

**Contratto Integrativo Regionale di Lavoro
per gli operai ed impiegati dell'Ente Foreste della Sardegna integrato (CIRL 2004 E
CIRL 2007)**

**PARTE PRIMA
DISPOSIZIONI GENERALI**

Premessa

1. Tenuto conto del momento temporale della sua conclusione, per comune volontà delle Parti contraenti il presente rinnovo del CIRL ha inteso limitare le modifiche alla preesistente normativa solo ad alcune delle problematiche ritenute di maggior interesse e più urgenti.

ART. 1

SFERA DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto integra il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria firmato in data 01/08/2002, e si applica agli impiegati ed operai dipendenti dell'Ente Foreste della Sardegna, integra e modifica il CIRL del 29/07/2004 limitatamente a quanto in modo specifico indicato nel presente contratto.

2. Per le materie non trattate nel presente CIRL si rinvia alle disposizioni dei precedenti Contratti Integrativi del 30/06/1997 e 29/07/2004.

3. L'interpretazione autentica del presente CIRL è demandata alle parti firmatarie del presente contratto, le quali procederanno quanto prima alla redazione di un testo coordinato dei CIRL soprarrichiamati.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA E PROCEDURE D'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente Contratto Integrativo Regionale, fatte salve diverse decorrenze stabilite negli articoli del medesimo, ha validità dal 01/01/2004 al 31/12/2007.

2. Il contratto si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora da una delle parti firmatarie non l'abbia disdetto con lettera raccomandata inviata almeno tre mesi dalla scadenza. In caso di disdetta del contratto, o comunque dopo la sua scadenza, le norme del presente contratto manterranno la loro efficacia sino al rinnovo del prossimo CIRL.

3. In caso di mancato rinnovo di contratto, o comunque dopo la sua scadenza, gli elementi variabili della retribuzione, ossia il Premio di Risultato e il Premio di Assiduità, saranno erogati una volta verificati i dati consuntivi nella misura e con le modalità del 2007, salvo conguaglio una volta stabilito l'ammontare dei premi da corrispondere a fronte del nuovo CIRL.

ART. 3

VACANZA CONTRATTUALE

1. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, la piattaforma rivendicativa deve essere presentata almeno tre mesi prima della scadenza del contratto.

2. Nel caso di mancato tempestivo rinnovo del CIRL è prevista l'erogazione di una Indennità di Vacanza Contrattuale, come disciplinata nell'Art. 30 del CCNL.

PARTE SECONDA

ART. 1

ANNUALITÀ 2004, 2005 E 2006

1. I fondi disponibili per il rinnovo del presente CIRL relativamente agli Anni 2004, 2005, 2006 nei quali non era in vigore alcun sistema premiante legato al conseguimento di predeterminati obiettivi, saranno erogati sotto forma di una tantum .
2. La Tab. A allegata riassume i corrispettivi che verranno erogati ai Dipendenti in funzione del loro livello di inquadramento.
3. Nel caso di passaggi di livello o nel caso di assunzioni intervenute nel periodo in esame, i corrispettivi saranno determinati procedendo a medie pesate dei dati della Tab. A.
4. Le somme indicate in Tab. A saranno corrisposte ai Dipendenti in un'unica soluzione con le competenze del mese di ottobre 2007.

ART. 2

COMITATO PARITETICO REGIONALE

- 1) E' istituito il Comitato Paritetico Regionale di cui all'art. 3 del C.C.N.L..
- 2) Il Comitato ha sede presso l'Ente Foreste della Sardegna in Cagliari ed è formato da un componente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CIRL e di altrettanti membri nominati dall'Ente Foreste della Sardegna. Le OO.SS. provvedono inoltre a nominare un ugual numero di membri supplenti.
- 3) Il Comitato si avvale di un rappresentante del CORAN con funzioni di coordinamento.
- 4) Le modalità del funzionamento del Comitato Paritetico, ivi comprese quelle di designazione e di sostituzione dei suoi membri, nonché la convocazione delle riunioni, sono determinate dallo stesso Comitato entro due mesi dalla sua istituzione, mediante apposito regolamento.
- 5) Il Comitato Paritetico ha le funzioni e i compiti previsti dall'art. 3 del C.C.N.L.. Le parti si impegnano ad intervenire nei confronti della Regione affinché il Comitato sia trasformato in Osservatorio Regionale del settore, come previsto dal citato art. 3.

ART. 3

FORMAZIONE PROFESSIONALE (v.c.)

Le parti rimettono l'individuazione del fabbisogno formativo del personale al Comitato Paritetico previsto dall'art. 2.

ART. 4

REPERIBILITA'

L'Ente Foreste della Sardegna, in relazione all'attività antincendio, nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre, può chiedere al lavoratore la reperibilità per essere chiamato ad effettuare l'opera di spegnimento e di bonifica antincendio secondo le seguenti modalità e condizioni:

- a) la reperibilità deve essere programmata dall'Ente Foreste della Sardegna dal termine dell'attività pomeridiana fino all'inizio del lavoro antimeridiano, per squadre di 5 operai addetti alla lotta antincendi più l'autobottista, l'addetto alle pompe, il capo cantiere o il capo squadra.
- b) La reperibilità deve essere chiesta, per squadra tipo di cui sopra, non in riferimento al singolo cantiere ma ad un bacino geografico più ampio.

- c) Compatibilmente con la disponibilità dei soggetti che devono costituire la squadra tipo, la reperibilità deve essere disposta, a turno, fra i lavoratori e i diversi cantieri del bacino di riferimento, privilegiando la disponibilità della persona.
- d) Al lavoratore chiamato ad effettuare l'opera di spegnimento e di bonifica del presente articolo è comunque assicurata la remunerazione di almeno tre ore di lavoro.
- e) Il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a 7 giorni al mese, ove vi sia la possibilità di turnazione.
- f) Il lavoratore inserito in appositi turni di reperibilità deve comunicare all'Amministrazione il proprio recapito telefonico ed assicurare la presenza entro il termine di 15 minuti dalla chiamata nel luogo in cui è stato stabilito il punto di raccolta.
- g) Il dipendente al quale è stato chiesto di essere reperibile, se deve allontanarsi dal posto in cui ha garantito la rintracciabilità, deve dare preavviso al capo squadra o capo cantiere inseriti in turno di reperibilità e deve comunque garantire la presenza nei termini di cui al precedente comma.
1. In caso di chiamata dell'operaio iscritto nelle liste di reperibilità per l'intervento di spegnimento e di bonifica, costituisce grave infrazione la non reperibilità o la mancata presentazione nel luogo previsto, salvo giustificato e impreveduto motivo.
 2. Modalità diverse di utilizzo dell'istituto della reperibilità saranno concordate a livello provinciale con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto integrativo, entro il 15 maggio di ogni anno.
 3. Il dipendente al quale è stata chiesta la reperibilità, ha diritto ad una indennità pari al 10% della retribuzione oraria per ogni ora di reperibilità, costituita dal minimo tabellare nazionale e dal salario integrativo regionale. Tale indennità è mantenuta nella misura del 10% in virtù dell'art. 29 del C.I.R.L. del 16.07.1998, quale condizione di miglior favore, ai sensi dell'art. 14 della L.R. n. 24 del 9 giugno 1999.

ART. 5 INDENNITA' DI TRASFERTA

1. Al Dipendente chiamato a prestare la propria opera a distanza superiore ai 25 Km dalla sede ordinaria di lavoro (ufficio e/o cantiere) competono le seguenti indennità e rimborsi.
 - a) Trasferta superiore alle 5 ore che non comporti pernottamento:
 - il rimborso a piè di lista delle spese di viaggio;
 - il rimborso a piè di lista delle spese di vitto (qualora il tempo della trasferta non consenta di rientrare nella normale sede di lavoro per la consumazione del pasto) nei limiti massimi di 25 Euro; in alternativa potrà essere richiesto un rimborso forfetario pari a 20 Euro;
 - nel caso in cui il dipendente sia stato autorizzato ad utilizzare per la trasferta il proprio automezzo, egli avrà diritto ad un indennizzo chilometrico per i chilometri effettivamente percorsi.
 - b) Trasferta che comporti pernottamento:
 - il rimborso a piè di lista delle spese di viaggio;
 - il rimborso a piè di lista delle spese di vitto nei limiti massimi di 25 Euro a pasto;
 - il rimborso a piè di lista delle spese di alloggio: non si potranno utilizzare alberghi di categoria superiore a tre stelle, salvo motivata deroga preventivamente ottenuta dal superiore gerarchico;

- nel caso in cui il dipendente sia stato autorizzato ad utilizzare per la trasferta il proprio automezzo, egli avrà diritto ad un indennizzo chilometrico per i chilometri effettivamente percorsi.
 - oltre alle spese documentate verrà riconosciuto un rimborso forfetario di 5 Euro per ogni giorno di trasferta, per le piccole spese non documentabili.
2. I rimborsi suddetti saranno corrisposti, al più tardi, nel mese successivo a quello in cui si è svolta la trasferta, previa presentazione del relativo prospetto e dei giustificativi di spesa.

ART. 6

ANNO 2007 - SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE(N.C.)

1. A far data dall'01.01.2007 il Salario Integrativo Regionale viene incrementato di un importo annuo complessivo di 1.450.000,00 Euro lordi, che si traduce negli aumenti annui indicati nella Tab. B allegata, che sono in funzione del livello di inquadramento.
2. Nel caso di passaggi di livello o nel caso di assunzioni intervenute durante l'Anno, i corrispettivi da erogare saranno determinati procedendo a medie pesate dei dati della Tab. B.
3. Il salario integrativo verrà corrisposto in 14 mensilità; le mensilità arretrate verranno erogate in un'unica soluzione con le competenze del mese di ottobre 2007.

**Fondo per il sistema premiante, verifica dell'obiettivo e corresponsione del premio.
(Il presente articolo sostituisce integralmente gli artt. 7 e 8 del CIRL 29/07/2004)**

Premio di Risultato

- 1.1 Le Parti si danno atto dell'opportunità di remunerare adeguatamente l'aumento della professionalità e della produttività di tutti i Dipendenti dell'Ente attraverso la definizione di specifici obiettivi il cui raggiungimento sia misurabile e verificato.
- 1.2 Viene pertanto confermata anche per il 2007 l'istituzione di un Sistema Premiante per tutti i Dipendenti, cui viene destinata la somma di Euro 2.500.000,00, importo da intendersi quale complessivo costo aziendale lordo. La suddetta cifra integra le quote di Premio di Risultato prevista dal CIRL 29/07/2004 in corso di erogazione da parte dell'Ente.
- 1.3 Il Sistema Premiante è basato sull'individuazione di progetti specifici cui è associato un premio che sarà erogato in funzione del risultato effettivamente conseguito.
- 1.4 L'individuazione dei progetti su cui si basa il Sistema Premiante e la verifica dei risultati conseguiti sono responsabilità dei Servizi dell'Ente.
- 1.5 I progetti suddetti saranno resi noti alle OO.SS. entro il 30 ottobre di ogni anno, il confronto si completerà entro il 30 novembre dello stesso anno e il piano complessivo diventerà operativo dal 1° gennaio successivo.
- 1.6 Nel caso di scostamenti significativi dagli obiettivi suddetti, l'Ente ne darà puntuale e tempestiva informativa alle OO.SS.. Si prevede in ogni caso una verifica semestrale dello stato di attuazione dei progetti.
- 1.7 L'obiettivo si intende conseguito con il raggiungimento dell' 80% del\i progetto\i; si intende conseguito al 75% per percentuali effettive di raggiungimento dell'obiettivo comprese fra il 50 e il 79%; non viene ritenuto conseguito se la percentuale di effettivo raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%.
- 1.8 Nella determinazione del Premio da erogare si terrà anche conto delle effettive presenze sul lavoro dei singoli Dipendenti, rapportate al numero di presenze teoriche nell'anno di riferimento

6

(nel semestre o nel trimestre di servizio nel caso dei Dipendenti con contratto a tempo determinato), al netto della ferie effettivamente godute.

1.9 Per ogni Dipendente il Premio da erogare sarà pertanto calcolato con la formula seguente:

Premio = $R \times P \setminus Pt \times Vr$ in Euro, dove:

R = Percentuale di conseguimento dell'obiettivo (v. punto 1.7) nell'anno di riferimento, espressa in decimi.

P = Numero di giornate di effettiva presenza sul lavoro di ciascun Dipendente nell'anno di riferimento.

Agli effetti di questo calcolo si computano come presenze anche 15 giorni di assenza (franchigia), nonché le assenze per malattia da causa di servizio, infortunio sul lavoro, CISOA, permessi sindacali e L. 104/92.

Per gli operai a tempo determinato la franchigia viene proporzionalmente ridotta.

Pt = Numero di giornate di lavoro teoriche dei singoli Dipendenti nell'anno di riferimento, calcolate sottraendo dal numero dei giorni dell'anno, i riposi settimanali e compensativi, le festività che non cadano nei giorni di riposo settimanale e compensativo, e le ferie effettivamente godute.

Vr = Rappresenta il Premio erogato in caso di pieno conseguimento degli obiettivi (e di $P \setminus Pt = 1$).

Il valore di Vr per i diversi livelli di inquadramento e per l'anno 2007 è riassunto nella Tab. C allegata.

1.10 Il calcolo del compenso viene effettuato sulla base dell'inquadramento posseduto dal Lavoratore al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Nel caso di diverso inquadramento conseguito nel corso dell'anno, il compenso corrisponderà alla media pesata dei compensi relativi agli inquadramenti posseduti nel corso dell'anno.

1.11 In caso di mobilità dei Dipendenti, nel corso dell'anno di riferimento, fra progetti e strutture, i compensi saranno rapportati al progetto cui il Lavoratore è stato destinato più a lungo nel corso dell'anno.

1.12 Il 50% del Premio teorico verrà erogato come acconto in 12 mensilità, il saldo verrà corrisposto con le competenze di marzo dell'anno successivo, dopo la verifica dei risultati ottenuti. Gli acconti relativi alle mensilità arretrate verranno corrisposti in un'unica soluzione con le competenze del mese di ottobre 2007.

1.13 Gli acconti corrisposti, in caso di mancato conseguimento dell'obiettivo, saranno recuperati, sempre in 12 mensilità, nel corso dell'anno successivo.

1.14 Per quanto riguarda le annualità pregresse si richiama la disposizione dell'art. 1 parte seconda.

2. Premio d'Assiduità

2.1 Per incrementare ulteriormente lo sviluppo dell'efficienza e della produttività viene istituito con decorrenza 01/01/2007, il Premio di Assiduità di cui saranno destinatari i dipendenti per i quali sarà risultata più elevata la presenza sul lavoro.

2.2 Il Premio avrà una dotazione finanziaria base di 200.000,00 Euro lordi dedotti dalla disponibilità complessiva del 2007 (5.000.000,00 di Euro), e sarà inoltre alimentato anche dalle quote di Premio di Risultato non erogate in conseguenza delle assenze eccedenti i giorni annui di franchigia (v. punto 1.9 precedente).

2.3 Il Premio sarà ripartito fra i due gruppi costituiti il primo dagli impiegati e operai a tempo indeterminato, e il secondo dagli operai a tempo determinato e dagli operai AIB.

2.4 Al primo gruppo sono destinati 135.000,00 Euro che verranno erogati ai 135 dipendenti di questo gruppo con le presenze sul lavoro più elevate.

2.5 Al solo fine della corresponsione del premio di assiduità, le presenze saranno quelle effettivamente registrate con la sola eccezione dei giorni di CISOA che verranno computate come presenze. Le presenze così determinate saranno rapportate ai giorni di lavoro teorici ricavati detraendo dai giorni dell'anno i riposi settimanali o compensativi, le festività che non cadano in detti giorni e le ferie effettivamente godute.

7

2.6 Al secondo gruppo sono destinati 65.000,00 Euro che verranno erogati ai 130 dipendenti di questo gruppo con le presenze sul lavoro più elevate.

2.7. Al solo fine della corresponsione del premio di assiduità, le presenze saranno quelle effettivamente registrate nel semestre di attività lavorativa, con la sola eccezione dei giorni di mancata prestazione per maltempo, che saranno computati come presenze. Le presenze così determinate saranno rapportate ai giorni di lavoro teorici ricavate detraendo dai giorni del semestre i riposi settimanali o compensativi, le festività che non ricadano in detti giorni e le ferie effettivamente godute.

2.8 Qualora le quote di premio di risultato non vengano erogate per effetto di assenze superiori alla franchigia, si potrà esaminare la possibilità di estendere la corresponsione del Premio di assiduità ad un numero maggiore di dipendenti, in accordo con le OO.SS. Tali eventuali eccedenze verranno comunque ripartite fra i due gruppi suddetti di dipendenti con le stesse percentuali prima indicate.

2.9 Il Premio sarà erogato, dopo le necessari verifiche in un'unica soluzione, al più tardi con le competenze del mese di Aprile dell'anno successivo.

2.10 Data la natura sperimentale del Premio, si conviene di verificarne l'efficacia con le OO.SS. in corrispondenza dell'erogazione del Premio, studiando inoltre le più opportune modalità atte ad orientare il Premio piuttosto che ai singoli dipendenti verso gruppi di essi (es. Cantieri o Servizi)

ART. 9 PARI OPPORTUNITA'

L'Ente costituirà entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, il Comitato Paritetico di cui all'art. 19 del CCNL. L'Ente assicurerà, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato.

ART. 10 LOCALI AD USO DEL PERSONALE

L'Ente predisporrà un piano triennale per la realizzazione di servizi igienici, anche mobili, da mettere a disposizione dei lavoratori in tutti i luoghi di lavoro, dando tempestiva informazione alle OO.SS..

Qualora vi siano locali idonei per consumare il pasto, l'Ente dovrà consentirne l'uso. I locali di cui al comma precedente dovranno essere mantenuti in buono stato di pulizia e di igiene, a cura dei lavoratori, provvedendo, se del caso e per non più di trenta minuti, a mezzo di un operaio incaricato dal caposquadra alla pulizia dei locali durante l'orario di lavoro.

ART. 11 ASSEMBLEE SINDACALI

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro, a riunioni e ad assemblee sindacali. Le assemblee sindacali potranno tenersi anche fuori dal luogo di lavoro. La convocazione, che sarà effettuata dalle R.S.A. o dalle Organizzazioni Sindacali, secondo i rispettivi statuti, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati anche per il tramite del capo cantiere alla Direzione Generale dell'Ente, con avviso scritto almeno tre giorni prima, salvo casi di particolare e motivata urgenza.

Eventuali condizioni eccezionali e motivate, che comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere comunicate per iscritto entro 48 ore alle rappresentanze sindacali promotrici. Il provvedimento di rinvio dovrà essere adottato dal Direttore Generale, il quale ne assumerà la piena responsabilità.

2. I responsabili delle singole unità operative comunicano alla Direzione Generale il numero delle ore di partecipazione alle assemblee di ciascun dipendente.

3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

4. Per le riunioni che si tengono nell'ambito del cantiere e durante l'orario di lavoro, qualora il luogo ove si tengono sia distante dal posto di lavoro più di 1,5 km per l'andata e altrettanti per il ritorno, il datore di lavoro, su richiesta della R.S.A., concederà un maggior lasso di tempo, in aggiunta a quello previsto nella richiesta, di complessivi 15 minuti non computabili nelle tredici ore annue; se la distanza è superiore a complessivi 30 km il lasso di tempo concedibile nei modi e nei termini di cui sopra non potrà comunque essere superiore a complessivi trenta minuti.

PERMESSI SINDACALI

(Il presente Articolo supera e sostituisce quanto indicato negli Art 12 e 13 del CIRL 29.07.2004 e nell'Art. 69 del CIRL 30.06.1997)

1. Le Parti riconoscono che per l'espletamento del loro mandato i Rappresentanti Sindacali a tutti i livelli necessitano di adeguate disponibilità temporali. Riconoscono altresì la necessità di semplificare la complessa normativa oggi esistente avendo come riferimenti, su tale materia, quanto disposto nel CCNL e quanto previsto nell'ambito delle linee guida della Giunta Regionale.

2. Si stabilisce pertanto, nelle more di un riesame complessivo della materia, che il monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti destinati ai Dirigenti Sindacali (Nazionali, Regionali, Provinciali) sia di 50.000 ore.

3. Il suddetto monte ore è comprensivo anche delle ore disponibili per i Dipendenti in Distacco Sindacale e andrà ripartito fra le OO.SS. firmatarie del presente CIRL in proporzione al dato associativo calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

4. Su richiesta di due o più OO.SS. potrà essere effettuata una diversa ripartizione delle ore di permesso sindacale, rispetto a quella risultante nel precedente comma 3, fermo restando il totale delle ore spettanti alle OO.SS. richiedenti.

5 Relativamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, esse saranno costituite presso i Complessi Forestali (32), i Servizi Territoriali (6) e la Direzione Generale (1),e saranno formate da due Delegati per ogni OO.SS. firmataria del presente contratto.

6. Le OO.SS. firmatarie del presente contratto, entro il 31 Gennaio di ogni anno comunicheranno alla Direzione Generale dell'Ente, tramite i Servizi Territoriali, il nominativo dei singoli Rappresentanti Sindacali Aziendali per ogni Complesso, Servizio e per la direzione, nonché quelli dei Delegati sindacali aventi diritto ai permessi, con l'espressa indicazione della qualifica e della data di nomina. Le medesime dovranno comunicare alla Direzione Generale, tramite i Servizi Territoriali, ogni mutamento relativo ai delegati o alla composizione delle r.s.a.

7. La dotazione oraria di permessi sindacali per ciascun Delegato resta fissata in 60 ore all'anno.

8. L'esercizio di tale diritto è subordinato all'onere della comunicazione ai Servizi competenti, da far pervenire a cura delle OO.SS. nelle forme e nei termini previsti dal punto c) dell'art. 4 del CCNL.ART. 12

ART. 14 ANTICIPAZIONI PREVIDENZIALI

Gli operai a tempo indeterminato hanno diritto all'anticipazione da parte dell'Ente, delle prestazioni e indennità corrisposte dall'INPS e dall'INAIL., in caso di malattia, infortunio, Cassa Speciale Operai Agricoli (CISOA), congedi parentali ex L. 53/2000, con esclusione degli assegni familiari.

Le predette anticipazioni saranno corrisposte secondo apposito regolamento dell'Ente, previo rilascio da parte del lavoratore interessato di apposita delega a favore dell'Ente Foreste per il recupero delle somme anticipate, a decorrere dal 01.10.2004.

ART. 15 ASSUNZIONI OPERAI SERVIZIO ANTINCENDIO

Le assunzioni a tempo determinato del personale da impiegare per l'attuazione dell'Attività Antincendio sono effettuate nel rispetto delle disposizioni dei commi 1, 2, dell'art. 20 della L.R. n. 3/2003, secondo i criteri di cui alla Circolare del Ministero del lavoro n. 828/03 e secondo le modalità attuative stabilite dagli organi collegiali territoriali competenti in materia di avviamento al lavoro.

ART. 16 ASSENZE PER MALATTIA PER GRAVI PATOLOGIE

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero e di day-hospital, anche quelli di assenza dovuti alle terapie, certificate dalla competente autorità sanitaria pubblica o convenzionate.

ART. 17 QUADRI

I quadri così come definiti dal CCNL, sono suddivisi in due livelli:

1° LIVELLO: appartengono a questa categoria gli impiegati inquadrati al 6° livello in possesso di titolo di studio non inferiore al diploma di scuola media superiore, preposti alla direzione di uffici o attività tecnica o amministrativa di alta specializzazione. Tali funzioni sono svolte con discrezionalità e autonomia nei limiti delle direttive impartite dal proprio dirigente o dal quadro del livello superiore ove esistente nella struttura di appartenenza.

2° LIVELLO: appartengono a questa categoria gli impiegati inquadrati al 6° livello in possesso del diploma di laurea, preposti alla direzione e/o coordinamento e/o controllo di unità organizzative ed operative di fondamentale importanza per l'ufficio e di rilevante complessità ed articolazione.

Tali funzioni sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive impartite dai dirigenti.

L'indennità di funzione prevista per il quadro di 1° livello è di €250,00 mensili e per il quadro di 2° livello di €350,00 mensili.

Il diritto a percepire tale indennità decorre dal 01.12.2003.

Sono fatti salvi gli inquadramenti operati, sulla base di provvedimenti formali assunti alla data del 1.12.03, comportanti attività ascrivibili alla figura di quadro di 2° livello.

ART. 18 CAPI SQUADRA

I Capi Squadra sono lavoratori inquadrati al 3° livello operaio. Sotto la direttiva del Capo Cantiere svolgono i seguenti compiti: verifica e compilazione delle presenze giornaliere, assegnazione ai dipendenti dei lavori nei luoghi prestabiliti, verifica delle esigenze di materiali, attrezzature e mezzi per la squadra, controllo e trascrizione negli appositi moduli dei lavori eseguiti.

Ai Capi Squadra che svolgono effettivamente tale mansione compete una indennità di funzione del 5% della retribuzione con decorrenza dal 01.12.2003.

ART. 19

NORMA TRANSITORIA

Ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L., nelle more dell'armonizzazione del C.I.R.L. con il C.C.N.L., sono fatte salve le seguenti disposizioni di miglior favore del C.I.R.L. firmato il 30.06.1997:

ART. 5 **OCCUPAZIONE E GARANZIE OCCUPAZIONALI**

PARTE OPERAI:

- 1) Al fine di assicurare una corretta e valida applicazione del turn-over si conviene che l'utilizzo, anche in zone diverse da quelle di provenienza, del numero di giornate, debba essere preventivamente concordato a livello regionale tra le parti; a tale scopo le stesse si riuniscono semestralmente entro il 30 marzo e il 30 ottobre di ogni anno.
- 2) Il turn-over è attuato nei limiti del territorio facente capo alla singola comunità montana per garantire il mantenimento dei livelli occupazionali previsti nei predetti ambiti territoriali.
- 3) Agli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato, avviati secondo le turnazioni previste dalle leggi vigenti, è garantita, comunque per non più di gg. 20 come disciplinato ai successivi commi 4° e 5°, la proroga del rapporto di lavoro per il tempo necessario al recupero delle giornate non lavorate per pioggia o per altre avversità atmosferiche, e per altre cause comunque non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro e del lavoratore.
- 4) Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato, che prestano servizio osservando turni semestrali, in relazione alla necessità del raggiungimento delle 151 giornate di lavoro, è garantito il proseguimento della attività lavorativa nei primi 20 giorni del mese successivo alla scadenza del turno, se trattasi di turno con inizio il primo gennaio, e l'anticipazione della stessa, a decorrere dal 10 giugno se trattasi di turno con inizio 1° luglio.
- 5) Non vi è diritto ad ulteriore possibilità di recupero qualora, nello stesso periodo in cui tale recupero è consentito, l'operaio non possa, per qualsiasi motivo - compresa la malattia - prestare l'attività di lavoro.
- 6) Il fabbisogno di manodopera è determinato a livello provinciale sulla base dei programmi poliennali regionali e delle necessità tecniche e/o organizzative connesse alla loro attuazione.

ART. 6 **DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

B)PARTE OPERAI:

Nei casi in cui il singolo lavoratore debba eseguire il lavoro in posti isolati, dovrà essere dotato di strumenti idonei che consentano di sollecitare un eventuale soccorso; l'esecuzione del lavoro in posti isolati, se trattasi di lavori che comportano ordinariamente e complessivamente solo attività di 1° livello, è consentita per un periodo continuativo non superiore a gg. 3 nel mese e per singolo operaio.

ART. 13
ORARIO DI LAVORO

A) PARTE IMPIEGATI:

- 1) L'orario ordinario di lavoro è stabilito in 36 ore settimanali ed è suddiviso in cinque giorni, dal lunedì al venerdì.
- 2) La giornata del sabato a nessun effetto può essere considerata festiva.
- 3) Nel caso di particolari esigenze connesse all'organizzazione aziendale, dell'Ente o dell'Ufficio, può essere concordato con la rappresentanza sindacale aziendale, o in assenza, con i lavoratori, una diversa distribuzione dell'orario settimanale che comprenda anche il sabato.
- 4) Allo scopo di garantire il regolare svolgimento di particolari ed indilazionabili attività, potrà essere concordato con la rappresentanza sindacale aziendale, o in sua assenza, con i singoli lavoratori, anche la prestazione di lavoro nella giornata di sabato e domenica.
- 5) Qualora sia necessario, il lavoratore dovrà prestare la propria attività lavorativa nelle citate due giornate, su richiesta del datore di lavoro.
- 6) Nel periodo 30 giugno-15 settembre, nelle predette due giornate la prestazione di lavoro, se richiesta, dovrà comunque essere prestata. In tal caso compete all'impiegato il riposo compensativo nella settimana successiva.
- 7) A livello di singola Azienda, Ente o Ufficio, potranno concordarsi con la rappresentanza sindacale aziendale, o in assenza, con i singoli lavoratori, forme flessibili di gestione dell'orario giornaliero, tenendo conto, in particolare per quanto riguarda le esigenze aziendali, delle necessità operative inerenti ai lavori stagionali o fasi produttive o delle particolari mansioni svolte da talune figure professionali.
- 8) Nel periodo del servizio antincendi può essere chiesta una maggior prestazione di lavoro rispetto al normale orario di servizio da recuperare nel periodo invernale; nell'ambito della flessibilità ciascun lavoratore, durante la settimana, non può essere chiamato a prestare un monte ore complessivo superiore a 42 e nell'arco dell'anno non può superare complessivamente 49 ore.
- 9) L'orario flessibile, e le modalità di recupero, saranno concordate preventivamente tra le OO.SS. a livello provinciale e il datore di lavoro.

B) PARTE OPERAI:

- 1) L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali distribuiti in 5 giorni di 7 ore e 12 minuti ciascuno; l'ora di riposo utilizzabile anche per consumare eventuale pasto, è stabilita dalle ore 12 alle ore 13. Per gli addetti all'attività di vedetta durante la campagna antincendi, l'ora di riposo o dell'eventuale pasto è considerata nell'ambito dell'orario di lavoro.
- 2) Per i fanciulli trovano applicazione le norme di cui alla legge 1/10/1967, n. 977.
- 3) L'orario di lavoro ha inizio e termine dal punto oltre il quale la pista forestale non consenta al mezzo meccanico di trasporto di proseguire e il lavoratore debba recarsi sul posto di lavoro a piedi.
- 4) Qualora la distanza tra il perimetro di intervento o territorio del cantiere - dove si svolge ordinariamente l'attività lavorativa dell'operaio - e il Comune di residenza sia superiore a 30 km. per l'andata e altrettanti per il ritorno, competono n. 2 giorni di riposo compensativo in

proporzione alle giornate CAU dell'anno. I permessi compensativi verranno fruiti previo accordo con il datore di lavoro.

5) Allo scopo di garantire il regolare svolgimento di particolari e indilazionabili attività, può essere concordato, tra il datore di lavoro e le OO.SS. a livello provinciale, che il lavoro venga prestato anche nei giorni di sabato e di domenica, con garanzia del riposo compensativo.

6) Tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative ed operative delle Aziende, Enti, Uffici o Cantieri, può essere concordata, tra il datore di lavoro e le OO.SS. a livello provinciale, una differente distribuzione dell'orario settimanale di lavoro, rispetto a quello previsto ordinariamente al 1° comma; potrà altresì essere concordata una distribuzione dell'orario settimanale in 6 giorni, compreso il periodo estivo.

7) Per gli operai addetti esclusivamente ai servizi di guardiania e di ascolto, l'orario settimanale di lavoro, a parità di salario, è fissato in 43 ore.

8) Per gli operai addetti al servizio di vedetta, l'orario settimanale di lavoro, a parità di salario, è fissato in 40 ore.

9) L'orario settimanale di cui al settimo comma non si applica ai custodi dei perimetri che, nell'espletamento continuo del servizio di sorveglianza degli stessi, a piedi o con automezzi, eseguano anche lavori connessi alla individuazione e rimozione di lacci o altri strumenti diretti alla cattura di animali selvatici; non si applica altresì ai custodi di perimetri il cui controllo consista in una continua perlustrazione a piedi o con mezzi di locomozione in dotazione del datore di lavoro dello stesso eseguita secondo un itinerario settimanale predisposto dal datore di lavoro.

10) L'orario di lavoro giornaliero inizia alle ore 7,48.

11) Per esigenze tecnico-organizzative di ciascun cantiere, tra il datore di lavoro e le R.S.A., può essere concordata la variazione dell'orario di inizio della prestazione di lavoro, non superiore a 60 minuti. Ove non vi siano disponibili e adeguati ricoveri, in relazione a situazioni ambientali e territoriali difficili, all'ubicazione del cantiere, può essere contrattata tra il datore di lavoro e le OO.SS. a livello provinciale, una riduzione dell'ora del pasto non superiore a 30 minuti.

12) Per l'abbruciamento delle fasce parafuoco e operazioni di bonifica di incendi, l'orario di inizio del lavoro può essere anticipato alle ore 6.

13) Per gli autisti, i guardiani, i guardiaperimetri, gli addetti ai posti di ascolto e le vedette, può essere prevista una diversa distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro.

14) Gli operai adibiti al servizio antincendi osserveranno l'orario di entrata e cessazione del lavoro secondo turni scaglionati durante la giornata, in correlazione alle esigenze del servizio, sentite le organizzazioni sindacali. Nelle giornate dichiarate a rischio grave di incendi, gli operai non compresi nel servizio antincendi potranno essere utilizzati durante l'orario di lavoro disposto per gli addetti al servizio antincendi per esclusivi compiti di prevenzione consistenti in servizi itineranti lungo le zone ritenute a maggior rischio di incendi dal datore di lavoro.

15) In deroga a quanto previsto al primo comma, durante il periodo antincendi il periodo di consumazione del pasto è limitato a 30 minuti; a livello provinciale o di cantiere, può essere concordata, tra il datore di lavoro e le OO.SS., un ulteriore periodo di sosta per il pasto di 30 minuti; in tal caso sarà posticipato l'orario di uscita.

16) Qualora durante l'ora di sosta per il pasto, questo debba essere interrotto per interventi di lotta contro gli incendi, all'operaio compete, in proporzione, la retribuzione ovvero il riposo compensativo.

17) Nel periodo del servizio antincendio può essere chiesta una maggior prestazione di lavoro rispetto al normale orario di servizio da recuperare nel periodo invernale; nell'ambito della flessibilità ciascun lavoratore, durante la settimana, non può essere chiamato a prestare un monte ore complessivo superiore a 42 e nell'arco dell'anno non può superare complessivamente 49 ore.

18) L'orario flessibile, e le modalità di ricupero, saranno concordate preventivamente tra le OO.SS. a livello provinciale e il datore di lavoro.

ART. 14

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO E FLESSIBILE

A) PARTE IMPIEGATI:

1) È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero previsto all'art. 13, parte impiegati, e il medesimo non può superare le tre ore giornaliere e le quindici settimanali.

2) È considerato lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 21 alle ore 6 del mattino successivo.

3) È considerato lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 20.

4) Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'Azienda, Ente o Ufficio e può essere eseguito solo su esplicita richiesta ed autorizzazione del datore di lavoro o di un suo delegato.

5) Le percentuali di maggiorazione, da applicare sugli elementi della retribuzione indicati al 1° comma dell'art. 22, parte impiegati, sono le seguenti:

- a) lavoro straordinario 30%;
- b) lavoro notturno 50%;
- c) lavoro festivo 50%;
- d) lavoro straordinario festivo 60%;
- e) lavoro festivo notturno 65%;
- f) lavoro flessibile 20%.

Le prestazioni straordinarie possono essere portate a compensazione mediante ricorso a riposi compensativi. Per le ore portate a compensazione verrà erogata comunque la percentuale di maggiorazione indicata nel suddetto articolo 14.

B) PARTE OPERAI:

1) Il lavoro eseguito oltre i limiti di cui all'articolo 13 del presente contratto è considerato lavoro straordinario.

2) Il lavoro straordinario può essere richiesto solo in casi di eccezionali necessità e non può superare le 2 ore al giorno, ad eccezione dell'attività antincendi, e deve essere concordato con le R.S.A.

3) Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

- 4) Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui al successivo art. 20.
- 5) Le percentuali in maggiorazione sono le seguenti:
- a) lavoro straordinario diurno: 24%;
 - b) lavoro festivo diurno: 39%;
 - c) lavoro festivo straordinario: 50%;
 - d) lavoro notturno ordinario non compreso in turni periodici: 27%;
 - e) lavoro notturno ordinario compreso in turni periodici: 8%;
 - f) lavoro notturno straordinario: 38%;
 - g) lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici: 46%;
 - h) lavoro festivo diurno compreso in turni periodici: 25%;
 - i) lavoro festivo notturno compreso in turni periodici: 39%;
 - j) lavoro festivo notturno straordinario: 66%;
 - k) lavoro flessibile 20%.
- 6) Dette percentuali devono essere calcolate sulla paga base, contingenza e salario integrativo regionale.

PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

Il lavoro straordinario riveste carattere di eccezionalità ed è finalizzato a sopperire ad attività straordinaria o espletabile in particolari periodi dell'anno con maggiore intensità o a servizi di carattere essenziale e fondamentale per la difesa del patrimonio boschivo e dagli incendi. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere autorizzate entro il limite massimo di 85 ore annue per ogni dipendente. I predetti limiti possono essere superati solo per prestazioni di lavoro straordinario concernente il servizio antincendio e per attività effettuata dai capi cantiere e per altre necessità eccezionali o improrogabili concernenti attività dell'Ufficio, attribuite volta per volta per iscritto e motivate; comunque l'attribuzione al singolo dipendente di ore per l'espletamento di lavoro straordinario per i suddetti motivi, non può superare le 250 ore annue e 25 ore mensili.

ART. 16 **FERIE**

A) PARTE IMPIEGATI:

- 1) All'impiegato compete un periodo di ferie annuali retribuite, pari a 30 giornate lavorative, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in sei giorni o 25 giornate lavorative, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in cinque giorni e comunque non inferiore a 180 ore annuali.
- 2) Le assenze per malattia e/o infortunio per un massimo di gg. 15 e per i motivi di cui all'art. 17, comma terzo, non sono computate nelle ferie, se adeguatamente e tempestivamente documentate.
- 3) Le ferie dovranno essere godute continuativamente per un periodo non inferiore a gg. 15, salvo che esigenze di lavoro non impongano il godimento per periodi più brevi. In tal caso il

datore di lavoro o il suo delegato concorderà con l'avente diritto le modalità e i tempi di godimento.

4) È facoltà dell'impiegato scegliere uno di tali periodi, secondo le necessità e in base alle sue esigenze personali.

5) Il datore di lavoro ha facoltà, in caso di eccezionali esigenze, di differire o interrompere il periodo di godimento delle ferie, fermo restando, in quest'ultimo caso, il diritto dell'impiegato al rimborso delle eventuali spese di viaggio per il rientro in sede e, il diritto di fruire entro il mese di giugno dell'anno successivo, dei giorni di ferie non goduti.

6) L'impiegato che per esigenze eccezionali e del tutto imprevedibili, non abbia potuto godere, in parte, delle ferie entro il semestre dell'anno successivo a quello in cui il diritto è sorto, ha diritto ad una corrispondente indennità sostitutiva.

B) PARTE OPERAI:

1) Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compete un periodo di ferie retribuite pari a 22 o 26 giornate lavorative, rispettivamente in caso di distribuzione dell'orario settimanale in 5 o 6 giorni.

2) In aggiunta alle ferie ordinarie previste dal presente contratto competono agli operai a tempo indeterminato quattro giornate di cui alla legge 54/77, più un giorno di permesso per riduzione orario di lavoro stabilito dal contratto collettivo nazionale 8 aprile 1988, recepito dal C.I.R.L. del 6 febbraio 1989. I predetti giorni sono pari a 6 qualora l'orario settimanale di lavoro sia distribuito in 6 giorni lavorativi.

3) Al fine del godimento delle ferie ordinarie, 2 di tali giorni vengono sommati alle ferie ordinarie. I restanti giorni potranno essere goduti come permessi retribuiti ad ore in modo frazionato e con un minimo di due ore continuative; quando tale godimento sia riferito al periodo successivo alla consumazione del pasto il minimo dovrà essere pari al residuo orario lavorativo giornaliero.

4) La malattia o l'infortunio sopravvenuti durante il periodo di ferie interrompono lo stesso fino a guarigione clinica.

5) Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato competono per intero le ferie anche nei casi di fruizione della cassa integrazione.

6) Le ferie debbono essere godute interamente entro l'anno in cui competono, salvo impossibilità dovuta a malattia, infortunio o maternità della lavoratrice o a esigenze di servizio e comunque dovranno essere godute entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui sono maturate.

7) Il lavoratore ha facoltà di scegliere, previa richiesta scritta, il periodo di godimento di gg. 13 delle ferie spettantigli, più due giornate di permesso retribuito di cui al terzo comma, con la sola esclusione del periodo dal 1° giugno al 30 settembre.

8) Durante il periodo dal 1° giugno al 30 settembre, i lavoratori possono usufruire delle ferie compatibilmente con le esigenze aziendali e/o di cantiere, da verificare con le rappresentanze sindacali.

9) Il godimento di tale diritto è subordinato alla condizione che le richieste non interessino contemporaneamente più del 10% dei lavoratori occupati nel cantiere.

In deroga alla disposizione di cui al comma precedente, per il personale che presta la propria attività lavorativa presso vivai forestali, la percentuale del personale avente diritto al godimento di ferie in caso di richiesta contemporanea, è elevata al 25%.

PARTE COMUNE OPERAI ED IMPIEGATI

La richiesta di ferie o la concessione delle stesse d'Ufficio, riguardanti un periodo continuativo per non meno di una settimana, deve essere inoltrata o disposta d'Ufficio, almeno 10 giorni prima del periodo di fruizione.

ART. 17

PERMESSI STRAORDINARI

A) PARTE IMPIEGATI:

- 1) All'impiegato che contrae matrimonio, compete un permesso straordinario retribuito pari a 18 giorni lavorativi nei quali deve intendersi compreso il sabato.
- 2) All'impiegato che si assenti per motivi familiari e per altri casi di necessità ed urgenza, competono gg. 3 all'anno di permesso con retribuzione normale, da usufruire, se necessario, anche ad ore.
- 3) All'impiegato, nel caso di decesso del coniuge, del genitore, suocero, figlio, fratello, ha diritto ad un permesso straordinario retribuito pari a tre giornate lavorative. I predetti permessi spettano ogni qualvolta si verifichi uno dei suddetti eventi.

B) PARTE OPERAI:

- 1) All'operaio a tempo indeterminato che contragga matrimonio, spetta un permesso straordinario retribuito, pari a 18 giorni di calendario non computabili nelle ferie ordinarie; tale permesso è pari a 9 giorni per l'operaio a tempo determinato che lavori almeno sei mesi in turni avvicendati o proporzionalmente ridotto per turni di minor durata.
- 2) All'operaio che debba assentarsi dal lavoro per motivi familiari e per altri casi di necessità ed urgenza, purché la stessa sia adeguatamente documentata e giustificata, competono due giorni di permesso all'anno regolarmente retribuito. Il permesso non può essere usufruito immediatamente prima o dopo periodi di ferie o festività.
- 3) L'applicazione della norma di cui al presente articolo decorre dalla data di sottoscrizione del presente CIRL.
- 4) L'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di decesso del coniuge, genitore, suocero, figlio, fratello, ha diritto ad un permesso straordinario retribuito pari a tre giornate lavorative.
Le tre giornate di permesso retribuito per lutto sono estese al personale a tempo determinato. I permessi di cui al comma 4° spettano ogni qualvolta si verifichi uno dei suddetti eventi.
- 5) Al personale a tempo determinato sono concesse, a richiesta, ulteriori tre giornate di permesso non retribuito da usufruire anche ad ore".

ART. 22

TRATTAMENTO ECONOMICO (V.C.)

A) PARTE IMPIEGATI

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, quella oraria dividendo l'importo mensile per 156.

B) PARTE OPERAI

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 156.

ART. 25

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

B) PARTE OPERAI

1) Gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano prestato servizio continuativo per un biennio presso l'Ente Foreste Sardegna, hanno diritto ad uno scatto di anzianità.

2) La misura di tale scatto di anzianità, stabilita a decorrere dall'1.10.1988 è la seguente:

- €20,45 mensili, operaio del 4° livello;
- €20,04 mensili, operaio del 3° livello;
- €18,39 mensili, operaio del 2° livello;
- €17,47 mensili, operaio del 1° livello;

3) L'anzianità utile è computata con riferimento all'01.01.1978 e gli scatti di anzianità sono limitati in numero massimo di quattro a decorrere dal 01.06.1989.

Nei casi di inquadramento del lavoratore in un livello superiore, gli scatti maturati nei livelli inferiori sono rivalutati, fino ad esaurimento, ogni biennio di permanenza nella nuova qualifica, fermo restando il numero complessivo di quattro scatti.

Nel caso di passaggio della categoria degli operai a quella degli impiegati, la rivalutazione degli scatti pregressi sarà pari ai 2/3 della differenza fra la misura degli scatti dei livelli di arrivo e quello di appartenenza se il livello di provenienza sia il 4° o il 3° livello operai (parametri 123 e 116), o al 50% della suddetta differenza negli altri casi.

ART. 26

INDENNITA' PER POSSESSO DI TITOLO DI STUDIO

A) PARTE IMPIEGATI:

All'impiegato che risulti in servizio antecedentemente al 2 agosto 1988, in possesso del titolo di studio - diploma di laurea - diploma di scuola media superiore - diploma di scuola media professionale, è corrisposto un assegno mensile ad personam, in cifra fissa, del seguente importo:

Diploma di laurea:

- 6° livello €77,81
- 5° livello €67,20
- 4° livello €61,03
- 3° livello €59,15
- 2° livello €58,38

Diploma di scuola media superiore:

6° livello €52,05
5° livello €44,98
4° livello €40,86
3° livello €39,60
2° livello €39,09

Diploma di scuola professionale:

6° livello €26,02
5° livello €21,97
4° livello €20,43
3° livello €19,80
2° livello €19,55

L'indennità di cui sopra è computata anche ai fini della determinazione della 13ma e 14ma mensilità.

ART. 27

TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Parte comune Impiegati e Operai

La tredicesima e quattordicesima mensilità dovranno essere corrisposte, rispettivamente, entro il 18 del mese di dicembre e di giugno.

ART. 28

SQUADRE ANTINCENDIO

A) PARTE OPERAI

- 1) Nei limiti di compatibilità posti dalla vigente legislazione sulla difesa del patrimonio boschivo dagli incendi, il datore di lavoro si impegna ad utilizzare prevalentemente gli operai forestali dipendenti, per la costituzione di squadre antincendio.
- 2) Tutti gli operai risultati idonei alla visita medica, compatibilmente con la disponibilità dei mezzi antincendio, saranno utilizzati per l'espletamento del servizio di prevenzione e lotta antincendio.
- 3) Qualora il numero degli operai dichiarati idonei allo svolgimento del servizio antincendio sia sufficiente, si disporranno doppi turni giornalieri in modo da coprire il maggior numero di ore nell'arco della giornata; i turni così predisposti potranno cessare allorché le condizioni di pericolosità siano cessate.
- 4) L'operaio avviato a turno semestrale di lavoro, che nel periodo estivo dovesse essere utilizzato anche per il servizio antincendio, nell'ipotesi di idoneità al predetto servizio, sarà utilizzato per lavori ordinari purché compatibili con le prescrizioni di inidoneità contenute nel certificato medico.

ART. 30

INDENNITA' PER USO DI VIDEO TERMINALI E PERSONAL COMPUTER

Ai lavoratori che risultino in servizio antecedentemente al 31.08.2007 compete l'indennità di uso personal computer o videoterminali pari €1,86, nel caso in cui debbano far uso, per

almeno tre ore di ordinaria o straordinaria prestazione nell'arco della giornata di personal computer o videoterminali.

ART. 31
INDENNITA' DI VOLO E ANTINCENDIO

Parte comune Operai e Impiegati:

1) Ai lavoratori adibiti al servizio antincendio, per ogni giornata di effettivo uso dei mezzi aerei, compete un'indennità giornaliera di €4,00.

ART. 32
INDENNITA' DI CASSA

A) Parte Impiegati

1) Qualora l'ordinamento dell'Azienda, dell'Ente o dell'Ufficio consenta il maneggio di denaro contante, al dipendente incaricato normalmente di tale maneggio, spetta una indennità di cassa pari ad €36, 15 mensili.

2) Detta indennità compete sia all'impiegato che svolge tale mansione in via esclusiva che a colui che la svolge congiuntamente d altre mansioni, purché, in quest'ultimo caso, non si tratti di attività occasionale.

3) L'indennità è corrisposta per dodici mensilità, salvo che per i casi di assenza dal lavoro per periodi superiori al mese; l'entità mensile di detta indennità non è frazionabile.

4) La predetta indennità non fa parte, a tutti gli effetti, della retribuzione.

ART. 33
INDENNITA' PER LAVORI SPECIALI E DISAGIATI

Parte comune Operai e Impiegati:

1) Al Personale che lavora in condizioni di disagio di seguito elencate compete una maggiorazione della retribuzione per ogni ora di effettivo lavoro:

a) lavori effettuati con i piedi immersi nell'acqua, neve o melma non inferiori a cm. 10 di profondità: 10%

b) personale impiegato nello spegnimento degli incendi e relativa bonifica: 24%

c) Lavori eseguiti in zone al di sopra di 900/m s.l.m. nei mesi di gennaio, febbraio, marzo, ottobre, novembre e dicembre: 10%

d) lavori eseguiti in celle frigo: 10%

2) Le percentuali di cui sopra sono calcolate su tutti gli elementi della paga previsti all'art. 22.

ART. 34
LAVORI PESANTI E NOCIVI

A) PARTE COMUNE IMPIEGATI E OPERAI:

1) Sono considerati pesanti e/o nocivi i lavori di seguito elencati:

- a) lavori con motopicco, motosega, cippatrice, sramatore, decespugliatore, motocoltivatore, preparazione e irrorazione di liquidi antiparassitari, spargimento di concimi polverulenti, trattamenti con vernici tossiche;
- b) lavori di bruciatura delle fasce antincendi oltre le ore nove;
- 2) Per i lavori di cui sopra l'operaio ha diritto ad uno o più riposi da fruire durante l'esecuzione dei lavori, pari ad ore due per ogni giornata di lavoro e comunque calcolati proporzionalmente alle ore di espletamento dei lavori di cui sopra.
- 3) Ferme restando le modalità di fruizione, la sosta di cui sopra è fissata in 10 minuti per ogni ora di effettiva prestazione e comunque deve essere proporzionale alle ore di effettivo lavoro.

ART. 36

INDENNITA' DI PERCORRENZA PER RECARSI SUL POSTO DI LAVORO

A) PARTE IMPIEGATI:

- 1) Qualora il centro amministrativo comunale, il nucleo abitativo della frazione comunale sul cui territorio si trova il centro aziendale, l'Ufficio o comunque la sede ordinaria di lavoro, e la sede stessa, non siano collegati da adeguati mezzi di trasporto di linea, compete all'impiegato una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo della benzina super, da aggiornarsi semestralmente all'inizio del mese di gennaio e luglio di ogni anno.
- 2) Tale indennità è calcolata per un solo percorso di andata e ritorno e per ogni giornata di effettivo lavoro.
- 3) Il rimborso spese per l'uso del proprio mezzo di trasporto non è dovuto qualora il datore di lavoro metta a disposizione degli impiegati aventi diritto un proprio mezzo di trasporto.
- 4) Qualora ne facciano richiesta tutti gli impiegati in servizio presso la singola unità operativa aziendale o di cantiere, in opzione, si applicano le disposizioni di cui alla successiva lett. b), parte operai; l'opzione, sempre negli stessi modi e termini può essere modificata solo all'inizio di ogni anno solare e dovrà essere manifestata per iscritto almeno entro il 20 del mese di dicembre.

B) PARTE OPERAI:

- 1) Qualora il datore di lavoro non fornisca adeguati mezzi di trasporto, compete agli operai un'indennità chilometrica per la percorrenza dal comune o frazione di residenza al posto di lavoro.
- 2) L'indennità chilometrica di cui al primo comma, parte operai, compete nella misura di € 0,15 al chilometro di percorrenza sia per il viaggio di andata che per quello di ritorno.
- 3) L'indennità chilometrica come sopra regolata, compete nel limite massimo di complessivi 50 chilometri giornalieri.
- 4) La distanza deve essere calcolata dal centro del comune di residenza del lavoratore, o frazione di esso, al luogo dove ha inizio l'orario di lavoro, ai sensi dell'articolo 13 del presente contratto, parte operai.
- 5) Agli operai addetti al servizio di prevenzione e lotta antincendi, che per tale attività debbono recarsi fuori dai perimetri ove ordinariamente prestano l'attività lavorativa, non si applica il limite complessivo dei 50 chilometri, nel caso di autorizzazione da parte del datore di lavoro all'uso del personale mezzo di trasporto.

ART. 38
IMPEDIMENTO O INTERRUZIONE DEL LAVORO PER CAUSE DI FORZA
MAGGIORE

PARTE OPERAI:

- 1) L'impossibilità dell'inizio dell'attività lavorativa o la sua interruzione dovuta a causa di forza maggiore, è regolata come segue:
 - a) al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo determinato che, giunto nel posto ove l'attività lavorativa deve essere svolta, non può svolgere la stessa, compete il pagamento dell'indennità chilometrica e due ore di retribuzione;
 - b) se l'interruzione avviene dopo le due ore, spettano al lavoratore 4 ore e 30 minuti della retribuzione e l'indennità chilometrica;
 - c) se l'interruzione avviene dopo maturate le quattro ore di lavoro spetta l'intera retribuzione giornaliera e l'indennità chilometrica;
 - d) per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato la cui prestazione di lavoro non può essere iniziata per le cause previste dalla legge 8.3.1972, n. 457, il datore di lavoro è tenuto a chiedere la cassa integrazione;
 - e) al lavoratore a tempo indeterminato che abbia già iniziato la propria prestazione lavorativa e la stessa non possa più proseguire per sopravvenute causa di forza maggiore, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione giornaliera.
- 2) Nel caso previsto dalla lettera d) se la richiesta non viene inoltrata o se inoltrata non viene ottenuto il relativo trattamento e sempre che ciò non sia imputabile a cause dovute al comportamento dell'operaio, spetta al lavoratore l'intera retribuzione.
- 3) Se l'ente o l'istituto preposto eroga il trattamento di cassa integrazione, spetta al lavoratore, in aggiunta al trattamento medesimo e per ogni giornata di cassa integrazione, il 10% della retribuzione costituita dagli elementi di cui all'articolo 22, da erogarsi nel mese in cui si verifica la messa in cassa integrazione.
- 4) Nei casi previsti dalle lettere b), c) ed e), se non vi sono altre attività da espletare in luoghi riparati, ma vi siano comunque strutture di ricovero, tutti gli operai sono tenuti a permanere in servizio fino al termine dell'orario per cui è erogata la retribuzione, salvo che il responsabile del cantiere, per impossibilità di far espletare altra attività lavorativa utile o per obiettiva e permanente impossibilità di lavorare, non decida diversamente.

ART. 39
INDUMENTI DA LAVORO

A) PARTE IMPIEGATI:

- 1) Agli impiegati forestali, la cui attività si svolge prevalentemente all'esterno degli Uffici centrali, è garantito un adeguato abbigliamento che sarà individuato in apposito incontro tra il datore di lavoro e le OO.SS. a livello territoriale.
- 2) Agli impiegati che svolgono ordinariamente la propria attività lavorativa in campagna, addetti nel periodo estivo allo spegnimento degli incendi, saranno forniti adeguati indumenti da lavoro.

3) Tutti gli impiegati hanno l'obbligo di utilizzare, durante l'orario di lavoro previsto ai commi 1 e 2, gli indumenti in dotazione individuale ed è vietato utilizzarli fuori da detto orario, salvo il tempo necessario per recarsi dalla propria abitazione al lavoro e viceversa e sono tenuti a conservare in buon stato gli strumenti di lavoro e la dotazione di vestiario consegnata, nonché quant'altro sia stato loro affidato dal datore di lavoro.

B) PARTE OPERAI:

1) Agli operai deve essere assicurata la dotazione individuale protettiva prevista dalla vigente legislazione in materia di tutela fisica (D. Lgs. 19.9.1994, n. 626) e comunque due tute ogni anno.

2) Se la tuta risulta inutilizzabile prima che sia trascorso un anno, e ciò non sia dipeso da colpa del lavoratore, la stessa dovrà essere resa al datore di lavoro per la sua sostituzione.

3) Per le attività di taglio e sgombero di materiali legnosi, da effettuarsi in zone percorse da incendio, l'operaio sarà dotato, individualmente, anche di guanti da lavoro.

4) Alla fine delle operazioni previste nel precedente comma e dell'attività di spegnimento degli incendi, l'attrezzatura e gli eventuali indumenti consegnati allo specifico scopo dovranno essere restituiti al datore di lavoro che li terrà in apposite ed individuali custodie.

5) Tutti gli operai hanno l'obbligo di utilizzare, durante l'orario di lavoro, gli indumenti in dotazione individuale ed è vietato utilizzarli fuori da detto orario, salvo il tempo necessario per recarsi dalla propria abitazione al lavoro e viceversa e sono tenuti a conservare in buon stato gli strumenti di lavoro e la dotazione di vestiario consegnata, nonché quant'altro sia stato loro affidato dal datore di lavoro.

ART. 40

PERIODI DI CORRESPONSIONE DELLO STIPENDIO

PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

1) La retribuzione spettante è accertata alla fine di ogni mese e dovrà essere erogata entro il giorno 12 del mese successivo a quello cui la stessa si riferisce.

2) Qualora non sia rispettato il termine di cui sopra, il datore di lavoro è tenuto a dare, con immediatezza, adeguata motivazione del ritardo alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, e convoca le stesse per la comunicazione delle relative giustificazioni.

3) Nell'ipotesi che il ritardo non dipenda dai finanziamenti, da caso fortuito o da forza maggiore, o non sia del tutto eccezionale, il datore di lavoro è tenuto a rimuovere, nel più breve tempo possibile, le relative cause apprestando tutti gli strumenti amministrativi e/o normativi del caso.

4) Il pagamento della retribuzione, di norma, è effettuato mediante accredito su c/c bancario.

5) A tal fine i dipendenti dovranno comunicare per iscritto al datore di lavoro, il proprio domicilio, i dati precisi del c/c e la banca interessata.

6) Qualora il lavoratore non intenda accendere il c/c, il predetto pagamento è effettuato con assegno non trasferibile da inviare al proprio domicilio da parte del tesoriere e con spese a

carico del datore di lavoro; qualora la retribuzione venga accreditata in c/c bancario l'accredito è disposto con valuta fissa al giorno in cui viene presentato l'ordinativo di pagamento alla Tesoreria;

7) Le parti si impegnano a rimuovere gli ostacoli che non consentono di disporre l'ordinativo di pagamento con valuta al giorno 12 del mese successivo a quello cui la retribuzione si riferisce informando le OO.SS. delle iniziative intraprese.

8) In casi del tutto eccezionali il pagamento della retribuzione potrà avvenire mediante ordinativo di pagamento in contanti all'interessato o ad un suo procuratore, presso il luogo di residenza del lavoratore.

ART. 41 **MALATTIA, INFORTUNIO E MATERNITA'**

PARTE IMPIEGATI:

1) Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi.

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

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

4) Tenuto conto della attività e dell'organizzazione del lavoro, nonché della conseguente necessità del continuo funzionamento dell'attività aziendale, l'impiegato al quale sia derivata dall'infortunio una totale e permanente invalidità al lavoro, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

5) In tal caso il diritto del datore di lavoro di sostituire l'impiegato infortunato decorre dalla data in cui all'impiegato medesimo è stato riconosciuto lo stato di invalidità totale permanente.

6) L'impiegato, tuttavia, avrà diritto al trattamento economico, nonché alla liquidazione dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nella misura prevista rispettivamente dagli articoli 57 e 63 parte impiegati.

7) L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro entro tre giorni; in mancanza di tale comunicazione, e salvo giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata.

8) In ogni caso, l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

Malattia

9) L'impiegato in stato di malattia ha diritto al seguente trattamento economico:

Anni di anzianità
presso l'Azienda

Corresponsione
dello stipendio mensile
fino a mesi

Corresponsione
di mezzo stipendio mensile
fino a mesi

a) inferiore a 5 anni	4	4
b) superiore ai 5 anni	6	6

10) Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione dell'attività lavorativa per malattia si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano i periodi di assenza per malattia verificatasi anteriormente ai 12 mesi considerati.

Infortunio

11) A seguito di quanto stabilito dal nuovo regolamento ENPAIA per le prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni, a decorrere dal 1° gennaio 1985, il trattamento economico spettante all'impiegato in stato d'infortunio è il seguente:

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

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

13) Nell'ipotesi di cui al comma 3, lettere b) e c), il trattamento economico spettante all'impiegato, per la parte dovuta al Fondo ENPAIA, è anticipato dal datore di lavoro.

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

ART. 42

TRATTAMENTO INTEGRATIVO ASSISTENZA MALATTIA, INFORTUNIO E MATERNITA'

PARTE OPERAI:

1) Agli operai che rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto, ad integrazione del trattamento economico previdenziale per malattia o infortunio, corrisposto dai competenti istituti, compete una indennità giornaliera pari al 35% della retribuzione costituita dagli elementi di cui agli artt. 22, parte operai, e 24, parte comune;

2) L'importo dell'indennità giornaliera di cui sopra sommata al trattamento economico previdenziali erogato dagli istituti competenti non potrà in ogni caso essere superiore alla paga giornaliera spettante ai termini del presente contratto.

3) Per i giorni di carenza relativi a malattia, all'operaio viene corrisposto:

- a) il 35% della retribuzione giornaliera se la malattia non è inferiore ai 3 giorni;

- b) l'85% della retribuzione giornaliera se la malattia non è inferiore ai 10 giorni.
- 4) Per i giorni di carenza relativi ad infortunio sul lavoro all'operaio viene corrisposto;
 - a) l'intera retribuzione per il primo giorno di infortunio;
 - b) l'85% della retribuzione giornaliera se l'infortunio è inferiore a giorni 10;
 - c) l'intera retribuzione se l'infortunio è di durata pari o superiore a giorni 10.
- 5) L'indennità integrativa di cui al 1° comma è anticipata al lavoratore nel mese in cui viene presentato il prescritto certificato medico.
- 6) Tale anticipazione opera nei limiti del numero complessivo dei giorni di trattamento economico per malattia e infortunio riconosciuto dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
- 7) Il relativo conguaglio viene effettuato nei termini e alle condizioni previste dal presente articolo, dietro presentazione obbligatoria del certificato di liquidazione delle indennità economiche previdenziali, rilasciato dai competenti istituti.

PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

- 1) Alla lavoratrice in congedo obbligatorio per maternità compete una indennità giornaliera pari al 20% della retribuzione costituita dagli elementi di cui all'art. 22, rispettivamente parte impiegati e parte operai.

ART. 43

RAGGUAGLIO RETRIBUZIONE GIORNALIERA

Il trattamento economico per festività e le ritenute per i casi di assenza per malattia, infortunio, C.I.G.S. e sciopero, sono ragguagliati all'orario giornaliero effettivo di lavoro

ART. 47

FONDO INTEGRATIVO PENSIONISTICO E SANITARIO

PARTE IMPIEGATI:

- 1) Per quanto attiene alla istituzione di prestazioni pensionistiche e sanitarie integrative a quella di legge, in favore dell'impiegato agricolo-forestale dipendente dai soggetti di cui all'art. 1 del presente contratto, il datore di lavoro è tenuto ad applicare la disciplina di cui all'art. 31 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati agricoli del 28 luglio 1988 e successive modificazioni e integrazioni, che a tal fine istituisce l'apposito fondo, denominato "Fondo Impiegati Agricoli (F.I.A.)", di cui si allega il relativo regolamento.
- 2) resta ferma la misura della contribuzione dovuta attualmente dal datore di lavoro e stabilita in €309,87 annue.

ART. 53

SANZIONI DISCIPLINARI

PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

- 1) I rapporti tra i lavoratori e il datore di lavoro ed i suoi rappresentanti devono essere ispirati al reciproco rispetto e devono essere volti ad assicurare la normale disciplina del cantiere o Ufficio.
- 2) I lavoratori devono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato e adempiere agli obblighi e doveri previsti dal contratto.
- 3) Nei casi in cui il lavoratore non si conformi alle disposizioni del datore di lavoro e l'inadempimento non sia tale da comportare l'applicazione della sanzione disciplinare, il datore di lavoro lo richiama per iscritto.
- 4) L'inosservanza degli obblighi contrattuali, doveri o disposizioni di lavoro impartite dal datore di lavoro o dei suoi delegati può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:
 - a) multa da 2 a 4 ore di retribuzione;
 - b) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a gg. 10;
 - c) licenziamento senza preavviso.
- 5) A seconda dei casi le infrazioni possono essere punite con multa fino ad un massimo di due ore di salario quando:
 - a) senza giustificato motivo il dipendente si assenti ed abbandoni il lavoro, ne ritardi o sospenda l'inizio o ne anticipi la cessazione;
 - b) per negligenza arrechi danni al cantiere, alle macchine, o agli attrezzi;
 - c) si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
 - d) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
 - e) non ottemperi a qualsiasi altra disposizione del presente contratto.
- 6) Con multa pari a 4 ore di retribuzione nel caso di:
 - a) recidiva o di maggior gravità nelle mancanze di cui al comma 5.
- 7) Con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a giorni 10:
 - a) per insubordinazione grave verso i dirigenti;
 - b) per non essersi presentato al lavoro per tre giorni consecutivi e non abbia adeguatamente giustificato l'assenza ovvero per abbandono, per la terza volta, dell'attività lavorativa senza preventiva autorizzazione;
 - c) per non aver eseguito, per la seconda volta, il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
 - d) per essersi prestato a diverbio litigioso, senza vie di fatto;
 - e) per tutti i casi in cui si verificano comportamenti che intralcino o rendano difficile la prosecuzione del lavoro;
 - f) per danneggiamento delle semine e delle piantagioni e delle infrastrutture del cantiere o comunque di beni appartenenti all'Amministrazione pubblica di cui si debba far uso in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa.
- 8) Con licenziamento in tronco nei seguenti casi:
 - a) per insubordinazione grave nei confronti del datore di lavoro, direttore dei lavori o altri suoi collaboratori;
 - b) per rissa e vie di fatto nel luogo di lavoro;
 - c) per assenza ingiustificata e prolungata dal lavoro per più di giorni cinque consecutivi o per cinque giorni nell'anno seguenti ai festivi o alle ferie;

- d) per insubordinazione grave reiterata verso il capo cantiere o il capo squadra o loro sostituti;
 - e) per danneggiamento doloso delle semine e delle piantagioni o delle infrastrutture del cantiere o comunque beni appartenenti all'Amministrazione pubblica di cui si debba far uso in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa;
 - f) per furto;
 - g) per atti impicanti comunque dolo o colpa grave che abbiano recato notevole danno al patrimonio del datore di lavoro;
 - h) per alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza e comunque di registrazioni di dati imposti dalla legge o dal datore di lavoro;
 - i) per recidiva di qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a tre sanzioni disciplinari di sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione ognuna delle quali non inferiore a due giorni;
 - j) per tutti i casi diversi dalla giusta causa o giustificato motivo che comunque non consentano il normale proseguimento del rapporto di lavoro.
- 9) L'applicazione delle sanzioni disciplinari avverrà con le modalità di cui al successivo articolo 54 del presente contratto.

ART. 54

MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

- 1) Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza avergli preventivamente comunicato l'addebito e senza averlo sentito, se richiesto entro gg. 5 dalla contestazione, a sua difesa.
- 2) La contestazione deve essere effettuata dal datore di lavoro o suoi delegati, esclusi i capi squadra e i capi cantiere; comunque la stessa non può essere disposta da soggetti direttamente implicati nei fatti oggetto di contestazione, escluso il datore di lavoro, e deve essere effettuata al più tardi entro gg. 30 dal giorno in cui i fatti si sono verificati.
- 3) Le sanzioni disciplinari non possono essere applicate prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione, per iscritto, del fatto che vi ha dato causa.
- 4) Il dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può ricorrere, nei 20 giorni successivi alla data di ricevimento della comunicazione stessa, alla Commissione di disciplina; copia del ricorso dovrà essere trasmessa anche all'ufficio che ha provveduto ad applicare la sanzione che provvederà a sospendere la stessa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
- 5) La sanzione disciplinare resta sospesa sino alla pronuncia da parte della suddetta commissione o alla scadenza dei termini di cui ai commi 8, 9,10,11 di cui all'art. 55 del CIRL.
- 6) Entro i 20 giorni previsti al precedente comma 4°, può essere esperito un tentativo di conciliazione in sede sindacale fra il datore di lavoro e la R.S.A. cui il dipendente aderisce o ha conferito mandato.

- 7) La data ed il luogo ove dovrà tenersi la riunione per l'esperimento del tentativo di conciliazione, viene stabilita dal datore di lavoro.
- 8) Il tentativo di conciliazione deve essere definito entro i 20 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione della sanzione disciplinare.

ART. 55
COMMISSIONE DI DISCIPLINA

PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

- 1) È istituita in Cagliari, con sede presso l'Assessorato della Difesa dell'Ambiente della Regione Sardegna, la Commissione di Disciplina con il compito di esaminare e decidere i ricorsi presentati dagli operai e impiegati forestali avverso i provvedimenti disciplinari applicati dal datore di lavoro.
- 2) La Commissione è composta da sei membri di cui tre nominati di comune accordo dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e tre rappresentanti dei datori di lavoro di cui uno in rappresentanza dell'Assessorato Affari Generali, Personale e Riforma della Regione Autonoma della Sardegna e uno in rappresentanza dell'Assessorato della Difesa dell'Ambiente ed uno in rappresentanza.
- 3) Per ogni membro effettivo è nominato anche il rispettivo supplente.
- 4) Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno due dei rappresentanti espressi dall'Assessorato della Difesa dell'Ambiente, dall'Ente Foreste della Sardegna e dall'Assessorato Affari Generali, Personale e Riforma della Regione e due espressi dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto in rappresentanza dei dipendenti.
- 5) La Commissione delibera a maggioranza dei presenti.
- 6) In seno alla Commissione è nominato il Presidente per il coordinamento e la direzione dei lavori; il Presidente è nominato fra i membri presenti nella seduta e per tutta la durata della stessa; può essere nominato anche a tempo indeterminato su accordo unanime dei membri effettivi.
- 7) La Commissione è convocata dall'Assessorato della Difesa dell'Ambiente ed è assistita da un segretario, nominato dal medesimo Assessorato, che provvede anche alla redazione del verbale di seduta e alle altre incombenze amministrative.
- 8) La Commissione conclude l'esame dei ricorsi all'ordine del giorno entro gg. 5 dalla convocazione.
- 9) La Commissione deve comunque esaminare i ricorsi pervenuti, entro 40 giorni dalla loro ricezione.
- 10) Trascorso il termine di gg. 5 dalla convocazione, senza che vi sia stata decisione, la vertenza si intende conclusa negativamente.
- 11) Trascorsi i termini di 40 giorni dalla data di ricezione del ricorso senza che sia stata convocata la commissione, salvo caso fortuito o forza maggiore, la sanzione disciplinare resta senza effetto.
- 12) Qualora manchi il requisito per la validità della riunione per fatti imputabili ai membri di parte datoriale o siano comunque trascorsi i termini di 40 giorni dal ricevimento del ricorso

senza che la Commissione sia stata convocata, la sanzione applicata resta senza effetto; se i predetti fatti sono imputabili ai membri di parte sindacale, la sanzione resta confermata e può essere materialmente irrogata.

13) I termini di cui ai commi 9° e 12°, possono essere derogati se non risulta inviato ai membri ordinari della Commissione di Disciplina, avviso di convocazione con racc. A.R. almeno due giorni prima della data in cui la stessa deve riunirsi.

14) I datori di lavoro e i lavoratori ricorrenti si conformano alla pronuncia della commissione e alle conseguenze previste dai commi 10, 11 e 12.

ART. 56

CONTROVERSIE INDIVIDUALI E TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

PARTE COMUNE OPERAI E IMPIEGATI:

1) La Commissione di disciplina, in caso di controversie tra il datore di lavoro e il lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o comunque in dipendenza del rapporto di lavoro, esperisce il tentativo di conciliazione della vertenza.

2) Il lavoratore può essere assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale alla cui organizzazione aderisce o conferisce mandato.

3) Il tentativo di conciliazione è richiesto dal lavoratore interessato alla Commissione di disciplina.

4) La mancata decisione entro gg. 20 dalla richiesta o la mancata redazione del processo verbale di conciliazione equivale a mancata conciliazione.

ART. 57

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

A) PARTE IMPIEGATI:

1) La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto in caso di licenziamento che di dimissioni, e salvo le ipotesi di giusta causa, deve essere preceduta dal preavviso dall'una all'altra parte, nei seguenti termini:

In caso di licenziamento:

Per gli impiegati di 6°, 5° e 4° livello

- a) 2 mesi per anzianità di servizio non superiore a due anni;
- b) 4 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 6 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 9 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;
- e) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Per gli impiegati di 3° e 2° livello

- a) 1 mese per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 3 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 5 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

- d) 7 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni;
- e) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

In caso di dimissioni:

- a) 2 mesi per gli impiegati di 6°, 5° e 4° livello;
 - b) 1 mese per gli impiegati di 3° e 2° livello.
- 2) I termini di preavviso decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione.
 - 3) In caso di mancato preavviso, è dovuta, dall'una all'altra parte, una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale corrispondente al periodo di omesso preavviso.
 - 4) Ai sensi dell'art. 2122 del C.C., la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente.
 - 5) Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, permangono tutte le disposizioni di natura economica e normativa previste dalle leggi e dal presente contratto.
 - 6) Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per accordo delle parti che ne convengano la immediata cessazione, non sono dovuti né il reciproco preavviso né la relativa indennità sostitutiva.
 - 7) Qualora l'impiegato rinunci in tutto o in parte a prestare il servizio durante il periodo di preavviso, non ha diritto alla indennità sostitutiva per il periodo di preavviso non lavorato.
 - 8) Il datore di lavoro potrà esonerare, in tutto o in parte, l'impiegato dal prestare il servizio durante il periodo di preavviso, fermo restando, in tal caso, il diritto dell'impiegato alla corresponsione della corrispondente indennità sostitutiva.
 - 9) Durante il periodo di preavviso, nel caso di licenziamento, all'impiegato competono adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione, nei giorni richiesti dallo stesso.

B) PARTE OPERAI

- 1) Il preavviso nei diversi casi di risoluzione del rapporto di lavoro è disciplinato come segue:
 - a) Operai con rapporto di lavoro a tempo determinato che si sia protratto per un periodo superiore ai 14 giorni:
 - un giorno per un mese di durata;
 - due giorni per due mesi di durata;
 - cinque giorni per rapporti di lavoro protrattisi per più di tre mesi.
 - b) Operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:
 - due mesi in caso di licenziamento;
 - un mese in caso di dimissioni.
- 2) In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.
- 3) In caso di morte dell'operaio e nell'ipotesi dell'inosservanza dei termini, il datore di lavoro è obbligato ai sensi dell'art. 2122 C.C. a corrispondere all'operaio o ai suoi aventi diritto un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di preavviso.
- 4) Il preavviso previsto dal presente articolo deve essere notificato dall'una all'altra parte a mezzo lettera raccomandata con A.R.
- 5) I termini di preavviso decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione.

ART. 59
CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

PARTE OPERAI:

- 1) L'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni nell'anno.
- 2) Qualora lo stato di malattia o infortunio si protragga oltre i 180 giorni, fermo restando l'obbligo della presentazione di apposita certificazione medica, al dipendente che ne faccia richiesta, viene conservato il posto di lavoro per un ulteriore periodo di mesi sei.
- 3) I predetti sei mesi non sono computabili a nessun effetto economico e/o normativo.
- 4) Qualora si tratti di infortunio o malattia professionale riconosciuta dal competente Istituto, il dipendente conserva il posto di lavoro fino a guarigione clinica se trattasi di infortunio e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi, se trattasi di malattia professionale.

ART. 72
CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

PARTE OPERAI:

- 1) Il datore di lavoro é tenuto ad effettuare per tutti gli operai forestali la trattenuta giornaliera di €0,10 a titolo di contributo per assistenza contrattuale.
- 2) Detto contributo verrà rimesso dal datore di lavoro mensilmente, e comunque non oltre il trimestre, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, secondo e misura comunicata dalle stesse. La trattenuta di cui sopra, sarà effettuata dal datore di lavoro, salvo manifestazione scritta di volontà contraria dei singoli operai.
- 3) L'istanza di cui al secondo comma dovrà pervenire al datore di lavoro entro un mese precedente a quello in cui viene determinata la retribuzione spettante.

ART. 7 – parte seconda cirl 2007
INDENNITÀ INCREMENTO PROFESSIONALITÀ DI BASE

1. Viene istituita, a far data dal 01.01.2007, l'Indennità di Incremento Professionalità di Base, destinata esclusivamente agli operai inquadrati al 1° livello con contratto a tempo indeterminato e 12 anni di servizio continuativo presso l'Ente Foreste della Sardegna, ai sensi dell'art. 12, comma 1, L. 24/99 e successive modificazioni, nonché agli operai inquadrati al

- 1° livello con contratto a tempo determinato che abbiano prestato servizio per un semestre in 14 anni consecutivi presso l'Ente Foreste della Sardegna.
2. Non godranno di tale Indennità quanti, pur inquadrati al 1° livello retributivo e con le anzianità di servizio indicate al comma precedente, svolgono di fatto mansioni corrispondenti a livelli superiori e percepiscono pertanto la relativa differenza retributiva.
3. La misura di questa Indennità è fissata in 40 Euro lordi mensili (per 14 mensilità) per gli operai a tempo indeterminato, e sempre di 40 Euro lordi mensili (per i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno) per gli operai a tempo determinato.
4. La suddetta Indennità non sarà utilizzata quale base di calcolo del TFR e della misura del terzo elemento.
5. Nel caso di passaggio a livelli superiori la suddetta Indennità non verrà più erogata

ART. 8 - parte seconda cirl 2007
INDENNITÀ SPECIALE ASINARA

1. Viene istituita, a far data dal 01.01.2007, l'Indennità speciale Asinara destinata a tutti i Dipendenti dell'Ente Foreste della Sardegna stabilmente destinati ad operare nel cantiere dell'Isola Asinara, per tener conto dei particolari disagi cui gli stessi possono essere esposti.
2. L'Indennità suddetta è stabilita nella misura del 7% del minimo conglobato nazionale sommato all'integrativo regionale, ed è percepibile solo per i giorni di effettivo servizio presso il suddetto cantiere, dunque il trasferimento ad altri cantieri fa venir meno il diritto a percepire la suddetta Indennità.
3. In caso di impossibilità a raggiungere il cantiere per le avverse condizioni del mare, e non sia possibile la temporanea destinazione dei Dipendenti coinvolti in altri cantieri, si applicherà la disciplina dell'Art. 38 del CIRL 29/07/2004.
4. Nel caso che non sia possibile lasciare l'Isola al termine dell'orario di lavoro a causa delle avverse condizioni del mare, l'Ente Foreste della Sardegna è tenuto ad assicurare ai Dipendenti coinvolti adeguati vitto e alloggio.

ART. 4 – parte 4 cirl 2007
ATTIVITÀ DELL'ENTE FORESTE

Il personale dell'Ente Foreste della Sardegna può essere impegnato in lavori sistematori e forestali in genere, in compiti di risanamento e di tutela ambientale, anche con carattere di prevenzione, fuori dai Complessi Forestali gestiti a qualunque titolo, con disposizione della Giunta regionale.

Con le stesse modalità il personale può essere impiegato in compiti di programmazione, progettazione e direzione dei lavori per tutte le attività di carattere ambientale in genere, sui terreni pubblici dei comuni o di altri enti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA, AI FINI DELLA INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CIRL

Le parti firmatarie del CIRL concordano sulla permanente validità degli articoli 16, 20 e 21 del CIRL 30.06.1997

PROTOCOLLO D'INTESA

TRATTAMENTO INTEGRATIVO PER GLI OPERAI IN CASO DI MALATTIA

A parziale modifica della disciplina oggi vigente in materia di trattamento integrativo per gli operai in caso di malattia, si stabilisce che, a titolo sperimentale, la disciplina suddetta venga modificata prevedendo nel caso di malattia fino a tre giorni di durata, l'erogazione a cura dell'Ente del 50% della retribuzione giornaliera. Resta invariata la normativa oggi vigente per malattia di durata superiore ai tre giorni.

Dato il carattere sperimentale della modifica, si stabilisce che la stessa avrà durata di un anno (tutto il 2008), e che a Luglio 2008, le Parti esamineranno congiuntamente i dati sull'andamento dell'assenteismo, onde concordare eventuale prosecuzione o interruzione della sperimentazione.

PROTOCOLLO D'INTESA SISTEMA CLASSIFICATORIO

Le parti firmatarie del CIRL convengono sul fatto che la tematica della classificazione del personale, per la sua centralità, necessiti di una rivisitazione con l'obiettivo di armonizzare, in esecuzione della dichiarazione a verbale di cui all'art. 49 del CCNL, le declaratorie del CCNL con quelle del CIRL, tenendo anche conto di eventuali nuove professionalità necessarie per l'ottimale organizzazione dell'Ente Foreste.

Si stabilisce, pertanto, che le parti firmatarie del presente CIRL, attivino a partire dal mese di ottobre 2007, un confronto sul sistema classificatorio con l'obiettivo di concludere la discussione su tale materia entro l'anno in corso.

PROTOCOLLO D'INTESA APPLICAZIONE DELLA L. 81/2006 IN TEMA DI ANTICIPAZIONE DEI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI

Le OO.SS. ed il CORAN, parti firmatarie del presente CIRL, convengono sulla necessità di una sollecita applicazione delle norme di cui alla L. 81/2006 e della circolare INPS 04/05/2007 N. 81 in tema di anticipazione del trattamento di malattia, ANF, infortunio e CISOA da parte del datore di lavoro.

La immediata applicazione della disciplina nazionale consentirà una maggior tutela, anche sotto il profilo della pronta disponibilità economica nei confronti dei lavoratori dei trattamenti previdenziali in oggetto, nell'ottica della diminuzione dei pregiudizi conseguenti alla mancata prestazione lavorativa ed al godimento dei trattamenti previdenziali.

PROTOCOLLO D'INTESA

Le parti firmatarie del presente CIRL si impegnano a verificare, anche nelle more della nuova stagione di contrattazione, la possibilità di concedere agli impiegati pendolari facilitazioni per l'uso dei mezzi pubblici per recarsi al lavoro, anche attraverso il riconoscimento di un contributo per l'abbonamento ai mezzi pubblici.

CIRL

**2004/2
007**

TABELLA A		EROGAZIONE "una tantum" ANNI 2004 2005 2006		
IMPIEGATI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO				
LIVELLO	una tantum	42 mesi		
6	1.409,52			
5	1.233,54			
4	1.131,48			
3	1.066,38			
2	1.001,70			
OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO				
LIVELLO	una tantum	42 mesi		
4	1.140,72			
3	1.075,62			
2	1.001,70			
1	927,36			
OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (SEMESTRALI)				
LIVELLO	una tantum	18 mesi		
4	683,10			
3	644,22			
2	599,76			
1	555,30			
OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (TRIMESTRALI)				
LIVELLO	una tantum	9 mesi		
4	341,55			
3	322,11			
2	299,88			
1	277,65			

CIRL 2004/2007

TABELLA B

INCREMENTO SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE

IMPIEGATI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

LIVELLO	INCREMENTO <u>MENSILE LORDO</u>	INCREMENTO <u>ANNUALE LORDO</u>
6	19,91	278,74
5	17,42	243,88
4	15,98	223,72
3	15,07	210,98
2	14,15	198,10

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

LIVELLO	INCREMENTO <u>MENSILE LORDO</u>	INCREMENTO <u>ANNUALE LORDO</u>
4	16,11	225,54
3	15,20	212,80
2	14,15	198,10
1	13,10	183,40

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (SEMESTRALI)

LIVELLO	INCREMENTO <u>MENSILE LORDO</u>	INCREMENTO <u>ANNUALE LORDO</u>
4	22,51	135,06
3	21,23	127,38
2	19,77	118,62
1	18,30	109,80

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (TRIMESTRALI)

LIVELLO	INCREMENTO <u>MENSILE LORDO</u>	INCREMENTO <u>ANNUALE LORDO</u>
4	22,51	67,53
3	21,23	63,69
2	19,77	59,31
1	18,30	54,90

CIRL 2004/2007

<u>TABELLA C</u>		<u>PREMIO DI RISULTATO</u>	
IMPIEGATI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO			
LIVELLO	PREMIO DI RISULTATO <u>MENSILE</u>	PREMIO DI RISULTATO <u>ANNUO</u>	
6	42,07	504,84	
5	36,81	441,72	
4	33,77	405,24	
3	31,83	381,96	
2	29,89	358,68	
OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO			
LIVELLO	PREMIO DI RISULTATO <u>MENSILE</u>	PREMIO DI RISULTATO <u>ANNUO</u>	
4	34,05	408,60	
3	32,11	385,32	
2	29,89	358,68	
1	27,68	332,16	
OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (SEMESTRALI)			
LIVELLO	PREMIO DI RISULTATO <u>MENSILE</u>	PREMIO DI RISULTATO <u>ANNUO</u>	
4	34,05	204,30	
3	32,11	192,66	
2	29,89	179,34	
1	27,68	166,08	
OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (TRIMESTRALI)			
LIVELLO	PREMIO DI RISULTATO <u>MENSILE</u>	PREMIO DI RISULTATO <u>ANNUO</u>	
4	34,05	102,15	
3	32,11	96,33	
2	29,89	89,67	
1	27,68	83,04	