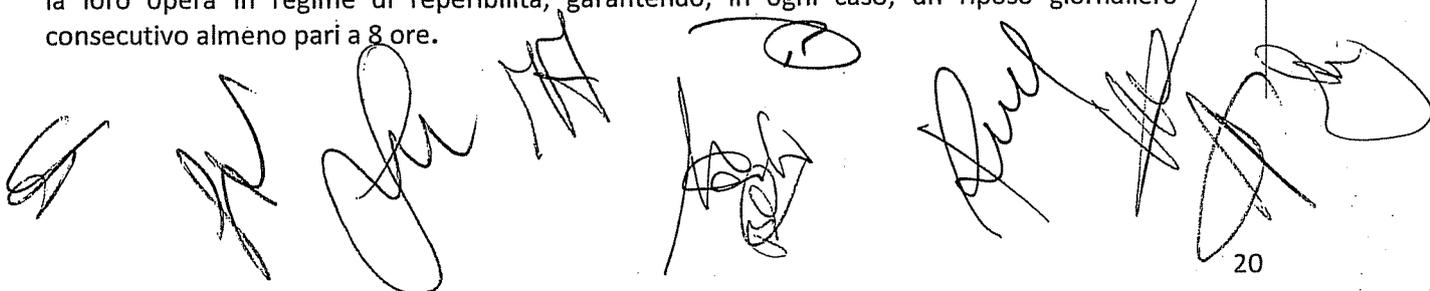
1. La reperibilità, per come previsto dall'art. 56 de CCNL vigente, è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione per sopperire ad eventuali emergenze connesse ad incendi e/o calamità naturali ovvero a sopravvenute particolari esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

funzionalità o la sicurezza aziendali. Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

2. Qualora il datore di lavoro intenda utilizzare la reperibilità ne dovrà dare informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria e/o alle altre Rappresentanze sindacali di norma in un apposito incontro, illustrando le modalità applicative che si intendono adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e la loro tipologia.
3. Le modalità di utilizzo dell'istituto della reperibilità saranno, comunque, annualmente oggetto di apposito accordo con le RSA e RSU per la verifica dell'applicazione dell'istituto in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza, ai costi e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.
4. Il lavoratore potrà essere inserito dal datore di lavoro in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione almeno mensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.
5. Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, gli Enti datoriali provvederanno ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.
6. Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo comprovato motivo, di compiere turni di reperibilità. Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento di turni di reperibilità, può richiedere un incontro con il datore di lavoro per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente della Rappresentanza sindacale. Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione ed evitare, quindi, che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito, l'azienda/ente utilizzerà per l'attivazione il collegamento telefonico.
7. Il lavoratore in reperibilità, operaio e impiegato, in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, informando il datore di lavoro del prevedibile tempo necessario per giungere il luogo ove è chiamato ad intervenire. Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento, non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà, fatti salvi i casi di responsabilità penale, la procedura disciplinare.
8. La reperibilità potrà essere richiesta sia oraria, sia giornaliera, sia settimanale. La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane consecutive su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.
9. Al lavoratore in reperibilità spetta un'indennità pari al 10% (dieci per cento) del salario minimo conglobato di livello e salario integrativo regionale vigente.
10. Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda e per il periodo necessario a portarsi sul luogo dell'intervento e ritorno.
11. Le ore di intervento effettuato rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi o maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni. Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.
12. Sulla base delle leggi vigenti si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità, garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore.

A. C. P. U. R. P.



**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

13. Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale e l'operaio reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno rimborsate ai sensi dell'art. 21 del presente CIRL. Ai fini del calcolo della percorrenza, il punto di partenza rimane il centro di raccolta.

Art. 35 - Mensilità aggiuntive (13° e 14°).

1. Fermo restante quanto previsto dall'art. 14 del CCNL vigente, ai fini del computo delle mensilità aggiuntive spettanti ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, le frazioni di mese vengono arrotondate per difetto se inferiori a 15 giorni e arrotondate per eccesso se pari o superiori a 15 giorni.
2. La 13° e la 14° mensilità dovranno essere erogate, rispettivamente, entro i mesi di dicembre e giugno di ogni anno.
3. Le mensilità aggiuntive previste, spettano anche nei casi di fruizione della CISOA, assenza per malattia o infortunio che abbiano dato luogo a conservazione del posto con garanzia di integrazione del trattamento erogato dagli istituti competenti.
4. Per eventuali ritardi superiori a 15 giorni, rispetto ai termini del comma 2, al personale interessato sono dovuti gli interessi legali maturati.

Art. 36 - Giorni festivi, festività nazionali e infrasettimanali.

1. Ad integrazione di quanto riportato dall'art. 11 del CCNL, al fine di regolamentare uniformemente il trattamento economico e di godimento delle festività, si conviene che:
 - a. per i lavoratori a tempo determinato, il trattamento economico dovuto per i giorni festivi, quando non vi sia prestazione di lavoro, è contenuto in percentuale nel 3° elemento di cui al successivo art. 37, mentre, nei casi in cui vi sia prestazione di lavoro, compete loro la retribuzione globale per le ore di effettivo lavoro con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 50 del CCNL vigente;
 - b. per i lavoratori a tempo indeterminato, in occasione di festività nazionali e infrasettimanali:
 - pur in assenza di prestazione di lavoro, compete la normale retribuzione;
 - in caso di prestazione di lavoro compete, oltre la normale retribuzione, un'altra retribuzione pari alle ore lavorate maggiorate con gli indici di cui all'art. 50 del CCNL;
 - per le festività di cui al punto b) del presente articolo, coincidenti col sabato, con la domenica o con una o più festività infrasettimanali, all'operaio compete, in aggiunta, 1/26 della retribuzione mensile;
 - c. per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalle leggi n. 260/1949 e n. 90/1954, cui andrà aggiunto, trattandosi di festività nazionale coincidente con la domenica, 1/26 della retribuzione. Il trattamento stabilito dall'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, dovrà essere egualmente corrisposto per intero al lavoratore, anche se lo stesso risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:
 - infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa conseguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
 - sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;
 - d. le giornate festive soppresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) di cui alla legge 54/1977 e successive modifiche, che sono lavorative a tutti gli effetti:
 - si assommano alle ferie annuali;
 - possono essere usufruite, pena la decadenza, entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento, assieme alle stesse ferie indipendentemente dal giorno in cui ricadono.

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

2. Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, in caso di assenza del lavoratore, per malattia o infortunio, in uno dei giorni di cui ai commi precedenti, dovrà essergli riconosciuto il diritto all'integrazione del salario erogato dagli Enti datoriali.

Art. 37 - Norme di trattamento economico. Retribuzione.

1. Gli operai e gli impiegati a tempo indeterminato sono retribuiti con paga mensile per tutta la durata del rapporto di lavoro.
2. La retribuzione degli operai ed impiegati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è costituita:
 - dalla paga base conglobata;
 - dal salario integrativo regionale.
3. Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre quella oraria dividendo la stessa per 169.
4. La retribuzione degli operai a tempo determinato è costituita:
 - dalla paga base conglobata;
 - dal salario integrativo regionale;
 - dal 3° elemento nella misura e percentuale stabilita all'art. 52 del CCNL.
5. La retribuzione, deve essere corrisposta agli operai entro il 26 del mese successivo a quello di competenza.
6. Per eventuali ritardi superiori a 15 giorni, rispetto al termine del precedente capo, al personale interessato sono dovuti gli interessi legali maturati.

Art. 38 - Fondo CIMIF-CALABRIA.

1. Si conferma la necessità di istituire il Fondo "CIMIF-CALABRIA", per integrare l'indennità di malattia erogata dall'INPS e l'indennità di infortunio dall'INAIL.
2. In particolare, il Fondo "CIMIF-CALABRIA" dovrà essere gestito da un Organismo paritetico composto dalla parte datoriale e da quella sindacale stipulante il presente contratto, sulla base di un apposito Regolamento redatto nel rispetto della normativa vigente.
3. Gli Enti datoriali verseranno mensilmente ai Fondi gli importi loro spettanti, risultanti dalle norme regolamentari dei singoli Fondi e dalla contrattazione collettiva.

Art. 39 - Quote Sindacali per delega.

1. Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti del presente CIRL hanno titolo a percepire tramite ritenuta sulla retribuzione, i contributi sindacali che i lavoratori intendono versare mediante apposita delega.
2. Gli Enti datoriali dovranno operare la trattenuta dell'1% (uno per cento) sulla retribuzione complessiva degli OTI, per 14 mensilità, compresi i periodi di CISOA. Per gli operai a tempo determinato la trattenuta deve essere operata sulla retribuzione complessiva compreso il terzo elemento. Tali somme devono essere versate, se possibile, mensilmente, o al massimo entro 3 mesi, alle Organizzazioni di appartenenza del lavoratore, sull'apposito C/C postale o bancario comunicato.
3. Oltre all'effettuazione dei versamenti, alle rispettive Organizzazioni sindacali va periodicamente comunicato l'elenco dei lavoratori a cui è stata operata la trattenuta.

Art. 40 - Diritti sindacali.

1. Fermo restando i diritti sindacali previsti dalla Legge 300 del 20 maggio 1970 e s.m.i., nonché dal CCNL ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante del presente CIRL può richiedere il distacco retribuito a tutti gli effetti di 3 lavoratori a tempo indeterminato, mediante comunicazione da inviare al Dipartimento competente della Regione ed all'Ente Datoriale, che si rinnova tacitamente ogni anno, sino a ulteriore comunicazione sindacale.

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

2. Il monte ore complessivo dei permessi sindacali è pari a 62.212, cioè al prodotto di nr. 1 (una) ora mensile per dipendente in servizio per il numero totale dei dipendenti (Azienda Calabria Verde, Consorzi di Bonifica ed Ente Parco);
3. I dipendenti in posizione di comando o distaccati vanno conteggiati tra i dipendenti in servizio presso gli Enti che li utilizzano.
4. Le complessive 62.212 ore di permesso sindacale, in attesa delle istituende RSU, saranno utilizzate, senza limite di cumulabilità, nei cantieri dalle rispettive OO.SS. stipulanti il presente contratto (FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL), previo accordo fra le stesse.

Art. 41 - Indennità di mensa.

1. E' riconfermata l'indennità di mensa per i lavoratori (impiegati e operai) di cui al presente CIRL.
2. Tale indennità giornaliera, avente la natura di rimborso forfettario, è fissata in € 5,15 (cinque virgola quindici) e viene corrisposta per l'effettiva presenza in ufficio o sul cantiere, indipendentemente dall'orario di lavoro.
3. La stessa, avendo natura forfettaria, non produce effetti sulle mensilità aggiuntive fatto salvo il computo ai fini del trattamento di fine rapporto ed ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettera C, e s.m.i. del testo unico dell'imposta sui redditi DPR 917/1986, è esclusa dal cumulo dei redditi soggetti a tassazione.

Art. 42 - Attrezzi di lavoro.

1. A tutti i lavoratori verranno forniti dal datore di lavoro gli attrezzi necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
2. Nell'ipotesi in cui, per cause di forza maggiore, gli attrezzi forniti dal datore di lavoro non siano sufficienti e/o disponibili, l'ufficio direzione lavori, assegna al lavoratore che utilizza attrezzi propri l'indennità di cui all'art. 55 del CCNL vigente, pari ad € 0,45 (zero virgola quarantacinque) per ogni giornata di lavoro effettivo.
3. Tale indennità non produce effetto sulle mensilità aggiuntive e sul TFR ed è esclusa dal cumulo dei redditi soggetti a tassazione.
4. I datori di lavoro si impegnano, per motivi di sicurezza, a fornire idonei mezzi di comunicazione a tutti i Responsabili di Distretti, Responsabili di SOUP e COP, Direttori dei Lavori, Direttori delle Operazioni di Spegnimento, Capi Squadra e i Capi Operai.

Art. 43 - Carenza malattia.

1. Agli operai a tempo indeterminato, in caso di malattia inferiore a sette giorni, è corrisposta a carico del datore di lavoro per i primi tre giorni di malattia (primi tre giorni di carenza), il 50% (cinquanta per cento) della retribuzione giornaliera, mentre per i restanti giorni, l'integrazione a copertura del 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera;
2. Agli stessi operai a tempo indeterminato, in caso di malattia superiore a sette giorni, è corrisposta a carico del datore di lavoro, la retribuzione reale per i primi tre giorni di carenza. Inoltre, sempre nel caso di malattia superiore a sette giorni, è corrisposta un'indennità integrativa sino al raggiungimento del cento per cento della retribuzione reale, per ogni giorno per il quale il richiedente ha percepito l'indennità di malattia posta a carico dell'INPS.
3. L'integrazione è al netto dell'indennità posta a carico dell'INPS, nonché di quella corrisposta dalla Cassa Integrativa Malattia Infortuni Forestali (CIMIF) o da qualsiasi altro Fondo assicurativo/integrativo.
4. Le giornate retribuite sono considerate come giornate lavorative effettivamente prestate.

Art. 44 - Carenza infortuni.

1. Nel caso di infortunio sul lavoro superiore a sette giorni, agli operai a tempo indeterminato, è corrisposta a carico del datore di lavoro, un'indennità integrativa sino al raggiungimento del cento per cento della retribuzione reale, per ogni giorno per il quale il richiedente ha percepito

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL, al netto di quella corrisposta dalla Cassa Integrativa Malattia Infortuni Forestali (CIMIF) ovvero da altri Fondi integrativi.

Art. 45 Conservazione del posto in caso di malattia o infortunio.

1. I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia o di infortunio, anche per più eventi, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno solare, più un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino ad un periodo massimo di altri 180 giorni.
2. In caso di infortunio sul lavoro, la conservazione del posto di lavoro deve essere mantenuta fino a guarigione clinica e comunque fino a quando l'INAIL eroga l'indennità temporanea.
3. Agli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato, che a causa di malattia o infortunio, non hanno potuto completare il numero delle giornate per le quali sono stati assunti, entro il periodo presumibile di durata del rapporto di lavoro, sarà garantito per l'anno successivo il livello occupazionale dell'anno precedente più favorevole.
4. In caso di malattia professionale riconosciuta dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio a tempo indeterminato dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso non potrà superare il periodo di 12 mesi dal verificarsi dell'evento.

Art. 46 - Assenze per malattie in caso di patologie richiedenti terapie salvavita.

1. Agli operai ed impiegati a tempo indeterminato, in caso di patologie gravi, non permanentemente incompatibile con il mantenimento del rapporto di lavoro, che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili (queste ultime da indicare a cura dell'Ufficio Medico legale dell'Azienda Sanitaria competente per territorio), sono decurtati dal computo delle assenze per malattie ai fini della maturazione del periodo di computo, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.
2. Tali giorni di assenza sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato e sono retribuiti con esclusione delle indennità e dei compensi per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.
3. Agli operai ed impiegati a tempo indeterminato, in questi casi è, quindi, corrisposta a carico del datore di lavoro, la retribuzione reale e, quindi, un'indennità integrativa sino al raggiungimento del cento per cento della retribuzione reale, per ogni giorno per il quale il richiedente ha percepito l'indennità di malattia posta a carico dell'INPS. In caso di mancato percepimento (per superamento dei previsti limiti temporali) dell'indennità di malattia posta a carico dell'INPS, la retribuzione reale sarà corrisposta per intero dal datore di lavoro.
4. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al precedente comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico legali delle Aziende Sanitarie.
5. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali, delle citate terapie comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di 4 mesi per ciascun anno solare.

Art. 47 - Anticipazione ANF - Infortunio - Malattia - C.I.S.O.A..

1. Così come previsto dalla legge 81/2006, al lavoratore è riconosciuto in busta paga, in aggiunta alla retribuzione, l'anticipazione dell'assegno familiare per il nucleo familiare e la malattia.
2. Ai soli operai a tempo indeterminato, se in cassa integrazione (CISOA), è anche anticipata, in deroga al contenuto dell'art. 52 del CCNL, il cento per cento della retribuzione lorda.

(Area containing multiple handwritten signatures and initials)

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

Art. 48 - Cassa integrazione guadagni - C.I.S.O.A..

1. Il riconoscimento della mancanza delle condizioni minime per lo svolgimento dell'attività lavorativa per cause meteorologiche è di competenza della direzione lavori, che si avvale del supporto del Capo Operaio e/o del Capo Squadra.
2. Nel caso in cui tale evenienza si verifichi ad inizio giornata lavorativa, il Capo Squadra annota sul registro delle presenze il mancato avvio dell'attività lavorativa e gli operai appongono la propria firma sul registro, la cui mancata apposizione equivale ad assenza.
3. Diversamente, nel caso in cui il riconoscimento della mancanza delle condizioni minime per lo svolgimento dell'attività lavorativa avvenga nel corso della giornata lavorativa, si procede alla richiesta della cassa integrazione salariale per l'intera giornata in corso. In tale ipotesi, le ore di lavoro già prestate vengono detratte dal monte ore della settimana successiva senza possibilità di cumulo e garantendo, comunque, l'apertura giornaliera del cantiere, almeno fino al completamento della quarta ora. In questi casi al dipendente a tempo indeterminato spettano comunque le indennità correlate alle ore di effettiva presenza sul cantiere (chilometrica, mensa, alta montagna e attrezzi ed eventualmente lavori disagiati).
4. Le risorse di progetto non utilizzate in conseguenza dell'attivazione della cassa integrazione, vengono reimpiegate per completare le perizie con l'impiego della manodopera in servizio.
5. L'istituto della CISOA, attesa la particolarità del servizio svolto, non si applica al personale della Sorveglianza Idraulica.
6. Gli Enti datoriali e le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad esaminare in futuro la problematica della CISOA al fine di poter meglio rappresentare gli interessi dei lavoratori all'interno delle Commissioni provinciali INPS che validano le singole richieste di casse integrazione.

Art. 49 - Riassunzione di operai a tempo determinato.

1. Ricorrendo le condizioni di cui all'art.1, comma 2, del D.L. 233/1984 (convertito in legge 442/1994), agli Enti datoriali, in attesa della disciplina organica a sostegno dello sviluppo economico della Regione Calabria, previsto dall'art. 1, comma 1, dello stesso decreto 233/1984, è consentita l'assunzione di lavoratori che nell'anno precedente abbiano prestato alle loro dipendenze attività lavorative per almeno 51 giornate;
2. Tali assunzioni possono avvenire in presenza di temporanee esigenze di intensificazione delle attività lavorative relative alla silvicoltura, alla prevenzione e agli interventi antincendi e di protezione civile, alla tutela del patrimonio forestale, alla difesa del suolo, alla sistemazione idraulico-forestale e delle connesse infrastrutture civili.
3. Agli operai riassunti con rapporto di lavoro a tempo determinato per i lavori di carattere stagionale, è garantito un numero di giornate lavorative non inferiore a quello dell'anno precedente e la qualifica già ricoperta l'anno precedente con lo stesso Ente datoriale.
4. Si considerano utili ai fini del raggiungimento di tale requisito le giornate di assenza dal lavoro per infortunio o malattia nonché per servizio di volontariato connesso ad esigenze di protezione civile di cui al D.P.R. 8 febbraio 2001, n. 194. Per il lavoratore che nel corso dell'anno non abbia potuto essere assunto a causa del suddetto servizio di volontariato connesso ad esigenze di protezione civile, la verifica della sussistenza del requisito viene operata con riferimento all'anno ancora precedente.

Art. 50 - Disposizioni organizzative in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.

1. Il datore di lavoro si impegna ad applicare tutte le vigenti disposizioni normative in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.
2. Al personale verrà fornito il necessario equipaggiamento antinfortunistico ed i dispositivi di protezione, individuale e collettiva, di cui all'art 22 del CCNL, analiticamente siccome definiti nel Documento di Valutazione dei Rischi, che il datore di lavoro è tenuto a predisporre in base alla

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

vigente normativa nazionale in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.

3. Il datore di lavoro si impegna, per motivi di sicurezza, a fornire idonei mezzi di comunicazione a tutti i capi squadra/capi operai.
4. I capi squadra sono i preposti dal datore di lavoro sui cantieri in materia di sicurezza ed igiene sul posto di lavoro, in applicazione della normativa vigente in materia.
5. Il Capo Squadra, avute le necessarie disposizioni dal Direttore dei lavori, sovrintende, alle attività di cantiere, sorveglia che i lavori si svolgano nelle condizioni di sicurezza previste dalle leggi e dispone che i lavoratori osservino le misure di prevenzione, esercitando il controllo più scrupoloso sul comportamento degli stessi. Esige l'osservanza, da parte dei singoli lavoratori, delle disposizioni aziendali e delle norme di legge, a lui rese note dalla direzione dei lavori e/o dal datore di lavoro. Esige inoltre l'uso appropriato dei mezzi individuali e collettivi di protezione e segnala con tempestività al datore di lavoro gli eventuali comportamenti anomali e/o le variazioni ambientali non prevedibili, che possano limitare l'efficacia delle misure di sicurezza ed igiene.
6. Al fine di garantire, nell'ambito della squadra, la presenza continua di un preposto, si conviene che, nei casi di assenza del Capo Squadra, le relative funzioni vengano esercitate dal Capo Operaio preposto alla squadra di riferimento, al quale il Capo Squadra effettivo è tenuto a dare le consegne.
7. Le parti concordano che il responsabile della sicurezza dei lavoratori (R.S.L.), eletto dagli stessi, verifichi le situazioni di rischio, controlli il corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, verifichi gli investimenti strutturali in materia di prevenzione infortuni e segnali preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.
8. I rappresentanti della sicurezza sul lavoro (R.S.L.) saranno eletti in base all'organizzazione territoriale di ogni specifico Ente datoriale e saranno individuati all'interno delle RSA e/o RSU.
9. Saranno eletti per gli impiegati:
 - un RLS per l'intera Azienda Calabria Verde;
 - un RLS per ogni zona/area definita, a livello territoriale tra le parti (Consorzi di Bonifica e Ente Parco).
10. Per gli operai di cantiere, invece:
 - per l'Azienda Calabria Verde, 6 RLS (uno per ogni provincia ed uno per la sede centrale);
 - per i Consorzi di Bonifica e l'Ente Parco, un RLS per ogni zona/area definita, a livello territoriale, tra le parti;
11. A ciascun RLS, da formare con oneri a carico del datore di lavoro, saranno riconosciuti, in aggiunta ai permessi previsti dal CCNL e dal CIRL, n. 40 ore l'anno di permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività previste dal D. Lgs 81 del 2008 e successive modifiche.

Art. 51 - Formazione professionale.

1. In linea con il combinato disposto dell'art. 21 del CCNL in vigore, le parti stipulanti convengono sulla necessità di promuovere, con carattere di priorità, ogni utile iniziativa, ad integrazione anche di quanto pattuito sui tavoli di confronto regionale, volta a garantire ed assicurare a tutto il personale la formazione e la riqualificazione professionale, incentivando l'adesione al fondo per la formazione continua di settore e l'individuazione all'interno degli stessi enti datoriali di figure professionali qualificate in condizione di tenere corsi di formazione, con riferimento alla complessità degli interventi da realizzare e con particolare riguardo:
 - alle attività di prevenzione e spegnimento degli incendi boschivi;
 - alla realizzazione di opere volte in materia di dissesto idrogeologico;
 - all'acquisizione di tecniche di ingegneria naturalistica;
 - alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

2. Gli stessi Enti datoriali e le organizzazioni sindacali stipulanti, consapevoli che:

- in un contesto segnato da cambiamenti continui, tutte le strutture lavorative, per rimanere competitive e per conseguire una maggiore flessibilità professionale dei propri dipendenti devono promuovere lo sviluppo e il potenziamento delle risorse umane;
- la formazione consente, attraverso l'acquisizione di competenze e conoscenze, di gratificare e motivare i dipendenti a svolgere nel miglior modo possibile i loro compiti tenendo ben presente gli obiettivi da raggiungere,

si impegnano ad incontrarsi per individuare, a mezzo piani di valorizzazione aziendali e previa analisi delle esigenze (punto di partenza obbligatorio di qualsiasi intervento formativo), fabbisogni, indirizzi formativi e interventi di formazione continua anche in tema di dispositivi di protezione individuali e utilizzo di attrezzature e macchinari speciali.

3. Le parti stipulanti concordano altresì che, individuati i piani di formazione aziendali (entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello di formazione) e data esecuzione al processo di formazione del personale, saranno di volta in volta valutati i risultati conseguiti per verificare se le conoscenze acquisite si siano trasformate in "azioni" sul luogo di lavoro.

Art. 52 - Lavori pesanti e nocivi.

1. Sono considerati lavori pesanti:

- le attività con l'utilizzo esclusivo della motosega;
- le attività in frana;
- il lavoro con martello demolitore;
- il 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;
- il lavoro con macchine ed utensili ad aria compressa o ad asse flessibile;
- l'utilizzo di mezzi meccanici (decespugliatore, escavatore e trattori) in zone particolarmente disagiate;
- la potatura o abbattimento di piante sotto o nelle vicinanze di elettrodotti.

2. 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.

3. 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;
- i lavori eseguiti in presenza di processionaria, discariche di rifiuti, in prossimità di scarichi di acque reflue ed in prossimità di elettrodotti ad alta tensione.

4. Sono vietati lavori su tratte ferroviarie, fatti salvi specifici accordi con le RSU aziendali per interventi su tratte di minore interesse ovvero dismesse.

5. 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 CCNL 7 dicembre 2010, ad una riduzione dello stesso pari a due ore, fermo rimanendo l'importo della retribuzione giornaliera.

6. 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.

7. Previ accordi a livello aziendale con le RSA - RSU, potranno essere prese in considerazione ai fini della classificazione in lavori pesanti altre tipologie d'impiego dettate da particolari, eccezionali situazioni contingenti.

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

Art. 53 - Lavori in acqua.

1. 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.
2. Gli operai possono essere addetti a lavori in acqua, percependo l'indennità prevista dall'art.53 del CCNL, 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 e la fornitura dei relativi dispositivi di protezione individuale da parte degli Enti datoriali.

Art. 54 - Lavori disagiati.

1. Agli operai addetti ai lavori in territori situati in territori montani, in aggiunta alla retribuzione composta da minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale, è corrisposta una indennità di alta montagna:
 - per i lavori eseguiti tra i 1.000 e i 1.500 metri, pari al 10% (dieci per cento);
 - per i lavori eseguiti a partire da 1.500 metri, la maggiorazione sarà elevata al 15% (quindici per cento).
2. Agli operai adibiti a lavori in piattaforma o di arrampicata su alberi con pendenze superiori al 20% (venti per cento) e che hanno l'obbligo di utilizzo di imbragature o di corde di sicurezza gli sarà corrisposto un ulteriore maggiorazione del 10% (dieci per cento), in aggiunta a quelle esistenti.
3. Le percentuali di cui ai precedenti comma 1 e 2 sono da calcolare sul valore del minimo retributivo nazionale conglobato e sul valore del salario integrativo regionale.

Art. 55 - Impiegati idraulico forestali. Trattamento di fine rapporto e anticipazione TFR.

1. All'impiegato, in caso di risoluzione o cessazione del rapporto di lavoro, spetta il trattamento di fine rapporto, previsto dalla legge 29 maggio 1982, nr. 297.
2. Alla corresponsione del trattamento di fine rapporto dell'impiegato, come anche ad eventuali anticipazioni sul TFR, provvede l'ENPAIA con le modalità ed i limiti stabiliti dal Regolamento del fondo per il trattamento di fine rapporto, tenendo conto della natura giuridica di ciascun Ente datoriale.

Art. 56 - Operai Idraulico forestali a tempo indeterminato. Trattamento di fine rapporto e anticipazione TFR.

1. All'operaio, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta il trattamento di fine rapporto, previsto dalla legge 29 maggio 1982, nr. 297.
2. Per il calcolo del trattamento di fine rapporto (o liquidazione), gli Enti datoriali devono "considerare le voci della contribuzione erogata o comunque dovuta in ciascuno dei periodi di paga (mensilità) nell'anno solare". La retribuzione annua da prendere a riferimento per il calcolo del TFR (ossia l'imponibile TFR) è indicata dal comma 2 dell'art. 2120 del codice civile che prevede, "fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi, la retribuzione annua, ai fini dell'imponibile TFR, ...tutte le somme... corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese".
3. Alla corresponsione del trattamento di fine rapporto dell'operaio provvedono gli Enti datoriali e, qualora l'operaio abbia aderito ad un fondo pensionistico, quest'ultimo per la parte di rispettiva competenza. Qualora il pagamento del TFR superi il periodo di dodici mesi dalla data di collocazione in quiescenza del dipendente, al personale interessato saranno comunque calcolati gli interessi legali.
4. Le parti contraenti, al fine di favorire concretamente il diritto alle anticipazioni del TFR a favore degli operai idraulico forestali aventi titolo, si impegnano a definire apposito successivo

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

protocollo che stabilisca criteri e modalità operative per agevolare l'applicazione uniforme delle norme di settore.

Art. 57 – Impiegati. Classificazione del personale.

1. Gli impiegati forestali si classificano in 6 livelli.
2. Gli impiegati forestali si classificano in sei livelli che raggruppano impiegati quadri, impiegati di concetto e impiegati d'ordine.
3. Nell'ambito di ciascun livello, ai sensi dell'art. 35 del CCNL, ai dipendenti possono essere attribuite mansioni riportate nelle singole declaratorie (tabella "A").
4. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL, sono considerati quadri quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti e operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, in relazione a titoli di studio universitari, con carattere di continuità funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità di iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale o di significative unità organizzative della stessa. Rientrano inoltre nella categoria dei quadri gli impiegati che esplicano funzioni specialistiche di particolare rilievo e valenza, di rappresentanza, progettualità amministrativa e ricerca.
5. Fermo restando la non automaticità tra l'appartenenza al 6 livello e l'attribuzione della qualifica di quadro, appartengono alla categoria quadri quei lavoratori che nell'ambito del predetto livello degli impiegati svolgono funzioni di coordinamento dell'attività aziendale con autonomia nei confronti del datore di lavoro o funzioni specialistiche di particolare rilievo.
6. Mentre per gli impiegati di concetto, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, vi è più o meno presente autonomia di concezione e potere d'iniziativa, per gli impiegati d'ordine non vi è alcuna autonomia di concezione e apporto di iniziativa.

Art. 58 – Scatti di anzianità.

1. Gli impiegati hanno diritto, in relazione all'anzianità di servizio prestata, agli scatti di anzianità per come previsto dal CCNL vigente in materia art. 41.

Art. 59 – Operai. Classificazione del personale.

1. Ai fini dell'applicazione del presente contratto gli operai vengono classificati, ai sensi dell'art. 49 del CCNL vigente, in 5 livelli.
2. Nell'ambito di ciascun livello, ai sensi dello stesso art. 49 del CCNL, ai dipendenti sono attribuite mansioni riportate nelle singole declaratorie (tabella "B").

Art. 60 – Alta Professionalità.

1. Nei confronti degli operai di 5° livello con particolari caratteristiche di alta professionalità, che ricoprano funzioni di particolare rilevanza sul piano specialistico o di coordinamento e per i quali si richiedano specifiche conoscenze, autonomia e capacità a progredire nell'apprendimento professionale, in presenza di precisi incarichi organizzativi, può essere erogata una indennità di alta professionalità prevista dall'art. 49 del vigente CCNL, fino ad un massimo del 10% (dieci per cento) degli operai di 5° livello in servizio presso ciascun ente datoriale, per tutte le mensilità previste contrattualmente, da conteggiare anche ai fini del TFR.
2. Ciascun Ente datoriale, qualora consentito dai vincoli di bilancio, potrà prevedere e corrispondere la stessa indennità di alta professionalità, prevista sempre dall'art. 49 del vigente CCNL, con la medesima percentuale massima del 10% (dieci per cento), agli impiegati di 5° livello, per tutte le mensilità previste contrattualmente, da conteggiare anche ai fini del TFR.

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

3. Rientrano tra gli incarichi organizzativi individuali cui, sia agli operai che agli impiegati (questi ultimi purché non già rientranti nel 6° livello retributivo), è possibile attribuire l'indennità di alta professionalità, quelli di:
- Responsabile unico di distretto territoriale;
 - RUP (Responsabili Unici di Procedimento Amministrativo)
 - Direttori dei Lavori;
 - DOS (Direttore Operazioni Spegnimento);
 - Progettisti;
 - Formatori abilitati ed impiegati nello specifico incarico;
 - Responsabili di aziende vivaistiche o di aziende faunistiche;
 - Responsabili di COP (centrale operativa provinciale) e di SOUP (sala operativa unificata permanente);
 - Referente di turno di COP (centrale operativa provinciale) e di SOUP (sala operativa unificata permanente);
 - Responsabili di magazzino;
 - Responsabile dell'autoparco;
 - Programmatore CED;
 - Responsabile tecnico/amministrativo;
 - Coordinatore di Distretto della Sorveglianza Idraulica.
4. Ai dipendenti di cui al comma precedente potranno essere erogate le seguenti indennità di alta professionalità per tutte le mensilità previste contrattualmente, sino al termine dell'incarico:
- Responsabili di distretto territoriale, € 150,00;
 - RUP (Responsabili Unici di Procedimento Amministrativo), € 100,00
 - Direttori dei Lavori, € 120,00;
 - DOS (Direttore Operazioni Spegnimento), € 100,00;
 - Progettisti, € 100,00;
 - Formatori abilitati ed impiegati nello specifico incarico, € 90,00;
 - Responsabili di aziende vivaistiche o di aziende faunistiche, € 100,00;
 - Responsabili di COP (centrale operativa provinciale) e di SOUP (sala operativa unificata permanente) € 120,00;
 - Referente di turno di COP (centrale operativa provinciale) e di SOUP (sala operativa unificata permanente), € 100,00;
 - Responsabili di magazzino, € 70,00;
 - Responsabile dell'autoparco, € 70,00;
 - Programmatore CED, € 90,00;
 - Responsabile tecnico/amministrativo, € 90,00;
 - Coordinatore di Distretto della Sorveglianza Idraulica, € 90,00.
5. Nel caso in cui un dipendente assolvere due o più degli incarichi di cui sopra, le relative indennità non sono cumulabili, spettando al diretto interessato soltanto quella più alta.

Art. 61 – Cambi di livello. Commissione interna al Comitato Paritetico Dipartimentale per la Forestazione per la riclassificazione del personale.

1. In attesa che la delegazione trattante per il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alla sistemazione idraulico – forestale e idraulico – agraria chiuda i relativi lavori, le parti convengono di costituire, all'interno del Comitato Paritetico Dipartimentale per la Forestazione di cui al succitato art. 6, entro un mese dalla stipula del presente contratto, una commissione con il compito di individuare nuove figure professionali necessarie che meglio rappresenti le esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori medesimi.

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

2. La commissione, che potrà integrare le qualifiche di cui agli artt. 35 e 49, individuandone anche nuove, dovrà concludere i lavori entro il 31 dicembre 2019.
3. Nel contempo gli Enti datoriali dovranno indicare, sia per gli operai che per gli impiegati, i fabbisogni di forza lavoro necessaria, distinta per livelli, al fine di individuare le procedure che consentano, in conformità alle norme vigenti, i passaggi di livello.
4. I passaggi del personale al livello immediatamente superiore avverranno nel limite dei posti richiesti dal fabbisogno di forza lavoro, di cui al precedente comma 3, anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno.
5. Con apposito protocollo d'intesa tra gli Enti datoriali e le organizzazioni sindacali, FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL, stipulanti il presente contratto, saranno stabilite le procedure per il passaggio di livello.
6. Le suddette procedure dovranno stabilire meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione al livello da ricoprire.
7. La decorrenza e l'applicazione della presente norma è, comunque, subordinata all'approvazione da parte di ciascun Ente datoriale delle rispettive organizzazioni di lavoro che dovranno quantificare, secondo criteri di economicità ed efficienza, i contingenti massimi per ciascun livello/qualifica, distinto per livelli.

Art. 62 – Fondo obiettivo.

1. Ciascun Ente datoriale, per gli impiegati e gli operai, d'intesa con le OO.SS. stipulanti e le RSA - RSU interne, può istituire un Fondo Obiettivo, legato a progetti obiettivo, costituito dall'0,5% (zero virgola cinque per cento) calcolato sul salario minimo conglobato di livello e sul salario integrativo regionale.
2. Detto Fondo Obiettivo è finalizzato alla corresponsione al personale di premi di produttività connessi ad effettivi incrementi di produttività, secondo piani da definire annualmente con le RSA - RSU aziendali.
3. Qualora consentito dai vincoli di bilancio, ciascun Ente datoriale potrà integrare il fondo.
4. E' esclusa ogni erogazione di premi fissi e/o legati alla sola presenza in servizio dei dipendenti.

Art. 63 – Attività connesse al Piano Attuativo di Forestazione.

1. Sulla base del Piano Attuativo di Forestazione e del Piano Regionale per la Prevenzione e la Lotta Attiva agli Incendi Boschivi, gli Enti attuatori programmano e progettano entro il mese di febbraio di ogni anno le attività di prevenzione in materia di dissesto idrogeologico, tutela ambientale e difesa del patrimonio boschivo.
2. Rientrando tra queste ultime le attività antincendio.

Art. 64 – Attività cantieristica di forestazione.

1. In linea con il "Programma Regionale per le attività di sviluppo nel settore della Forestazione e per la gestione delle Foreste Regionali 2019", ogni anno, i Piani Attuativi regionali prevedono gli interventi di forestazione indicati dalla L.R. 20/92, configurando due sistemi di pianificazione delle relative attività in due sistemi: "il sistema difesa del suolo" ed "il sistema bosco-legno".
2. I progetti esecutivi, redatti, sulla base dei Piani Attuativi, in sinergia dagli Enti Attuatori della Forestazione, coincidenti con gli Enti datoriali del presente contratto, si realizzano prioritariamente in amministrazione diretta con manodopera forestale e riguardano:
 - l'assetto forestale con opere di rimboschimento, di miglioramento dei boschi esistenti, di ricostituzione dei boschi degradati, di miglioramento delle aree pascolative;
 - l'esecuzione di opere infrastrutturali di limitata entità interconnesse agli interventi di cui ai precedenti alinea;

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

- interventi di sistemazione idrogeologica con opere prevalentemente di ingegneria naturalistica.
- 3. La manodopera forestale per l'esecuzione di tali attività è organizzata per cantieri forestali.
- 4. In ogni cantiere forestale possono operare una o più squadre forestali per ognuna delle quali è previsto un Capo Squadra. Più squadre sono coordinate da un Capo Operaio.
- 5. Le parti convengono che una squadra deve essere formata, compreso il caposquadra da almeno 7 (sette) - 8 (otto) unità e che un Capo Operaio deve coordinare almeno 3 (tre) - 4 (quattro) squadre.
- 6. I Capi Squadra eseguono le lavorazioni proprie della qualifica di appartenenza.
- 7. I Capi Operai rispondono, a loro volta, ai Direttori dei Lavori.
- 8. Nel caso di tipologie di intervento che richiedano una diversa organizzazione operativa, la definizione dei suddetti rapporti è demandata al datore di lavoro, sentita la direzione lavori e previo confronto con le RSA - RSU.

Art. 65 – Attività vivaistica e faunistica.

- 1. L'attività di gestione della vivaistica regionale salvaguarda e valorizza la grande varietà vegetale della Regione attraverso la ricerca, lo studio, la conservazione e la catalogazione dei diversi ecotipi calabresi in una banca dati Regionale sulla biodiversità. Quella faunistica si prodiga invece nella conservazione delle effettive capacità riproduttive delle singole specie, al contenimento naturale di altre specie, al conseguimento della densità ottimale e alla conservazione mediante la riqualificazione delle risorse ambientali.
- 2. Per rispondere a tali esigenze all'interno dei vivai e delle aziende faunistiche, gli Enti datoriali si impegnano ad avviare da subito un serio programma di riqualificazione di tutto il personale preposto, valutando la possibilità di integrare le qualifiche e i profili di cui agli artt. 35 e 49 del CCNL vigente, nell'ambito delle attività fissate con l'art. 61 del presente contratto.
- 3. Ai Capi Squadra presenti nei vivai e nelle aziende faunistiche, per la durata dell'incarico, è corrisposta un'indennità mensile aggiuntiva pari a € 40,00 per 14 mensilità, a decorrere dalla data di stipula del presente contratto.
- 4. Tali indennità non potrà essere in nessun caso erogata prima della formalizzazione dell'incarico da parte degli Enti datoriali.
- 5. Le revoche di tali incarichi dovranno essere comunicate ai lavoratori con le relative motivazioni che le hanno determinate.
- 6. In caso di impedimento/assenza momentanea del Responsabile di Vivaio o di Azienda Faunistica l'operaio più anziano ne assume le veci, senza percepire alcuna indennità aggiuntiva.
- 7. Le nomine dei Responsabile e Capo Squadra di Vivaio e di Azienda Faunistica dovranno avvenire seguendo i principi di trasparenza e pubblicità enunciati per i Capi Operai e Capi Squadra.

Art. 66 – Prevenzione ed attività di spegnimento incendi.

- 1. L'organizzazione del personale addetto all'Antincendio Boschivo, attività di vedetta e antincendio, a cura degli Enti datoriali deve essere portata a conoscenza delle OO.SS. regionale e territoriali, non oltre il mese di aprile di ogni anno.
- 2. Tutti gli operai risultanti idonei alla visita medica, compatibilmente con la disponibilità dei mezzi antincendio, con priorità per quelli che hanno già svolto tale servizio, saranno utilizzati per l'espletamento del servizio di prevenzione e spegnimento nel rispetto delle vigenti norme di sicurezza sul lavoro (D.lgs 81 del 2008 e s.m.i. TUSL- Testo Unico Sicurezza Lavoro).
- 5. Agli operai che saranno impegnati nell'attività di spegnimento incendi saranno corrisposte le indennità previste dall'art. 57 del CCNL vigente.

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

6. Limitatamente alle ore di effettivo servizio prestato per le attività di spegnimento incendi, per i lavoratori che fanno uso di mezzi e strumenti individuali per i quali è richiesta una particolare professionalità (come l'uso di estintori a spalla che richiedono interventi a distanza ravvicinata dal fuoco), l'indennità di cui sopra, da calcolarsi così come previsto dall'art. 57 del CCNL, è maggiorata del 5% (cinque per cento).
7. Al lavoratore cui viene attribuito l'incarico di coordinatore della squadra AIB è riconosciuta un'indennità pari a € 40,00 mensili, per la durata del servizio AIB.
8. Le spettanze maturate, le eventuali differenze retributive e gli straordinari relativi al servizio AIB, in quanto soggetti a contabilizzazione separata, saranno erogati entro due mesi dall'avvenuta contabilizzazione e, comunque, compatibilmente con le risorse assegnate con il Piano Attuativo dalla Regione. Qualora i pagamenti di dette spettanze vadano oltre il periodo di due mesi dalla contabilizzazione, al personale interessato saranno comunque corrisposti gli interessi legali.

Art. 67 – Incarichi di Capo Operaio e Capo Squadra. Relative indennità.

1. Gli incarichi di Capo Operaio e Capo Squadra sono fiduciari, sono da intendersi temporanei e a tempo determinato e devono essere assegnati, agli operai, rispettivamente, di 5° e 4° livello, tenendo conto delle reali esigenze organizzative ed operative dei cantieri.
2. Le parti convengono di costituire, all'interno del Comitato Paritetico Dipartimentale per la Forestazione di cui al succitato art. 6, entro un mese dalla stipula del presente contratto, una commissione con il compito di verificare gli attuali assetti organizzativi dei cantieri, non rispondenti ai suddetti criteri numerici, ed eliminare tutte le altre attuali discrasie nel rispetto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori medesimi.
3. Gli eventuali nuovi incarichi che si dovessero rendere necessari, in conseguenza della verifica di cui al comma precedente, potranno essere conferiti, tenendo conto, oltre che del previsto livello retributivo, anche dei seguenti requisiti:
 - eventuali servizi prestati nell'incarico di Capo Operaio e di Capo Squadra, regolarmente certificati dagli Enti datoriali, attestanti l'attitudine allo svolgimento delle funzioni;
 - anzianità di servizio nella qualifica prevista per l'incarico;
 - titolo di studio ed eventuali attestati di qualifica, rilasciati da soggetti riconosciuti dalla Regione ed inerenti il settore;
 - attitudini fisiche.
4. Le eventuali ulteriori nuove nomine di Capi Operai e di Capi Squadra dovranno avvenire, comunque, nell'ambito dei fabbisogni di forza lavoro, di cui al precedente art. 61 che gli Enti datoriali dovranno indicare per tutti gli operai.
5. Qualora, ai fini delle nomine dovessero rendersi necessari passaggi del personale al livello immediatamente superiore, questi avverranno nel limite dei posti vacanti determinati dai fabbisogni di forza lavoro, anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno.
6. Così come previsto per i restanti passaggi di livello, con apposito protocollo d'intesa tra gli Enti datoriali e le organizzazioni sindacali, FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL, stipulanti il presente contratto, saranno stabilite le procedure, fissando meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione al livello da ricoprire.
7. Al Capo Operaio per la durata dell'incarico è corrisposta, a decorrere dalla data di stipula del presente contratto, un'indennità pari al 6% (sei per cento) del minimo contrattuale nazionale conglobato di livello e del salario integrativo regionale per l'intero periodo lavorativo nell'anno e per 14 mensilità.

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

8. Al Capo Squadra, per la durata dell'incarico, è corrisposta, a decorrere dalla data di stipula del presente contratto, un'indennità mensile aggiuntiva pari a € 40,00 per 14 mensilità.
9. Tali indennità, per le nuove nomine di Capi Squadra e Capi Operai, non potranno essere in nessun caso erogate prima della formalizzazione dell'incarico.
10. Le revoche di tali incarichi, dovranno essere comunicate ai lavoratori con le relative motivazioni che le hanno determinate.
11. In caso di impedimento/assenza momentanea del Capo Operaio, il Capo Squadra più anziano ne assume le veci, senza percepire alcuna altra indennità aggiuntiva.

Art. 68 – S.O.U.P. (sala operativa unificata permanente) e C.O.P. (centri operativi provinciali).

1. Nell'ambito del servizio AIB, operano le S.O.U.P. (sala operativa unificata permanente) di Catanzaro e le C.O.P. (centri operativi provinciali) di Catanzaro, Reggio Calabria e Cosenza con il compito di ricevere e gestire le segnalazioni degli incendi boschivi.
2. La SOUP (sala operativa unificata permanente) rimane attiva hx24 per l'intera annualità, mentre i COP (centri operativi provinciali) di Reggio Calabria e Cosenza sono attivi hx24 in estate, dalle ore 7.00 alle 19.00 nel periodo invernale.
3. Nell'ambito del territorio regionale, alle SOUP e COP spetta, in piena autonomia, il coordinamento del personale DOS.
4. Al personale della S.O.U.P. e dei C.O.P. spetta l'indennità di cui al precedente art. 15 (lavoro a turni).

Art. 69 – Attività antincendio. Operazioni di bonifica.

1. Nei casi in cui al termine delle operazioni spegnimento incendi, si debba procedere ad operazioni di bonifica con personale non addetto all'AIB, allo stesso spetta, limitatamente al tempo d'impiego, la retribuzione maggiorata di cui all'art. 57 del CCNL vigente.
2. Per il pagamento di tali spettanze maturate, vale quanto già stabilito dall'art. 64, comma 7, del presente accordo.
3. Gli Enti datoriali si impegnano a reperire e fornire alle squadre di bonifica idonei mezzi, dispositivi di protezione individuale ed attrezzature che consentano di migliorare l'efficienza del servizio.

Art. 70 – Fondo AIB.

1. Le parti, concordando sulla necessità di incrementare le risorse regionali per le attività di prevenzione e lotta attiva agli incendi boschivi, convengono di costituire, all'interno del Comitato Paritetico Dipartimentale per la Forestazione di cui al succitato art. 6, una commissione.
2. La commissione avrà il compito di:
 - studiare la creazione di un fondo, denominato Fondo AIB, in favore degli Enti che abbiano conseguito significativi risultati nella lotta agli incendi da finanziare annualmente, a partire dall'anno 2020;
 - fissare i criteri di attribuzione delle risorse previste dal fondo, unicamente in favore del personale degli Enti che hanno conseguito risultati uguali o migliori, rispetto agli indicatori di riferimento regionali (numero di incendi, superfici boscate percorse dal fuoco e tipologia della vegetazione interessata dagli incendi), tenendo conto di eventuali situazioni di particolare criticità a livello locale.

(Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side of the page.)

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

Art. 71 – Nuclei Polifunzionali.

1. L'art. 1 della Legge Regionale 5 luglio 2016, n.18 "Modifiche alla legge regionale 16 maggio 2013, n. 25" (BURC n. 74 del 6 luglio 2016), ha modificato il comma 1 dell'articolo 4 "Funzioni e organi dell'Azienda Calabria Verde" della L.R. 25/2013, prevedendo, in occasione di calamità naturali, attività di supporto alla Protezione Civile regionale, compatibili con le funzioni e le competenze del personale dipendente.
2. Recependo la modifica normativa e le indicazioni del "Programma Regionale per le attività di sviluppo nel settore della Forestazione e per la gestione delle Foreste Regionali 2019", l'Ente datoriale, Azienda Calabria Verde, ha previsto la costituzione di Nuclei Polifunzionali di pronto intervento, utilizzando gli operai idraulico – forestali già impiegati nelle attività antincendio.
3. L'Azienda Calabria Verde costituirà, pertanto, per ambito territoriale, distrettuale o provinciale, delle squadre di pronto intervento, composte da operai idraulico-forestali, in possesso di formazione professionale su temi della protezione civile, da attivare e impiegare sollecitamente in attività emergenziali legate ad eventi eccezionali (alluvioni, forti nevicate, incendi, sismi, ecc.).
4. La costituzione dei Nuclei Polifunzionali di Pronto Intervento richiederà l'acquisizione da parte dell'Azienda Calabria Verde di dispositivi di protezione individuale e di mezzi adeguati alla specificità delle nuove tipologie di intervento operativo connesse ad emergenze causate da dissesti idrogeologici ed ambientali, quali:
 - sgomberi di strade e piste forestali ostruite da alberi, smottamenti, neve e dissesti causati da eventi naturali;
 - attivazioni di condotte e drenaggi;
 - operazioni di soccorso a persone, mezzi ed animali;
 - operazioni di pronto intervento comunque disposti dalle Autorità competenti.
5. I nuclei, in caso di particolari emergenze, potranno integrare le "colonna mobili" di Protezione Civile anche per interventi di solidarietà fuori regione.
6. Anche i Consorzi di Bonifica e L'Ente Parco delle Serre, potranno essere chiamati ad espletare attività di protezione civile, organizzando adeguatamente il relativo personale.

Art. 72– Interventi in caso di calamità naturali.

1. L'organizzazione del personale addetto ai Nuclei Polifunzionali di Pronto Intervento a cura dell'Azienda Calabria Verde sarà portata a conoscenza delle OO.SS. regionali e territoriali.
2. Con apposito protocollo d'intesa tra Azienda Calabria Verde e le Organizzazioni sindacali, FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL, stipulanti il presente contratto, saranno stabilite le procedure selettive per la scelta, attraverso meccanismi oggettivi e trasparenti, del personale in possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti dalla nuova attività.
3. Tutti gli operai selezionati e risultati idonei alle visite mediche, compatibilmente con la disponibilità dei mezzi, saranno utilizzati, al sorgere dell'esigenza, per l'espletamento del servizio nel rispetto delle vigenti norme di sicurezza sul lavoro (Dlgs 81 del 2008 e s.m.i. TUSL-Testo Unico Sicurezza Lavoro).
4. Agli operai che saranno impegnati nell'attività saranno corrisposte, per tutta la durata dell'intervento, le stesse indennità previste dall'art. 57 del CCNL vigente.
5. Limitatamente alle ore di effettivo servizio prestato per le attività di soccorso nel corso delle quali i lavoratori, facendo uso di mezzi e strumenti individuali per i quali è richiesta una particolare professionalità, debbano operare in contingenti gravi situazioni di pericolo dovute a potenziali rischi di crolli, esondazioni, frane, l'indennità di cui al precedente comma, da calcolarsi così come previsto dall'art. 57 del CCNL, è maggiorata del 5% (cinque per cento).

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

6. Al lavoratore a cui viene attribuito l'incarico di coordinatore del Nucleo Polifunzionale di Pronto Intervento è riconosciuta un'indennità pari a € 40,00 mensili, per la durata del servizio.
7. Le stesse indennità di cui ai precedenti commi 4, 5 e 6 andranno analogamente corrisposte al personale dei Consorzi di Bonifica e dell'Ente Parco delle Serre chiamati ad espletare attività di protezione civile.
8. Le spettanze maturate, le eventuali differenze retributive e gli straordinari relativi al nuovo particolare servizio, in quanto soggetti a contabilizzazione separata, saranno erogati entro due mesi dall'avvenuta contabilizzazione e, comunque, compatibilmente con le risorse assegnate dalla Regione, non oltre la fine dell'anno di riferimento. Qualora i pagamenti di dette spettanze vadano oltre il periodo di due mesi dalla contabilizzazione, al personale interessato saranno comunque corrisposti gli interessi legali.

Art. 73 – Squadre di operatori con mezzi movimento terra.

1. Per dare piena attuazione alla L.R. 25/2013 e dare concretezza alle segnalazioni che giornalmente inoltrano gli addetti alla Sorveglianza Idraulica, l'Azienda Calabria Verde ha in fase di approntamento la costituzione di 6 squadre di operatori con mezzi movimento terra che siano in condizione di eseguire interventi che mirino a ripristinare il regolare scorrimento dei corsi di acqua, a ridurre il trasporto di materiali di alluvionamento, a rinsaldare le sponde degli alvei e a sistemare i bacini idrografici.
2. La costituzione di tali squadre avverrà utilizzando operai idraulico – forestali in possesso di particolari abilitazioni, di 5° livello retributivo ed in possesso di formazione professionale ovvero, in caso di impossibilità a reperirli all'interno dell'Azienda, attivando specifiche procedure di selezione esterna che dovranno tenere conto dei piani di fabbisogno e dei vincoli di bilancio.
3. Con apposito protocollo d'intesa tra Azienda Calabria Verde e le Organizzazioni sindacali, FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL, stipulanti il presente contratto, saranno stabilite le procedure selettive per la scelta, attraverso meccanismi oggettivi e trasparenti, del personale in possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti dalla nuova attività.
4. Ai capi delle suddette squadre sarà altresì corrisposta, per la durata dell'incarico, un'indennità mensile aggiuntiva pari a € 40,00 per 14 mensilità.

Art. 74 – Servizio di Vigilanza Forestale.

1. L'Azienda Calabria Verde e i Consorzi di Bonifica possono utilizzare operai idraulico forestali in servizi di vigilanza, custodia e guardiana dei beni mobili ed immobili di proprietà e condotti dagli stessi Enti per la legittima tutela dei diritti patrimoniali ad essi inerenti, comprese le strade, le dighe, i boschi, le foreste, la fauna e la flora, ricadenti nel territorio della Regione Calabria.
2. Per i relativi servizi, se articolati in turni, spetta l'indennità di cui al precedente art. 15 (lavoro a turni).
3. Per l'Azienda Calabria Verde, allo stato il servizio di vigilanza è disciplinato da un regolamento approvato dalla Questura di Cosenza.
5. Sulla Base di tale regolamento, l'Azienda deve assicurare ad ogni singolo operatore l'assegnazione di apposite uniformi, la frequenza di appositi corsi teorico-pratico, il previsto armamento, una tessera di servizio, l'addestramento all'uso delle armi in dotazione, un mezzo di servizio con i segni distintivi aziendali.
6. Con apposito protocollo d'intesa tra Azienda Calabria Verde, i Consorzi di Bonifica e le Organizzazioni sindacali, FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL, stipulanti il presente contratto, entro il 31 dicembre 2019, saranno:

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

- stabilite le procedure selettive per la scelta di nuovo personale, attraverso meccanismi oggettivi e trasparenti, del personale in possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti dall'attività che, poiché allo stato presente nella sola provincia di Cosenza, dovrà essere esteso ad altre zone del territorio regionale, sino ad oggi fortemente escluse e penalizzate;
- fissati incontri periodici con le RSA - RSU aziendali per migliorare il servizio e le professionalità in rapporto alle esigenze del datore di lavoro e degli stessi lavoratori.
- valutate esigenze di integrazione degli attuali livelli retributivi, da realizzarsi sempre seguendo i criteri già indicati nel precedente art. 61.

Art. 75 – Salario integrativo regionale (SIR).

1. A decorrere dall'1 luglio 2019, il Salario Integrativo regionale sarà incrementato di € 36,82 (trentasei virgola ottantadue) mensili sia per l'operaio comune (parametro 100) che per l'impiegato comune (parametro 100), ambedue indicizzati ai parametri superiori (tabella "C" e tabella "D").
2. A decorrere dall'1 gennaio 2020, lo stesso salario integrativo regionale sarà incrementato di ulteriori € 36,82 (trentasei virgola ottantadue) mensili sia per l'operaio comune (parametro 100) che per l'impiegato comune (parametro 100), ambedue indicizzati ai parametri superiori (tabella "C" e tabella "D").
3. Il valore espresso in euro del suddetto aumento, per ciascun livello di retribuzione, sommato ai salari integrativi regionali previgenti, andrà a costituire la complessiva nuova voce salariale integrativa regionale, come risultante per tipologia di personale e livelli.
4. Gli aumenti salariali di cui innanzi e gli altri istituti economici del CIRL saranno erogati ai lavoratori con la retribuzione della mensilità successiva all'emanazione del provvedimento regionale di presa d'atto del presente CIRL.

Art. 76 – Indennità una tantum.

1. Relativamente al periodo 1 gennaio 2012 – 30 giugno 2019 di vacanza contrattuale sarà corrisposta, sia agli impiegati che agli operai idraulico forestali, un'indennità una tantum, comprensiva del salario integrativo regionale e di tutte le altre indennità previste dal presente contratto e dal CCNL (mensa, attrezzi, alta montagna ect.).
2. L'indennità, di cui sopra (tabella "E"), sarà erogata agli impiegati ed agli operai in due tranches con i salari del mese di luglio 2019 e del mese di gennaio 2020.

Art. 77 – Puntualità nel pagamento delle indennità.

1. Gli Enti datoriali si impegnano a corrispondere tutte le indennità aggiuntive di cui sopra entro la fine dell'anno solare di competenza per evitare cumuli di reddito che incrementino le aliquote di tassazione.

Art. 78 – Transiti da impiegato idraulico – forestale a operaio idraulico – forestale.

1. Ad istanza, entro il 31 dicembre 2019, sono consentiti transiti dalla qualifica da impiegato idraulico – forestale a quella di operaio idraulico – forestale e viceversa dalla qualifica di operaio idraulico – forestale a quella di impiegato idraulico – forestale.
2. Detti transiti dovranno comunque essere valutati dall'apposita Commissione interna al Comitato Paritetico Compartimentale per la riqualificazione del personale dopo che gli Enti datoriali avranno indicato, sia per gli operai che per gli impiegati le esigenze di forza lavoro, distinte per livelli di cui al comma 3 dell'art.61.
3. I transiti dovranno avvenire seguendo meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei anche a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione al livello da ricoprire.

**Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria**

Art. 79 – Locali ad uso ricovero e servizi.

1. Per tutte le attività di cui agli artt. 64, 66 e 73, qualora presenti in loco, in caso di improvvise intemperie, potranno essere utilizzati, a fine di ricovero gli immobili demaniali regionali o comunque nella disponibilità degli Enti datoriali.

Art. 80 – Norme in materia disciplinare.

1. Per l'adozione di provvedimenti disciplinari, gli Enti datoriali, a seconda della rispettiva natura giuridica, si atterranno alle procedure fissate dalle norme di legge di riferimento e dai rispettivi regolamenti interni.
2. A nessun dipendente potrà essere irrogato un provvedimento disciplinare senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a difesa.

Art. 81 – Previdenza integrativa.

1. Ai fini di una più ampia diffusione dello strumento contrattuale di Previdenza Cooperativa, gli Enti datoriali si impegnano che, all'atto dell'attivazione di ogni rapporto di lavoro, sia esso a tempo indeterminato o determinato, a fornire al lavoratore la documentazione utile all'iscrizione al fondo complementare.
2. Le parti si impegnano, altresì, ad individuare iniziative per promuovere l'iscrizione al fondo Previdenza Cooperativa ai fini della salvaguardia dei livelli di pensione e a promuovere anche le opportunità offerte dai fondi integrativi FILCOP SANITARIO e CIMIF.

Art. 82 – Contributo per l'assistenza Contrattuale (CAC) e la gestione del CIRL.

1. Il contributo per assistenza contrattuale, come da Regolamento in allegato, dovuto dagli impiegati e dagli operai forestali, è fissato nella misura di € 0,35 (zero virgola trentacinque) per giornata lavorativa, per 12 mensilità, da trattenere mensilmente dai datori di lavoro e da versare a favore delle Organizzazioni Sindacali stipulanti: FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL.
2. Gli Enti datoriali verseranno inoltre alle stesse Organizzazioni Sindacali, mensilmente un contributo di € 0,10 (zero virgola dieci) a giornata lavorativa (contributiva) per ogni dipendente.
3. Inoltre, le parti datoriali hanno l'obbligo di inviare a ciascuna OO.SS. stipulante il CIRL, almeno annualmente e comunque dietro loro richiesta, i prospetti relativi alle quote CAC, al numero totale dei lavoratori cui sono state trattenute, agli estremi di versamento ed alle quote sindacali trattenute su delega, con l'indicazione nominativa degli iscritti.
4. Le ritenute di cui sopra saranno effettuate dagli Enti datoriali, salva sempre la volontà contraria dei singoli lavoratori, manifestabile, in ogni momento, attraverso l'inoltro al datore di lavoro dal quale dipendono con una espressa dichiarazione.
5. Le somme di cui ai precedenti commi 1 e 2 saranno destinate a finanziare:
 - gli eventuali costi sostenuti dalle OO.SS. per le attività connesse al funzionamento del già citato Comitato Paritetico Dipartimentale per la Forestazione;
 - le spese sostenute dalle Organizzazioni Sindacali per la stipula del CIRL, la sua gestione, la sua corretta e puntuale interpretazione e quelle per sviluppare iniziative atte a promuovere e qualificare la forestazione ed a salvaguardare e valorizzare i territori collinari e montani calabresi.

Art. 83 – Norma finale di rinvio.

1. Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente CIRL si rinvia integralmente alle vigenti disposizioni contenute nel Contratto Collettivo di Lavoro Nazionale 2010 – 2012, purché non in contrasto con:
 - le disposizioni legislative nazionali e regionali e regolamentari in materia;
 - le norme che regolamentano la natura giuridica del singolo Ente datoriale.

Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria

NOTA A VERBALE

“L'erogazione della somma prevista dall'art. 76, quale quota una-tantum vacanza contrattuale, sarà differita all'avvenuta cognizione degli importi del trasferimento statale per la forestazione anno 2020 "al fine di mantenere inalterati i saldi".

L'intera quota incrementale del salario integrativo regionale S.I.R., di cui all'art. 75, sarà erogata a decorrere dal 1° luglio 2019, sia per la parte operai che impiegati, indicizzandola secondo i valori dei parametri e degli importi riportati, rispettivamente, nelle colonne "parametri" e "valore SIR a regime" delle tabelle "C" e "D".

Ogni altro aumento previsto dal contratto avrà decorrenza economica dall'1 gennaio 2020".

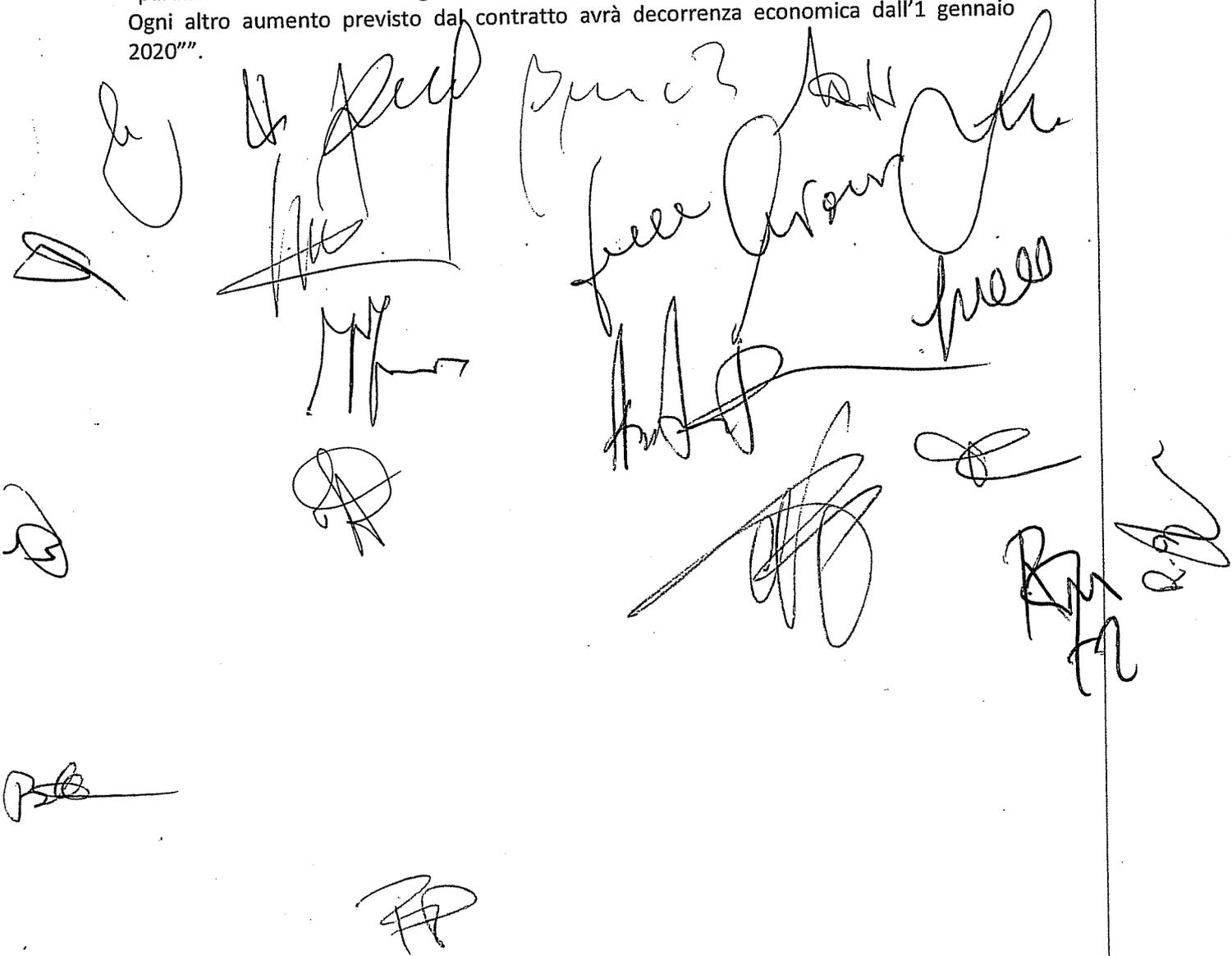


TABELLA "A"

IMPIEGATI IDRAULICO FORESTALI

Gli impiegati forestali si classificano in sei livelli.

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

6° livello - par. Appartengono a questo livello gli impiegati che, non investiti dei poteri e delle incombenze proprie del dirigente, collaborano direttamente con il dirigente o con il datore di lavoro o con chi dallo stesso preposto, alla organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di settori operativi della stessa, con autonomia e potere di iniziativa.

Profili esemplificativi:

- Direttore tecnico e amministrativo;
- Responsabile di progetto;
- Direttore dei lavori idraulico-forestali e idraulico-agrari;
- Analista CED;
- Responsabile servizio CED;

5° livello - Appartengono a questo livello gli impiegati che, in base alle direttive del datore di lavoro o di un superiore provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di parte di essa, con corrispondente responsabilità.

Profili esemplificativi:

- Responsabili di uffici tecnici;
- Responsabile tecnico di cantiere;
- Responsabile amministrativo di cantiere;
- Tecnici responsabili di progettazione;
- Responsabili uffici amministrativi di forestazione, risorse umane, antincendio boschivo, sorveglianza idraulica, gestione patrimonio, demanio, economici e finanziari;
- Responsabile dell'ufficio protocollo;
- Responsabili di vivai ed aziende faunistiche;
- Responsabile magazzino;
- Programmatore CED;
- Direttore delle operazioni di spegnimento (D.O.S.);
- Referenti operativi delle risorse aeree e dei D.O.S. - sala operativa unificata permanente.

4° livello - Appartengono a questo livello gli impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite, con relativo potere di iniziativa operativa, esplicano mansioni del ramo tecnico o amministrativo in relazione alla loro specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- Disegnatore tecnico;
- Addetti alla progettazione

Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria

- Assistente di progetto o di cantiere;
- Specialista interventi tecnici e manutentori reti radio;
- Impiegati amministrativi di forestazione, risorse umane, antincendio boschivo, sorveglianza idraulica, gestione patrimonio, demanio, economici e finanziari;
- Operatore CED;
- Operatori sala operativa o centrali operative.
- Magazziniere consegnatario;
- Addetti alla digitalizzazione dati della sorveglianza idraulica;
- Addetti ad attività di supporto al monitoraggio idraulico;
- Referenti operativi delle squadre a terra di sala operativa unificata permanente;
- Responsabile di turno dei centri operativi provinciali.

3° livello - Appartengono a questo livello gli impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o di impiegati del livello superiore, eseguono, secondo le disposizioni ricevute, mansioni tecniche e/o amministrative.

Profili esemplificativi:

- Autista;
- Addetto a semplici mansioni di segreteria e ufficio;
- Magazziniere che provvede alla ricezione, conservazione, spedizione o consegna dei materiali e dei beni affidatigli, alle relative registrazioni contabili e attività amministrative connesse.

2° livello - Appartengono a questo livello gli impiegati che esplicano mansioni esecutive non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa.

Profili esemplificativi:

- Addetti alle spedizioni.

1° livello - Appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono mansioni esecutive proprie della qualifica.

Profili esemplificativi:

- Fattorini;
- Commessi;
- Bidelli.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Large handwritten signatures and initials in the bottom center area]

TABELLA "B"

OPERAI IDRAULICO FORESTALI

Gli operai forestali si classificano in cinque livelli. Le parti concordano sulla seguente classificazione:

5° livello/Specializzati super. Per operai specializzati super si intendono quegli operai che, in possesso di specifici titoli professionali e delle patenti necessarie, svolgono, con conoscenze tecnico-pratiche e competenza professionale acquisita anche con esperienza aziendale, attività complesse e di rilevante specializzazione.

Profili esemplificativi:

- Responsabili di vivaio;
- Operatori di macchine complesse per il livellamento e il movimento-terra o di altre macchine a tecnologia elevata, manovratori di teleferiche e gru a cavo;
- Falegnami, carpentieri, idraulici ed elettricisti impiantisti;
- Autisti di autotreni ed autoarticolati e mezzi semoventi speciali;
- Direttore delle operazioni di spegnimento (D.O.S.);
- Autista autobotte semplice con capacità operative di gestione del mezzo
- Addetto a spegnimento incendi con mezzi e strumenti per i quali è richiesta un'adeguata responsabilità e professionalità acquisita tramite corsi di formazioni, come gli estintori a spalla;
- Addetto alla sicurezza sul luogo di lavoro con capacità tecniche, per le prime cure del caso, in possesso dei titoli professionali rilasciati da Enti riconosciuti dallo Stato e dalla Regione;
- Guida naturalistica in possesso del titolo di studio o professionale.

4° livello/Operai specializzati. Per operai specializzati si intendono quegli operai che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali, svolgono con conoscenze tecnico-pratiche e capacità, lavori complessi che richiedono esperienza e professionalità.

Profili esemplificativi:

- Addetti alle squadre antincendio;
- Addetti a compiti di vedetta;
- Autista di automezzi per il trasporto di persone, con idonea abilitazione alla guida;
- Addetto a compiti di vigilanza, guardiania e/o custodia;
- Addetti all'uso della motosega e del decespugliatore;
- Addetto alla cassetta di pronto soccorso con capacità di prestare le prime cure;
- Operai specializzati con capacità di utilizzo di mezzi semoventi con relativa manutenzione;
- Ferraioli capaci di eseguire e porre in opera su disegno qualunque tipo di armature in ferro per costruzioni in cemento armato;
- Autista di mezzo dotato di modulo AIB di massa complessiva non superiore a 35 q;
- Addetti centri radio a sale e centrali operative, strutture di servizi;
- Operatore di attrezzature meccaniche specifiche per il miglioramento e l'utilizzazione del patrimonio forestale e per le sistemazioni idrauliche - forestali;
- Meccanici;
- Innestatori, potatori;
- Preparatori eirroratori di prodotti antiparassitari, diserbanti e fitopatologici;

Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria

- Vivaisti specializzati;
- Raccoglitori – selezionatori di semi forestali;
- Muratori specializzati;
- Addetti alle opere in muratura a faccia vista e d'ingegneria naturalistica nelle aree di particolare valenza ambientale;
- Addetti all'allevamento di bestiame e di selvaggina;
- Addetto alla sorveglianza e cura nelle aree di riserve animali;
- Addetto alla salvaguardia di patrimoni silvo - pastorali;
- Addetto alla costruzione di serre e vivai con l'uso di mezzi semplici;
- Conduttori di macchine ed attrezzature agricole o forestali semoventi e/o semplici;
- Addetti agli impianti telefonici e ricetrasmittenti del servizio AIB;
- Collaboratori dei progettisti;
- Magazziniere che provvede alla ricezione, conservazione dei beni affidatigli;
- Addetti alla sorveglianza idraulica.

3° livello/Operai qualificati super 1. Per operai qualificati super si intendono quegli operai in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali, siano in grado di svolgere mansioni polivalenti e tali da permettere loro di gestire singoli processi produttivi e/o di lavorazione.

Profili esemplificativi:

- Addetti alla realizzazione di opere sussidiarie e (briglie, gabbioni e recinzioni);
- Addetti alla collocazione e alla cucitura dei gabbioni e alla posa definitiva delle pietre;
- Addetti alla lavorazione di tronchi con uso di attrezzi semplici;
- Autista semplice addetto alla guida di automezzi diversi da quelli indicati nel precedente profilo;
- Addetti a lavori di falegnameria in aiuto ai lavoratori di cui al precedente profilo;
- Addetti alla lavorazione del ferro per cemento armato in aiuto ai lavoratori di cui al precedente profilo;
- Addetti a macchine pneumatiche;
- Addetti agli impianti d'irrigazione nei vivai;
- Selezionatori preparatori ed imballatori di piantine forestali;
- Addetti alle utilizzazioni forestali (taglio, allestimento, riceppature e esbosco di piante forestali);
- Trapiantatori di piantine nei vivai;
- Addetti alla realizzazione di semenzai e piantonai;
- Addetti alla semina e messa a dimora delle piantine;
- Addetto alla misura e conta del legname.

2° livello/Operai qualificati. Per operai qualificati si intendono quegli operai che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali, svolgono, con un certo grado di conoscenze tecnico-pratiche e di capacità professionali, compiti esecutivi variabili.

Profili esemplificativi:

- Aiuto muratore;
- Addetti alla manutenzione strade;
- Conduttore di veicoli a trazioni animali;
- Addetti all'esecuzione di modeste opere sussidiarie;

Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di manutenzione
idraulico-forestale e idraulico-agraria

- Addetti all'estirpazione delle vegetazioni infestanti;
- Collaboratore addetto alla costruzione di aree pic-nic ricreazione turistica;
- Addetti alla sramatura ed esbosco senza uso di mezzi;
- Addetto alla spicconatura che con autonomia prepara e sistema il terreno;
- addetto alla sarchiatura.

1° livello/Operai comuni. Per operai comuni si intendono quegli operai che, non in possesso di particolari conoscenze o requisiti tecnico-operativi, svolgono lavori generici e semplici nonché tutte le altre attività che non possono essere ricomprese nei livelli superiori.

Profili esemplificativi:

- Addetti alla zappatura, vangatura;
- Addetti ai lavori di manovalanza per semplici opere di presidio (cigionate - graticciate - cordonate);
- Addetti al carico e scarico di automezzi;
- Addetti alla riceppatura.

TABELLA "C"

Trattamento economico integrativo regionale "parte operai"

Incrementi mensili del SIR "salario integrativo regionale" (14 mensilità)

Livelli	Parametri	1° aumento SIR con decorrenza 01.07.2019	2° aumento SIR con decorrenza 01.01.2020	Valore SIR a regime con decorrenza 01.01.2020
V°	123	€ 45,29	€ 45,29	€ 90,58
IV°	116	€ 42,71	€ 42,71	€ 85,42
III°	111	€ 40,87	€ 40,87	€ 81,74
II°	108	€ 39,77	€ 39,77	€ 79,54
I°	100	€ 36,82	€ 36,82	€ 73,64

Livelli	SIR Valore 2008/2011	1° aumento SIR con decorrenza 01.07.2019	Valore SIR con decorrenza 01.07.2019	2° aumento SIR con decorrenza 01.01.2020	Valore SIR a regime con decorrenza 01.01.2020
V°	€ 170,94	€ 45,29	€ 216,23	€ 45,29	€ 261,52
IV°	€ 154,17	€ 42,71	€ 196,88	€ 42,71	€ 239,59
III°	€ 140,67	€ 40,87	€ 181,54	€ 40,87	€ 226,41
II°	€ 136,87	€ 39,77	€ 176,64	€ 39,77	€ 216,41
I°	€ 116,98	€ 36,82	€ 153,80	€ 36,82	€ 190,62

TABELLA "D"

Trattamento economico integrativo regionale "parte impiegati"

Incrementi mensili del SIR "salario integrativo regionale" (14 mensilità)

Livelli	Parametri	1° aumento SIR con decorrenza 01.07.2019	2° aumento SIR con decorrenza 01.01.2020	Valore SIR a regime con decorrenza 01.01.2020
VI°	152	€ 55,97	€ 55,97	€ 111,94
V°	133	€ 48,97	€ 48,97	€ 97,94
IV°	122	€ 44,92	€ 44,92	€ 89,84
III°	115	€ 42,34	€ 42,34	€ 84,68
II°	108	€ 39,77	€ 39,77	€ 79,54
I°	100	€ 36,82	€ 36,82	€ 73,64

Livelli	SIR Valore 2008/2011	1° aumento SIR con decorrenza 01.07.2019	Valore SIR con decorrenza 01.07.2019	2° aumento SIR con decorrenza 01.01.2020	Valore SIR a regime con decorrenza 01.01.2020
VI°	€ 177,80	€ 55,97	€ 233,77	€ 55,97	€ 289,74
V°	€ 155,58	€ 48,97	€ 204,55	€ 48,97	€ 253,52
IV°	€ 141,72	€ 44,92	€ 186,64	€ 44,92	€ 231,56
III°	€ 134,52	€ 42,34	€ 176,86	€ 42,34	€ 219,20
II°	€ 126,34	€ 39,77	€ 166,11	€ 39,77	€ 205,88
I°	€ 116,98	€ 36,82	€ 153,80	€ 36,82	€ 190,62

TABELLA "E"

Una tantum "parte operai"

Livelli	Parametri	Qualifiche	Una tantum vacanza contrattuale	Importo mensile dal 01.01.2012 al 30.06.2019
V°	123	Specializzato super	€ 805,07	€ 7,74
IV°	116	Specializzato	€ 759,25	€ 7,30
III°	111	Qualificato super	€ 726,53	€ 6,99
II°	108	Qualificato	€ 706,89	€ 6,80
I°	100	Comune	€ 654,53	€ 6,29

Una tantum "parte impiegati"

Livelli	Parametri	Una tantum vacanza contrattuale	Importo mensile dal 01.01.2012 al 30.06.2019
VI°	152	€ 994,89	€ 9,57
V°	133	€ 870,52	€ 8,37
IV°	122	€ 798,53	€ 7,68
III°	115	€ 752,71	€ 7,24
II°	108	€ 706,89	€ 6,80
I°	100	€ 654,53	€ 6,29

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

REGOLAMENTO

Contributo Assistenza Contrattuale Regionale

Contributo per la gestione del Contratto

Art. 1

Il Contributo di Assistenza Contrattuale che gli operai intendono versare alle Organizzazioni sindacali regionali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, sarà corrisposto a tali organizzazioni unitariamente tramite ritenuta sulla retribuzione giornaliera, da effettuarsi dai gestori nella misura e con le modalità indicate nei successivi articoli del presente regolamento.

Art. 2

La ritenuta sarà effettuata dagli Enti datoriali, salva sempre la volontà contraria dei singoli lavoratori, manifestabile in ogni momento, attraverso l'inoltro al datore di lavoro dal quale dipendono, di una espressa dichiarazione.

Art. 3

L'importo della ritenuta, da effettuarsi sull'ammontare netto delle retribuzioni, è fissato in € 0,35 giornaliera sull'ammontare di 22 giornate mensili, per 12 mensilità.

La ritenuta sarà effettuata dagli Enti datoriali in coincidenza con il pagamento della retribuzione mensile ai singoli lavoratori.

Art. 4

Mensilmente gli Enti datoriali disporranno il versamento delle relative somme a favore delle Organizzazioni Sindacali FLA – CGIL, FAI – CISL e UILA-UIL CALABRIA, accreditandole secondo le indicazioni che le Organizzazioni medesime successivamente comunicheranno.

Art. 5

Per ogni lavoratore, gli Enti datoriali verseranno mensilmente alle Organizzazioni Sindacali FLA – CGIL, FAI – CISL e UILA-UIL CALABRIA, la somma di € 0,10 a giornata lavorativa (contributiva), accreditandole secondo le indicazioni che le stesse Organizzazioni comunicheranno. Tali somme sono destinate a finanziare:

- gli eventuali costi che le OO.SS. sosterranno per le attività connesse al funzionamento del già citato Comitato Paritetico Dipartimentale per la Forestazione;
- le spese sostenute dalle Organizzazioni sindacali per la stipula del CIRL, la sua gestione, la sua corretta e puntuale interpretazione e quelle, per sviluppare iniziative atte a promuovere e qualificare la forestazione ed a salvaguardare e valorizzare i territori collinari e montani calabresi.



CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO

PER GLI ADDETTI ALLA SISTEMAZIONE IDRAULICO - FORESTALE E IDRAULICO - AGRARIA

PREINTESA TRA LE PARTI

Il giorno 22 del mese di luglio 2019, presso l'Ufficio del Presidente della Giunta Regionale della Regione Calabria, rappresentata dallo stesso Presidente della Regione, Gerardo Mario Oliverio, sono presenti:

1. gli Enti datoriali:

- a. l'Azienda Calabria Verde, ente strumentale della Regione Calabria, rappresentata dal Commissario Straordinario Marigiò Aloisio, giusta delibera di nomina della Giunta Regionale nr. 100 del 30 marzo 2016;
- b. l'Urbi Calabria, rappresentata dall'ing. Leonetti Rocco delegato dal Presidente dell'Urbi regionale;
- c. l'Ente Parco Naturale Regionale delle Serre, rappresentata dal Commissario Straordinario dottor Giuseppe Pellegrino, giusta delibera di nomina della Giunta Regionale nr. 57 del 15 febbraio 2019;

2. i rappresentanti sindacali:

- a. FLAI CGIL: rappresentata dal Segretario Generale Bruno Costa, nonché da Caterina Vaiti, Federica Pietramala, Debora Franco, Silvano Lanciano, Giovanbattista Nicoletti, Adriano Savaia, Battista Plati, Rocco Borgese, Nicola Rodi, Giovanni Amendola, Rinaldo Tedesco e Stefania Taverniti, Alfonso Filice;
- b. FAI CISL: rappresentata dal Segretario Generale Michele Sapia, nonché da Lucia Madia, Francesco Ferraro, Francesco Fortunato, Romolo Piscioneri, Antonio Pisani, Michele Altieri, Antonino Zema, Felicia Galati, Francesca Arlotta, Daniele Gualtieri, Giovanni Bitonti, Carmine Pupo, Vincenzo Messineo, Sebastiano Monaco, Elena Murdica, Giuseppe Mesiano, Piero Sciarrotta e Giacinto Spagnolo;
- c. UILA UIL: rappresentata dal Segretario Generale Antonino Merlino nonché da Vito Giorgio, Pasquale Barbalaco, Antonio De Gregorio, Maria De Luca, Angelo Di Masi, Gianfranco La Cava, Massimo Comberiat, Antonio Modafferi, Ciriaco Biondi e Andrea Urso.

i quali:

- conclusa la trattativa ai fini della sottoscrizione di un rinnovo del Contratto Integrativo Regionale per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico - forestale ed idraulico - agraria (che dovrà sostituire ed integrare, nell'ambito dei limiti imposti dal vigente Contratto Collettivo di Lavoro, il Contratto Integrativo Regionale scaduto il 31/12/2011);
 - in attesa degli adempimenti formali di approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi da parte degli Enti datoriali che consentano la sottoscrizione del nuovo Contratto Integrativo Regionale;
- danno atto, alla Presenza del Presidente della Regione Calabria, Gerardo Mario Oliverio, del Responsabile del Dipartimento Presidenza Regionale - UOA Forestazione e Difesa del Suolo, ing. Salvatore Siviglia, di aver raggiunto in data odierna l'intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo contrattuale che, ottenuta formalmente la copertura finanziaria, decorrerà dall'1 luglio 2019 ed avrà vigore fino al 30 giugno 2020, previa sottoscrizione tra le parti.

Rappresentanti Sindacali

UILA UIL

Segr. Regionale

Antonino Merlino

FAI CISL

Segr. Regionale

Michele Sapia

FLAI CGIL

Segr. Regionale

Bruno Costa

Enti datoriali

Parco Regionale Naturale delle Serre

Commissario

Giuseppe Pellegrino

Azienda Calabria Verde

Commissario

Aloisio-Marigiò

URBI

Delegato

Rocco Leonetti

Q

Q

Q

Q

Q

Q

Q

Q

Q

Q

Q

Q

Q

Q

Verbale d'incontro del 30 novembre 2019

Giorno 30 novembre alle ore 13.00 presso la sede dell'Ex Inapli in Cosenza, si sono incontrati giusta convocazione con prot. N. 412755 del 29.11.2019, i signori:

- il Presidente della Regione Calabria On. Oliverio Mario
- il Commissario Straordinario dell'Azienda Calabria Verde Dott. Marigiò Aloisio
- il referente dell'URBI Calabria ing. Leonetti Rocco
- Il Commissario del Parco delle Serre Dott. Pellegrino Giuseppe
- FAI-CISL Calabria, Segretario Generale Dott. Sapia Michele
- FLAI-CGIL Calabria, Segretario Generale Dott. Costa Bruno
- UILA-UIL Calabria, Segretario Generale Dott. Merlino Antonino

Dopo ampio confronto tra le parti circa:

- Firma del contratto integrativo forestale
- Legge finanziaria 2020 all'esame del parlamento, circa la riduzione delle risorse (40 milioni di euro) sulle somme storicizzate per il settore forestale calabrese

Si è convenuto quanto segue

Giorno 4 dicembre alle ore 15.30 p.v. presso la sede del Dipartimento Presidenza, 8 piano, sarà sottoscritto il contratto di lavoro integrativo forestale, così come da pre-intesa del 22 luglio u.s. Si precisa, inoltre, che sarà erogata l'intera quota del "SIR", salario integrativo regionale, entro il mese di dicembre 2019.

Per quanto riguarda la quota, *una tantum* vacanza contrattuale, si è convenuto che la erogazione della somma prevista nel testo della pre-intesa sarà subordinato al trasferimento da parte dello Stato delle risorse finanziarie nella misura del 2019, al fine di mantenere inalterati i saldi.

A seguito di quanto sopra le OO.SS. di categoria comunicano la sospensione dello stato di agitazione del settore e della mobilitazione prevista per giorno 3 dicembre p.v.

- Il Presidente della Regione Calabria On. Oliverio Mario
- il Commissario Straordinario dell'Azienda Calabria Verde Dott. Marigiò Aloisio
- il referente dell'URBI Calabria Ing. Leonetti Rocco
- Il Commissario del Parco delle Serre Dott. Pellegrino Giuseppe
- FAI-CISL Calabria, Segretario Generale Dott. Sapia Michele
- FLAI-CGIL Calabria, Segretario Generale Dott. Costa Bruno
- UILA-UIL Calabria, Segretario Generale Dott. Merlino Antonino

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, initials 'R.F.', and various scribbles and marks.