

**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO
PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE
IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA
DELLA TOSCANA
2023 - 2026**

Il giorno 3 aprile 2025, presso la sede di ANCI Toscana, Viale Giovine Italia n. 17 a Firenze

TRA

- la Delegazione Regionale di ANCI Toscana, composta dal Direttore Simone Gheri, Marina Lauri, Carlo Paolini, Paolo Battelli, Francesco Benesperi, Beatrice Brezzi, Francesca Galli, Marco Pollini

E

le Delegazioni:

- della FLAI-CGIL Toscana composta dal Segretario Regionale Mirko Borselli e dalla seguente delegazione: Gianluca Giussani, Angelo Laino, Michele Capecchi;
- della FAI - CISL Toscana composta dal Segretario Regionale Massimiliano Gori, e dalla seguente delegazione: Andrea Piccini, Andrea Maffucci, Alessandro Laurenti;
- della UILA-UIL Toscana composta dal Segretario Generale Regionale Federico Capponi e dalla seguente delegazione: Simone Scarpellini, Maurizio Paoli, Gianluca Giorgini, Alessandro Donati

si è rinnovato il Contratto Integrativo Regionale di Lavoro (CIRL) per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria della Toscana del 25 novembre 2019 con le modifiche e le integrazioni di seguito riportate, che recepisce integralmente l'ipotesi d' accordo siglata dalle suddette parti in data 24 gennaio 2025 presso la sede di ANCI Toscana e modifica e integra il CIRL stipulato in Firenze il 25 novembre 2019 il cui testo modificato si allega al presente accordo.

Premessa

Le parti firmatarie del presente contratto sono consapevoli che le aree forestali in Toscana, con un'estensione di oltre un milione di ettari, pari al 50% della superficie regionale, rivestono un ruolo primario nello sviluppo del territorio rurale.

Questo è vero in particolare nelle zone montane, dove le formazioni forestali occupano vaste superfici, comprendenti, oltre ai boschi di proprietà privata, la maggior parte del patrimonio boschivo di proprietà della Regione Toscana, e dove tale ruolo diviene centrale e proietta benefici effetti di salvaguardia idrogeologica sull'intero territorio.

La forestazione Toscana è positivamente avviata in un percorso di valorizzazione forte del fatto che siamo in presenza di una programmazione del settore oggetto di una concertazione tra le parti, di leggi di sostegno e di regolamenti attuativi che hanno il loro fulcro nel Piano Regionale Forestale.

Parrebbe ovvio che la montagna non è solo lavoro forestale e difesa del suolo, ma tutto, dall'economia, alla fruibilità in termini turistici, ruota intorno al lavoro forestale ed al presidio umano.

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

Il bosco può essere letto come molteplice risorsa produttiva, di tutela e di fruizione ambientale; queste finalità per l'uso del bosco possono essere perseguite attraverso una selvicoltura attiva, imperniata sulla presenza e sul lavoro dell'uomo. L'economicità e la redditività di tale lavoro non sempre possono essere colte nel luogo e nel tempo in cui esso viene svolto; esso produce, infatti, risultati nel tempo che gli conferiscono carattere d'investimento per il miglioramento e la valorizzazione ambientale contribuendo nella realizzazione dello sviluppo sostenibile.

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

In particolare, la responsabilità dell'amministrazione pubblica nella custodia e nella cura dei boschi trova i suoi momenti più impegnativi nella difesa dei boschi stessi dagli incendi e dalle altre cause avverse, nella sorveglianza e repressione di ogni forma di manomissione delle risorse forestali, nel pronto intervento nelle aree boscate colpite da calamità naturali o da eventi di eccezionale gravità, nella ricostituzione dei boschi distrutti o danneggiati, nel miglioramento di quelli degradati, nei rimboschimenti a scopo protettivo, nelle sistemazioni idraulico-forestali, nel mantenimento in efficienza della viabilità e sentieristica forestale, nell'ordinaria manutenzione del patrimonio forestale regionale, nel controllo, ancora, del materiale di propagazione forestale. Un particolare impegno dovrà essere rivolto alla possibilità di fruizione di questo patrimonio da parte dei cittadini, affinché cresca in essi la consapevolezza e la responsabilità nei confronti di questa fondamentale risorsa.

Questi interventi sono attuati dagli Enti competenti ai sensi della L.R. 39/00 "Legge Forestale della Toscana (Unioni dei Comuni, Città Metropolitana e singoli Comuni cui è attribuita la funzione Forestazione) ricorrendo agli operai forestali in amministrazione diretta, dei quali deve essere pienamente riconosciuto l'impegno e la competenza.

Accanto agli interventi sopra citati si affianca l'opera ed il lavoro delle cooperative.

In particolare, l'affidamento dei lavori dovrà riguardare le cooperative e le altre imprese agricolo-forestali iscritte all'Albo regionale disciplinato dall'art. 13 della L.R. 39/00, oltre che ai contratti in zone montane previsti dall'art. 14 della stessa legge.

Queste realizzano, su affidamento da parte degli Enti competenti, tutti gli interventi, anche i più complessi, per la cura e la manutenzione del bosco, le sistemazioni idraulico-forestali ecc. con professionalità elevata e mezzi tecnologicamente.

Occorre tuttavia riconoscere che, pur attribuendo al bosco una funzione insostituibile nell'equilibrio ambientale e nello sviluppo delle zone montane e quindi alla selvicoltura il ruolo di coltura primaria per tali aree, ricondurre alla sola forestazione l'intervento per la montagna sarebbe riduttivo e potrebbe concorrere all'ulteriore marginalizzazione dell'agricoltura e delle altre attività che la montagna stessa consente. Occorre quindi considerare gli interventi forestali nel quadro più ampio della politica di sviluppo territoriale.

L'alto livello degli investimenti di spesa pubblica nel settore forestale, l'impegno sempre più pressante richiesto agli Enti competenti e la sempre crescente specializzazione delle imprese forestali necessitano di una risposta forte dalle parti firmatarie del contratto; questa risposta, che non può che passare dall'impegno a difendere e a consolidare l'occupazione in campo forestale, deve continuare a favorire l'evoluzione verso una nuova figura di operatore forestale che si deve rispecchiare nella contrattazione del settore. In questo senso le parti firmatarie del contratto opereranno di concerto, a tutti i livelli, nella programmazione e nella definizione delle modalità attuative di un'appropriata politica formativa delle maestranze.

3

ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto regionale è integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria, stipulato tra le parti a Roma in data 1° gennaio 2021.

Il presente contratto, pertanto, trova applicazione ai rapporti di lavoro dipendente intercorrenti con le Unioni dei Comuni, Città Metropolitana e singoli Comuni interessati per lo svolgimento, nell'ambito regionale Toscano e con finanziamento pubblico, nelle seguenti attività:

- sistemazione e manutenzione idraulico-forestale e idraulica-agraria;
- imboschimento e rimboschimento;
- miglioramento dei boschi esistenti e attività connesse;
- difesa dei suoli;
- valorizzazione ambientale e paesaggistica
- arboricoltura da legno
- pratiche selvicolturali
- filiera bosco-legno-energia, ad esclusione degli impianti di trasformazione ed erogazione dell'energia
- gestione forestale sostenibile e/o attiva
- programmazione forestale

ART. 2 - OCCUPAZIONE

Le parti firmatarie di questo contratto integrativo ritengono lo sviluppo ed il consolidamento dell'occupazione, l'obiettivo primario della loro azione, e convengono sul fatto che nel settore forestale e ambientale possono determinarsi interessanti possibilità di occupazione per la pluriattività dell'impresa agro-forestali.

Le parti si impegnano a mettere in atto una serie di azioni comuni per favorire il ricambio generazionale, per il consolidamento dei rapporti di lavoro e la riduzione del precariato e delle forme di lavoro irregolare.

Le parti considerano il settore forestale una risorsa vitale per un'indispensabile ed efficace politica ambientale. La tutela del territorio, la valorizzazione delle risorse turistico-ambientali, la promozione di una realistica cultura ecologica, l'utilizzazione delle possibilità produttive del bosco secondo le norme della corretta coltivazione, sono attività insostituibili per una corretta gestione della cosa pubblica.

Per una migliore valorizzazione di tutte le risorse, appare indispensabile, sia per i soggetti pubblici sia per quelli privati, la crescita di una più diffusa cultura imprenditoriale. Per questa via, le parti ritengono che il settore possa dare importanti risposte occupazionali; avendo chiaro che la presenza dell'uomo sul territorio rappresenta una premessa decisiva per impedirne il degrado. È per questo, che le norme di questo rinnovo contrattuale sono orientate alla creazione d'opportunità per lo sviluppo dell'occupazione, sia in senso quantitativo che qualitativo.

Le parti concordano che uno snellimento delle procedure riguardanti il settore, una convergenza di risorse provenienti dai diversi assessorati (agricoltura, ambiente, etc.) una più puntuale applicazione delle leggi e una maggiore disponibilità all'assunzione di responsabilità da parte degli enti interessati, possano, anche nel breve periodo, favorire la creazione di nuovi posti di lavoro.

ART. 2 bis – RIASSUNZIONI

Le parti considerano la stabilizzazione della manodopera presupposto di crescita della professionalità a garanzia della qualità e sicurezza del lavoro in bosco.

Fermo restando quanto stabilito dall'art 48 del CCNL, i lavoratori a tempo determinato che sono stati assunti per svolgere attività anche a carattere stagionale e/o per fasi lavorative possono esercitare il diritto alla riassunzione presso le stesse imprese dove hanno prestato lavoro nell'anno precedente, nelle medesime attività e per un pari periodo di giornate

Hanno titolo alla riassunzione i lavoratori che entro 2 mesi dal termine del rapporto di lavoro abbiano manifestato alle imprese per iscritto disponibilità all'assunzione.

Tra la manodopera avente diritto, i criteri di precedenza, si individuano nella professionalità e nei carichi familiari.

Tale diritto può essere esercitato anche dai lavoratori che per cause di forza maggiore, nei casi di carenza di lavoro non abbiano lavorato l'anno immediatamente precedente.

In caso di nuove assunzioni o stabilizzazione del personale, si procederà ad assumere e stabilizzare a tempo indeterminato gli addetti (operai/impiegati) dell'Ente che abbiano svolto attività lavorativa alle dipendenze dell'Ente per almeno 3 anni.

ART. 3 - COMITATO FORESTALE REGIONALE

Le parti intendono rafforzare e valorizzare le relazioni industriali nella sede determinata dal tavolo del Comitato Forestale Regionale e dal confronto nelle aziende e negli Enti, ponendosi l'obiettivo di accrescere le opportunità di sviluppo e di intervento del settore forestale anche a fronte dei nuovi adeguamenti legislativi e le opportunità della riforma della PAC in tema di sviluppo rurale, nonché di porre attenzione al rafforzamento della buona occupazione e alla lotta al lavoro nero

Le parti si richiamano inoltre al "Nuovo patto per uno sviluppo qualificato e maggiori e migliori lavori in Toscana" e al Protocollo sul Patto per lo sviluppo e l'occupazione sottoscritto dalle Associazioni Cooperative e dalle OO.SS. Regionali della Toscana.

Come auspicato dall'art. 3 del CCNL, le parti convengono che il Comitato Paritetico e l'Osservatorio Regionale vengano unificati in un solo organismo denominato "COMITATO FORESTALE REGIONALE".

Il Comitato ha sede presso il competente assessorato della Regione Toscana, è pariteticamente costituito da rappresentanti delle parti che sottoscrivono il presente contratto collettivo ed è coordinato dall'assessore o suo delegato.

Al Comitato Forestale, come previsto dal CCNL, viene dalle parti affidato il compito, anche in relazione agli strumenti di programmazione forestale regionale, di acquisire, elaborare e fornire informazioni e dati, nonché proposte, su:

- ◆ le iniziative adottate o promosse dall'ente regionale e da altri enti in materia di salvaguardia idrogeologica e idraulico-forestale, salvaguardia e valorizzazione ambientale, promozione delle aree rurali e in particolare montane;
- ◆ i piani e i programmi promossi dalle parti datoriali e dagli enti delegati, il loro stato di attuazione;
- ◆ i flussi occupazionali e la dinamica delle assunzioni e degli inquadramenti;
- ◆ la dinamica delle retribuzioni;
- ◆ l'applicazione del presente contratto e di quello nazionale;
- ◆ favorire la piena attuazione dei contenuti del "protocollo socio-lavoratore" di cui al CCNL 22.7.99.
- ◆ esaminare le necessità di formazione professionale e in materia di sicurezza per i lavoratori, coinvolgendo attivamente gli Enti e le imprese cooperative
- ◆ l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- ◆ l'andamento di particolari tipologie contrattuali applicate (apprendistato, formazione e lavoro, contratti a termine, tempo parziale) etc;
- ◆ l'evoluzione delle tecnologie di processo.
- ◆ le risorse disponibili per investimenti e le opportunità finanziarie, con particolare attenzione a quelle attivabili nella formazione e riqualificazione professionale degli addetti;

5

- ◆ l'andamento e l'evoluzione di altri settori (turismo, caccia e pesca, artigianato, bonifiche etc.) in grado di creare occasioni e processi di integrazione e valorizzazione delle attività alle quali si applica il presente contratto.

Il Comitato Forestale Regionale è composto da tanti membri quante sono le parti firmatarie del presente contratto, oltre al coordinatore nella persona dell'assessore regionale all'agricoltura e foreste o del suo delegato. Le modalità di funzionamento del Comitato, ivi comprese quelle di designazione e di sostituzione dei suoi membri, nonché di convocazione delle riunioni, sono disciplinate dal regolamento adottato dal Comitato stesso (ALLEGATO D), salve le modificazioni che le parti riterranno opportune in funzione di quanto previsto dal presente articolo.

Le parti, inoltre, richiamano interamente i contenuti di cui al protocollo di Concertazione tra Cooperazione e Sindacato per lo sviluppo sostenibile sottoscritto il 10 luglio 2003, e ne demandano l'attuazione al Comitato forestale che potrà intervenire al fine di coinvolgere le imprese ed i lavoratori per promuovere il conseguimento delle certificazioni ambientali, di qualità del prodotto e del processo produttivo e di responsabilità sociale a livello di impresa.

Il Comitato Forestale potrà avvalersi di dati esterni e relazionarsi con altri Enti e Istituzioni, con l'Università, gli Istituti Tecnici Agrari, i Centri di Formazione, nonché stabilire rapporti con altri tavoli di concertazione.

ART. 4 - MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO A LIVELLO AZIENDALE

Per quanto disposto dall'art.2 del CCNL e dal presente CIRL, le parti concordano che le seguenti materie saranno oggetto di confronto a livello aziendale:

- a) organizzazione del lavoro e, per quanto riguarda gli Enti competenti, la formulazione dei progetti di ristrutturazione organizzativa e funzionale di cui all'art. 15;
- b) gestione degli orari e del calendario di lavoro e delle ferie, con particolare riguardo alla determinazione del monte annuo destinato ad attuare la flessibilità di orario stagionale nonché sulla possibile previsione di stabilire un orario differenziato stagionalmente e articolato in un orario unico ovvero spezzato in relazione ai diversi periodi climatici
- c) criteri di rotazione degli operai addetti a lavori nocivi;
- d) ubicazione dei centri di raccolta;
- e) turn-over e occupazione, tenendo conto degli strumenti di programmazione regionale;
- f) salario variabile;
- g) banca ore

A livello aziendale saranno ricercate le condizioni al fine di consentire ai lavoratori immigrati di usufruire cumulativamente delle ferie e dei ROL spettanti al fine di agevolare i ricongiungimenti familiari, nonché nell'ambito della definizione del calendario di lavoro annuo determinare modalità di godimento di permessi individuali

Si concorda che le RSU saranno preventivamente informate in merito agli appalti acquisiti e/o assegnabili, sull'entità e la durata degli stessi, e relativamente alle materie inerenti il presente contratto.

Potranno altresì essere oggetto di confronto aziendale, ove tuttora ne sussistano i presupposti, le modalità di riduzione su base annua dell'orario settimanale di lavoro, previste dall'art. 8, primo comma, del contratto integrativo regionale di lavoro 28.7.1988.

6

Nel confronto sulle predette materie le parti dovranno attenersi a principi di composizione e temperamento dei rispettivi interessi, tenuto conto in ogni caso che la responsabilità dell'organizzazione dei fattori aziendali fa capo al datore di lavoro.

Le parti, in particolare, dovranno ispirarsi alle finalità e ai principi enunciati nel presente contratto integrativo e conformarsi alle eventuali indicazioni elaborate dal Comitato Forestale Regionale.

Qualora le parti in sede di confronto aziendale non trovino l'accordo sulle materie di cui sopra eventuali controversie dovranno essere rimesse obbligatoriamente al Comitato Forestale Regionale.

In ogni caso, la determinazione del monte ore annuo destinato alla flessibilità oraria stagionale e le modalità di utilizzo non potranno mai essere oggetto di decisione o regolamentazione unilaterale del datore di lavoro e su tale materia il confronto dovrà essere concluso da un accordo avente caratteristiche formali e sostanziali di accordo sindacale aziendale.

ART. 5 - TERZIARIZZAZIONE E SUBAPPALTI

In caso di terziarizzazione e/o subappalti, le parti sono impegnate a far rispettare il vigente C.I.R.L. e in caso di lavori non contemplati nella attuale sfera di applicazione, a far rispettare i relativi contratti nazionali e integrativi vigenti.

Le parti, al fine di garantire la trasparenza, la sorveglianza e la sicurezza nelle opere appaltate, visto l'art. 13 L.R. 21/03/2000 n. 39 e successive modifiche e integrazioni ed il regolamento di attuazione, convengono che gli Enti appaltanti sono tenuti a verificare in fase di stipula del contratto di appalto e nel corso dell'appalto il pieno rispetto delle disposizioni di legge e del contratto Nazionale e regionale, e che le imprese appaltatrici, inoltre certifichino l'avvenuta formazione a termine di legge dei lavoratori sui rischi e le misure di sicurezza

Gli Enti appaltanti garantiranno che ogni fase degli appalti si realizzi nel rispetto dei contratti e dei principi essenziali per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

A tal fine in ogni contratto di appalto o subappalto dovrà essere specificato il rispetto delle norme di cui sopra, pena la decadenza del contratto stesso.

Fermo restando quanto previsto dall' articolo 5 bis del CCNL, le RSU, dietro richiesta, saranno informate su quanto previsto dai documenti programmatici annuali riguardo alle attività forestali.

ART. 6 - IMPIEGATI

Agli impiegati forestali si applicano i contratti vigenti nel settore.

Agli impiegati ai quali si applichino i contratti per gli addetti al settore idraulico-forestale è riconosciuto il salario integrativo regionale nella misura prevista per gli operai. L'incremento del salario integrativo a far data dal 1.1.1994 è fissato in misura uguale a quanto stabilito per gli operai assegnando al 1° livello (parametro 100) la stessa cifra e riportandola ai livelli superiori seguendo lo stesso sviluppo parametrico.

Analogamente si applicheranno agli impiegati forestali tutte le parti e le norme di valore comune contenute nel presente C.I.R.L.

ART. 7 - RELAZIONI SINDACALI, LIVELLI DI CONCERTAZIONE DI CONFRONTO E DI CONTRATTAZIONE

Conformemente a quanto indicato nella premessa del CCNL 7 dicembre 2010, le parti concordano nel ritenere di primaria importanza la funzione delle attività forestali ai fini della difesa dell'ambiente e della conservazione e valorizzazione del patrimonio boschivo.

7

Le parti altresì concordano nel ritenere che le predette finalità possano essere raggiunte, oltre che potenziando l'azione pubblica di programmazione e di finanziamento del settore, anche sviluppando l'efficienza tecnico-organizzativa e la capacità produttiva delle aziende addette alle attività contemplate dal presente contratto.

Le parti firmatarie del presente CIRL convengono di svolgere incontri finalizzati a riflessioni comuni sullo stato del settore agro-forestale, sui provvedimenti diretti all'ambiente e forestazione e sulle prospettive di sviluppo, almeno una volta all'anno, di norma successivamente alla presentazione dei rapporti sullo stato dell'ambiente.

Le parti, pertanto, si impegnano a ricercare congiuntamente - sia a livello regionale tramite il Comitato Forestale Regionale sia a livello aziendale conformemente alle indicazioni del predetto Comitato - strumenti e procedure idonei a razionalizzare e valorizzare, in termini di efficienza organizzativa e produttiva, il complesso dei fattori aziendali utilizzati nello svolgimento delle attività forestali, con particolare riguardo al fattore lavoro.

A tal fine, ed entro l'ambito di applicazione del CCNL e del presente CIRL, viene istituito uno specifico sistema sperimentale di relazioni, articolato come segue:

- a) nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie e dei sistemi organizzativi e produttivi, ed entro i limiti della compatibilità economico-finanziaria valutata con riferimento alle situazioni aziendali e all'andamento del settore, le parti intendono promuovere il più razionale impiego e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori in relazione alle necessità e agli obiettivi produttivi aziendali;
- b) i datori di lavoro promuoveranno, in sintonia con le proprie esigenze tecnico-organizzative e mediante verifica con le RSU, studi e ricerche su forme di organizzazione del lavoro idonee al raggiungimento degli obiettivi di cui al punto a);
- c) saranno concertate specifiche iniziative rivolte a:
 - c.1 migliorare e uniformare (anche a livello interaziendale) i sistemi di controllo della gestione organizzativa e produttiva;
 - c.2 sottoporre a verifica e migliorare i rapporti lavoratore/ambiente di lavoro e lavoro/macchina per quanto riguarda i problemi stress, disagio, igiene e sicurezza;
 - c.3 migliorare i contenuti del lavoro con riferimento alla tipologia e alla complessità delle attività aziendali: complessità di soluzioni e alternative richieste, compiutezza delle mansioni in rapporto al ciclo produttivo o alla fase lavorativa, capacità di analisi e di intervento sulle modificazioni del processo produttivo e lavorativo, rotazione su diverse posizioni di lavoro;
 - c.4 migliorare la qualità del lavoro nel contesto organizzativo;
 - c.5 costruire legami più stretti fra lavoro e formazione;
 - c.6 sviluppare, ove ne sussistono i presupposti tecnici ed organizzativi, forme di professionalità strettamente integrate nel contesto produttivo.

ART. 8 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

Le Parti, riconoscendo nella formazione, aggiornamento e addestramento dei lavoratori forestali uno strumento prioritario per il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità complessiva, in base

8

a quanto deliberato dalla Regione Toscana in tema di formazione forestale, promuoveranno percorsi condivisi e concordati, tra le parti stesse, e da finanziare nell'ambito di regolamenti e normative o progetti dell'Unione Europea, Nazionali, della Regione Toscana e dagli Enti Locali, nonché attraverso il fondo interprofessionale nazionale per la formazione continua in agricoltura di cui all'art.118 legge 338/2000 e successive integrazioni.

L'idoneità conseguita dai lavoratori nei suddetti corsi, costituisce un titolo nell'ambito delle valutazioni per i passaggi di livello di cui all'art. 15 cirl. per l'affidamento delle nuove mansioni.

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

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

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

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

L'Ente o l'impresa cooperativa, sono tenuti a rispondere al lavoratore entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento o di diniego della stessa.

L'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario connesse alla partecipazione agli interventi formativi saranno concordati tra le parti aziendali.

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

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

Le parti datoriali prendono atto della richiesta delle organizzazioni sindacali di effettuare investimenti in attività formativa, al fine del consolidamento e dello sviluppo del loro ruolo nel settore.

Il Comitato Forestale Regionale, oltre a fare annualmente il punto sull'attività formativa svolta dalla regione, presenterà proprie proposte formative in ordine alla programmazione di iniziative formative.

ART. 9 - SALUTE E AMBIENTE - LAVORI NOCIVI E PESANTI

Tenuto conto che la salvaguardia dell'ambiente e la tutela della salute dei lavoratori rappresentano comuni obiettivi per una crescita economica e civile diretta alla valorizzazione delle esigenze della persona umana e del suo ambiente di vita e ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti convengono:

Obiettivo comune delle parti è quello di diminuire l'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dallo svolgimento di lavori nocivi e pesanti, nonché di ogni lavoro che possa causare una malattia professionale;

9

Per quanto sopra, oltre che in attuazione di quanto disposto dall'art. 22 del CCNL, i datori di lavoro provvederanno a far effettuare gli accertamenti sanitari preventivi e periodici previsti dalle norme di legge e contrattuali vigenti.

Gli Enti e le imprese forestali dovranno quindi individuare medici competenti cui affidare la sorveglianza sanitaria suddetta con priorità per le ASL dove presenti.

I medici competenti incaricati programmeranno la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici individuati nel DVR con particolare attenzione ai lavoratori esposti a fattori di nocività.

Gli Enti e le imprese forestali dovranno provvedere ad informare i propri dipendenti della possibilità di eleggere o nominare uno o più Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS), ai sensi D.Lgs. 81/2008 e succ. modifiche e integrazione anche con i compiti di cui all'art.9 della legge 20/5/70 n° 300. I lavoratori provvederanno in ogni azienda ad eleggere ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e succ. modifiche e integrazioni, almeno un Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza.

In relazione all'obbligo di fornire ogni squadra dell'attrezzatura e dei dispositivi di cui al Decreto 15 luglio 2003 n° 388, i datori di lavoro in collaborazione con il medico competente promuoveranno e cureranno la formazione dei lavoratori ai quali affidare compiti di intervento nelle prime operazioni di soccorso per i casi di infortunio.

I dispositivi di Protezione Individuale (DPI), oltre a maschere, guanti, occhiali, tute, stivali, copricapo, sono assegnati, dopo idonea formazione, informazione e addestramento, in dotazione personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza a cura del possessore e sostituiti a cura del datore di lavoro quando se ne presenta la necessità.

I lavoratori inviati a lavorare presso altri Enti e aziende hanno diritto ad una informazione dettagliata dei rischi presenti nei luoghi di lavoro dove dovranno espletare le loro mansioni.

Si considerano nocivi i lavori per il cui espletamento ricorra:

- l'utilizzazione e manipolazione di sostanze nocive per l'uomo (quali fitofarmaci);
- l'esposizione a rumori;
- l'esposizione a fumi e gas;

nonché ogni altro lavoro definito tale dalle Leggi vigenti.

Si considerano pesanti i seguenti lavori:

- facchinaggio manuale;
- disinfestazione manuale con raccolta, pure manuale, dei nidi di processionaria sulle piante;
- ripulitura manuale dell'invaso dei laghetti;
- mietitura a mano;
- lavorazione con martelli pneumatici azionati manualmente.

Per lo svolgimento di lavori nocivi e pesanti è fissato un limite di quattro ore giornaliere: ai fini retributivi esse corrisponderanno ad un'intera giornata di lavoro.

Se effettuati sino a due ore giornaliere, i lavori nocivi e pesanti non comportano alcuna riduzione dell'orario giornaliero; per durata superiore alle due ore ma inferiore a quattro, l'orario di lavoro verrà ridotto di un quarto d'ora per ogni ora intera di lavoro comprese le prime due.

Le limitazioni di orario previste dal presente articolo, nonché le indennità previste dall'art. 53 del CCNL per i lavori definiti disagiati, si intendono correlate alla durata effettiva dell'impegno nelle condizioni contemplate.

A integrazione di quanto disposto dalla lettera b) dell'art. 53 del CCNL, le parti dichiarano che per i lavori in acqua, per i quali è dovuta la specifica indennità di disagio, devono intendersi quei lavori da eseguirsi in alveo o nei laghetti e quelli che richiedono una permanenza nella neve o nella melma di altezza non inferiore a 10 cm.

Per quanto riguarda gli interventi forestali di ripristino e salvaguardia di aree percorse da incendio, fermo restando l'obbligatoria fornitura da parte dell'Ente degli idonei DPI, si prevede una maggiorazione oraria pari al 12% per ogni ora effettivamente svolta in cantiere a titolo di indennità di

disagio. Tale indennità è dovuta nel caso in cui le lavorazioni da svolgere si riferiscano ad interventi in aree agroforestali percorse da incendi avvenuti nei 12 mesi precedenti all'inizio di detti interventi.

L'indennità è riconosciuta sino al termine degli interventi di ripristino e salvaguardia da effettuarsi.

Per quanto attiene alla elezione dei rappresentanti per la sicurezza, si fa riferimento all'accordo stipulato il 27/11/96 presso l'UNCEM Nazionale.

A questo proposito, il protocollo di intesa stipulato tra le parti e l'Assessorato regionale alla sanità per la formazione dei rappresentanti alla sicurezza del 16 gennaio 1998 rappresenta un importante riferimento.

In tema di sicurezza le parti istituiscono il Comitato Paritetico per la Sicurezza e la Salute nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8 accordo 27/11/96 (allegato G del CCNL), comunicando entro 30 giorni dalla firma del presente contratto il nominativo del proprio rappresentante, e opereranno per:

- Favorire la generalizzazione dei RLS.
- Coordinare a livello regionale le politiche in materia di Tutela della Salute.
- Promuovere specifiche azioni di formazione (ed informazione dei lavoratori e) dei RLS.
- Promuovere corsi di formazione sulla sicurezza per tutti i lavoratori predisponendo allo scopo anche apposito materiale
- Coordinare azioni di intervento presso la Regione, Istituti ed Enti preposti allo scopo di attivare le politiche in materia di Tutela della Salute, le azioni necessarie alla formazione ed informazione dei lavoratori e dei RLS.
- Predisporre appositi questionari e/o documenti attraverso i quali raccogliere le necessità emergenti dalle singole Aziende e con lo scopo di predisporre una apposita Banca Dati.
- tenere aggiornato l'elenco dei RLS eletti nelle singole realtà.

L'orario di lavoro previsto all'articolo 9 del CCNL potrà essere differenziato stagionalmente e articolato secondo un orario unico ovvero spezzato in rapporto ai diversi periodi climatici con modalità la cui definizione è demandata al confronto aziendale.

DICHIARAZIONE A VERBALE DEI RAPPRESENTANTI I DATORI DI LAVORO

Affinché l'indennità di alta montagna di cui all'art. 53 del CCNL corrisponda alla funzione di compensare una effettiva condizione di disagio, nonché per evitare eventuali trattamenti discriminatori tra lavoratori della stessa azienda, le parti rappresentanti dei datori di lavoro si riservano espressamente di promuovere un confronto aziendale anche su tale materia, al fine di limitare - ove ne ricorrano i presupposti - la corresponsione della predetta indennità in determinate stagioni dell'anno e a quei lavoratori che, per le mansioni svolte, si trovino nelle reali condizioni di disagio.

ART. 10 - INDENNITÀ MANCATA MENSA

Ai lavoratori viene riconosciuta una indennità di mancata mensa pari a € 7,00 (sette) sotto forma di ticket elettronico per ogni giornata di effettivo lavoro di durata di almeno 6 ore e trenta minuti.

L'indennità di mancata mensa spetta ai lavoratori che facciano un intervallo di almeno 30 minuti per la consumazione del pasto per poi riprendere il lavoro per almeno un'ora. L'intervallo per la consumazione del pasto non interrompe la rintracciabilità radio-telefonica del personale impegnato nel servizio A.I.B..

Qualora, durante detto intervallo, vi sia una richiesta di intervento AIB o di protezione civile, la ripresa del lavoro avverrà immediatamente.

L'indennità di cui al presente articolo congloba e sostituisce in tutto l'indennità di mancato ricovero e uso mensa come normata dai precedenti CIRL in attuazione dell'art. 58 del CCNL. L'indennità di

11

mancata mensa non è dovuta in presenza di fruizione di mense aziendali o nel caso di rimborsi a piè di lista.

Si dà atto che detto importo potrà essere riconosciuto anche in forma di buono mensa in base alle esigenze aziendali, previo accordo con le rappresentanze sindacali.

Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore stipulati a livello aziendale.

ART. 11 - ATTREZZI, MEZZI PROTETTIVI, VESTIARIO

Al datore di lavoro è fatto obbligo di fornire ai lavoratori idoneo equipaggiamento, nonché ogni materiale e attrezzo anche manuale necessario all'espletamento delle mansioni affidate, con particolare riguardo ai mezzi idonei a proteggere il lavoratore dai rischi di infortunio e di esposizione ai fattori di nocività. D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

Il datore di lavoro avrà cura di sostituire gli indumenti, gli attrezzi e i mezzi protettivi in relazione al loro effettivo logorio; mentre il lavoratore dovrà usare e conservare gli stessi con la dovuta normale diligenza, restando inteso che al lavoratore è fatto divieto di farne uso per conto e nell'interesse proprio o di terzi.

ART. 12 - ORGANIZZAZIONE DEI CENTRI DI RACCOLTA - CONDUTTORI DEI MEZZI DI TRASPORTO DEL PERSONALE

I centri di raccolta sono definiti in attuazione dell'art. 54 del CCNL.

Il rimborso previsto dal citato art. 54 sarà effettuato dietro presentazione di apposito rapportino di viaggio controfirmato dal responsabile indicato dal datore di lavoro.

Nei casi in cui il viaggio sia funzionale rispetto alla mansione da svolgere, esso va considerato tempo di lavoro a tutti gli effetti, pertanto per tutti gli addetti, l'orario di lavoro inizierà e terminerà presso il Centro di Raccolta.

Nei casi in cui i mezzi aziendali adibiti al trasporto degli operai dai centri di raccolta ai cantieri siano ricoverati presso un luogo indicato dall'azienda diverso dai centri di raccolta, il tempo impiegato dai conduttori dei mezzi, dal momento del loro prelevamento al raggiungimento dei centri di raccolta, sarà considerato oltre il normale orario di lavoro e quindi saranno riconosciuti riposi compensativi da concedersi a livello aziendale. Nei casi di impossibilità di ricorso al riposo compensativo, verrà pagato lo straordinario.

ART. 13 - RIMBORSO SPESE

Il prestatore di lavoro ha diritto di essere rimborsato di tutte le spese documentate e sostenute per conto e nell'interesse del datore di lavoro, purché autorizzate e comunque necessarie.

Le spese di viaggio, vitto e alloggio che il prestatore di lavoro debba sostenere per recarsi in missione o in trasferta, devono normalmente essere anticipate dal datore di lavoro anche tramite l'attribuzione di congrui "fondi spese", e in ogni caso rimborsate non appena conclusa la missione o trasferta e consegnata la relativa documentazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Ai fini dell'applicazione della presente clausola le parti dichiarano che:

- a) per MISSIONE si intende lo spostamento del prestatore di lavoro in un luogo diverso da quello di ordinario svolgimento dell'attività lavorativa, di durata non superiore ad un giorno, e per effettuare una prestazione che abbia una durata non inferiore al normale orario di lavoro e comportante un tempo di viaggio superiore a quello richiesto dalle mansioni normalmente svolte;

12

b) per TRASFERTA si intende il mutamento temporaneo e provvisorio del luogo di normale svolgimento della prestazione lavorativa, richiedente il pernottamento fuori sede per una o più notti.

ART. 14 - FERIE

Fermo restando quanto disposto dall'art. 12 del contratto nazionale di lavoro, il periodo o i periodi di godimento delle ferie saranno concordati annualmente tra il datore di lavoro e i lavoratori entro il 30 di Aprile di ciascun anno.

Il lavoratore ha diritto di scegliere il periodo nel quale effettuare le ferie per il cinquanta per cento delle stesse.

Il periodo di godimento delle ferie annuali può, per obiettive necessità aziendali o anche per soddisfare esigenze dello stesso lavoratore, essere frazionato; esso in ogni caso deve essere stabilito in modo da assicurare all'istituto la sua effettiva, irrinunciabile funzione.

Ove per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore le ferie non siano state usufruite nell'anno solare, le stesse dovranno essere godute entro il primo semestre dell'anno successivo.

ART. 15 - CLASSIFICAZIONE, INQUADRAMENTI

Gli Enti competenti provvederanno a formulare, sentite le OO.SS. aziendali i progetti di ristrutturazione organizzativa e funzionale con particolare riferimento alle questioni relative alla organizzazione del lavoro e alla professionalità degli addetti. Questi progetti dovranno indicare e quantificare le professionalità necessarie all'attuazione dei programmi degli enti stessi. I progetti saranno inviati alla Giunta Regionale per la validazione.

Per quanto attiene alle aziende cooperative si terrà altresì conto di quanto stabilito nella parte relativa a "Relazioni sindacali, livelli di contrattazione" (art.7 CIRL).

Per i soggetti abilitati alle attività agrituristiche le parti individuano a titolo esemplificativo i seguenti profili professionali ai fini della classificazione del personale operaio addetto in modo continuativo alle attività agrituristiche di cui alle leggi vigenti.

Le parti concordano nel ritenere che tra le maestranze operaie del settore, alle dipendenze sia delle imprese cooperative che degli enti pubblici, possano essere individuati prestatori di lavoro che, rivestendo ruoli di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione di attività particolarmente complesse sul piano tecnico-organizzativo, svolgono le loro funzioni con elevata autonomia e professionalità, notevole capacità di assunzione di responsabilità ed attitudine al lavoro per obiettivi.

6° livello / parametro 133

Le parti, in funzione dell'evoluzione del sistema foresta ambiente, e al fine di rendere corrispondente a questa evoluzione il riconoscimento delle professionalità da promuovere, decidono di determinare, rispetto a quanto previsto dall'art. 49 del CCNL, un nuovo livello professionale con parametro 133, denominato 6° livello, i cui profili professionali corrispondono a lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze e requisiti, titoli professionali, acquisiti anche a seguito di appositi corsi di qualificazione, svolgono:

- attività complesse ad elevata tecnologia e di particolare rilevanza ai fini produttivi e/o ambientali, in condizioni di ampia autonomia operativa che presupponga la compiuta conoscenza delle normative e delle relative procedure, e comunque con mansioni superiori a quelle previste per il 5° livello;

13

- attività di coordinamento e/o di collegamento con i quadri tecnici e guida di attività complesse con ampia autonomia operativa e con responsabilità dei risultati, sulla base della compiuta conoscenza di tutte le fasi e di tutti i cicli delle predette attività.

Profili esemplificativi:

- lavoratori che, in possesso di titoli professionali e/o di idoneità conseguita tramite il superamento di appositi corsi di formazione, collaborano con autonomia e potere di iniziativa con il responsabile dell'Ente alla gestione di settori tecnici operativi;
- lavoratori che, in possesso di idoneità ottenuta a seguito di apposito corso organizzato dalla Regione Toscana, svolgono la funzione di direzione delle operazioni di spegnimento relativamente alla lotta agli incendi boschivi;
- lavoratori che, in possesso di idoneità ottenuta a seguito di apposito corso organizzato dalla Regione Toscana, svolgono la funzione di responsabile di sala nelle centrali operative provinciali relativamente alla lotta agli incendi boschivi;
- operatore forestale, anche in possesso di decreto rilasciato dal Prefetto, addetto al controllo dei lavori forestali in appalto in quegli Enti in cui tale settore di norma riveste particolare importanza, che collabora con la componente tecnica degli Enti all'espletamento delle attività inerenti la L.R. 39/00 e al suo regolamento di applicazione;
- operatore forestale con funzione di collegamento tra il settore tecnico dell'Ente o tra i tecnici della parte datoriale e gli operai forestali, con autonomia e responsabilità relativamente alla corretta esecuzione di progetti relativi alle materie previste dal presente contratto;
- lavoratori che, con autonomia e responsabilità, a seconda delle esigenze aziendali, coordinano squadre in più settori di attività dell'azienda (lavori forestali, ingegneria naturalistica, agriturismo, gestione allevamenti, ecc)

Inoltre, a specificazione di quanto disposto dall'art. 49 del CCNL, si esemplificano le seguenti figure professionali:

5° livello / specializzato super/parametro 123

- operatore forestale, lavoratore che oltre alla vigilanza venatoria e/o dei boschi svolge attività promozionali, divulgative finalizzate alla razionale fruizione dei beni ambientali, che svolge con continuità attività di formazione operativa. L'operatore forestale rilascia licenze o permessi con autonomia di giudizio; esplica il controllo dei lavori forestali eseguiti in appalto e controlla la corretta esecuzione dei tagli di utilizzazione venduti a ditte boschive, eseguendo le operazioni preliminari necessarie (martellate ecc.).
- addetti alla conduzione di mezzi per il movimento di terra o mezzi/macchine operatrici complesse, in grado di eseguire autonomamente, sia sulla base di istruzioni che di disegni, lavori che richiedono elevata professionalità nonché l'ordinaria manutenzione del mezzo meccanico.
- responsabile trattamenti difesa fitosanitaria che effettua il monitoraggio, stabilisce e coordina gli interventi di lotta biologica e non, contro le avversità patologiche;
- lavoratori che, a seguito di idoneità conseguita dopo apposito corso, sono addetti alla attività tree-climbing (potatura di piante in assetto libero).

- Responsabile delle scuderie, del maneggio e, in generale, delle attività ippiche aziendali;
- Capo cuoco: responsabile della preparazione dei pasti e/o dell'approvvigionamento delle materie prime in aziende nelle quali l'attività della somministrazione dei pasti, assuma rilevanza organizzativa autonoma nell'ambito delle attività agrituristiche complessivamente esercitate;
- accompagnatore di comitive in escursioni e animatore di attività ricreative con conoscenze specifiche in materia ambientale e naturalistica, ecc:

Tenendo di conto e prendendo atto delle diversità organizzative tra settore pubblico e privato si conviene che comunque i capi operai dipendenti da Enti pubblici saranno inquadrati almeno al 5 livello.

4° livello - specializzati/parametro 116

- disgiungitori e installatori di reti paramasso;
 - i carpentieri in legno e in ferro;
 - gli idrovoristi di 1^ categoria;
 - i trivellatori di pozzi di 1^ categoria;
 - i conduttori di mototrivelle, di motoseghe, e di decespugliatori meccanici;
 - i verricellisti;
 - gli addetti alla cura e all'allevamento di bestiame o selvaggina in allevamenti specializzati;
 - i fabbri, gli elettricisti, i molitori, gli addetti alla preparazione di miscele mangimistiche;
 - gli addetti alle scortecciatrici;
 - gli addetti al funzionamento delle teleferiche;
 - gli addetti alla conduzione di mezzi meccanici di proprietà dell'ente adibiti a trasporto degli operai sul posto di lavoro e gli autisti dei camion impiegati nei lavori idraulico-forestali;
 - Cuoco: addetto alla ricezione con responsabilità della tenuta del registro degli ospiti alloggiati; capo caccia;
 - Addetti alla sorveglianza forestale e venatori con limitati poteri di autonomia e di iniziativa nell'esecuzione delle funzioni alle quali sono preposti.
- Resta inteso che tali operai nelle rimanenti ore di lavoro saranno utilizzati nei lavori di cantiere.

3° livello qualificato super/parametro 111

Le parti decidono di non dare corso per la vigenza del CIRL all'applicazione di tale inquadramento

2° livello qualificati/parametro 108

- gli addetti alla costruzione di briglie in legname;
- gli addetti al riempimento di gabbioni metallici a scatola tipo "Palvis";
- gli addetti alla formazione di semenzai e piantonai;
- gli idrovoristi di 2^ categoria;
- gli aiuti carpentieri;
- guardiacaccia e guarda boschi;
- gli aiuti stallieri;
- gli addetti ai martelli pneumatici.
- aiuto cuoco: addetto al guardaroba, alla lavanderia alla stireria;
- accompagnatore nelle aziende faunistico venatorie.

Si conviene che, per le nuove assunzioni, si darà luogo ad un inquadramento al primo livello esclusivamente per nuovi ingressi e per un periodo massimo di 12 mesi.

15

Passaggi di livello degli operai forestali limitatamente alle maestranze forestali alle dipendenze degli Enti competenti:

una volta approvati dalla Giunta regionale i progetti di ristrutturazione organizzativa e funzionale di cui agli art.4 e sopra ricordati, i passaggi di livello degli operai forestali dovranno essere conformi ai fabbisogni relativi ai vari livelli definiti nel progetto di ristrutturazione;

potranno concorrere al passaggio al livello superiore tutti gli operai in possesso dei requisiti richiesti; l'idoneità allo svolgimento delle varie mansioni ed il possesso di eventuali titoli sarà dimostrata sulla base di una selezione interna all'Ente che dovrà verificare i titoli e le capacità dei candidati.

E' costituita una Commissione Paritetica, composta da sei membri, uno per ciascuna parte firmataria del contratto, per verificare la congruità delle qualifiche integrative di cui all'art. 15 del CIRL, anche alla luce di quanto previsto dall'art. 49 del vigente CCNL.

Le parti si impegnano a comunicare entro 60 giorni dalla firma del presente contratto il nominativo del proprio rappresentante.

ART. 16 - SALARIO VARIABILE

In applicazione dell'art. 2 del CCNL, le parti convengono che, le imprese cooperative e gli Enti pubblici gestori sottoscriveranno con le organizzazioni sindacali territoriali e le rappresentanze aziendali dei lavoratori degli accordi per l'erogazione di un salario per obiettivi, e cioè di remunerazioni strettamente correlate ai risultati, anche se non necessariamente o non direttamente economici, conseguiti nella gestione aziendale e/o nella realizzazione di programmi, progetti, fasi di attività.

Tali erogazioni avranno per loro natura carattere di variabilità e non determinabilità a priori ed avranno connotati utili al particolare regime di decontribuzione/ detassazione previsto dalla normativa vigente.

L'importo complessivo da destinarsi annualmente a livello aziendale al salario variabile viene stabilito nel 6.5% del monte delle retribuzioni contrattuali lorde corrisposte nell'anno precedente. Resta ferma la non riassorbibilità della quota, convenzionalmente definita del 2.5%, indicata nelle tabelle in calce al presente articolo, corrisposta per 14 mensilità.

Inoltre, a fronte di effettivi e documentati incrementi di produttività, si procederà all'incremento fino a massimo di ulteriori 3 punti della percentuale del monte salari da erogare come salario variabile in sede di contrattazione aziendale.

NOTA ESPLICATIVA: Per retribuzione contrattuale lorda si intende tutto quanto viene corrisposto dal datore di lavoro ai lavoratori nell'anno di riferimento, derivante dall'applicazione di tutti gli istituti contrattuali (salario, straordinario, servizio antincendi boschivi, reperibilità, indennità varie e quant'altro, escluso il salario per obiettivi dell'anno precedente e, per le società cooperative, il rimborso previsto dal vigente Codice Civile).

La parte di salario variabile rimanente è corrisposta sulla base di accordi conclusi a livello aziendale e basati sui seguenti criteri generali:

- a) Per gli Enti pubblici: individuazione di almeno due progetti nei seguenti settori di intervento: lotta agli incendi boschivi; attuazione dei piani di gestione del PAFR; svolgimento compiti diversi (convenzioni con altri Enti, interventi di bonifica, ecc.); interventi pubblici forestali anche con programmi specifici;

16

- b) I progetti dovranno indicare chiaramente i risultati attesi e i parametri di valutazione per determinare il raggiungimento degli obiettivi; nel caso di raggiungimento parziale degli obiettivi il premio globale assegnato al progetto sarà proporzionalmente ridotto.
- c) Determinazione dei parametri di ripartizione tra le squadre e tra i lavoratori che partecipano al raggiungimento degli obiettivi, che siano rapportati alla effettiva presenza in servizio nel periodo di svolgimento del progetto, e che nell'assegnazione individuale del premio tengano in considerazione particolare l'apporto dei lavoratori che posseggono la piena idoneità ad operare per raggiungere i singoli obiettivi, e che dimostrino una maggiore diligenza nella prestazione lavorativa e disponibilità, esplicitate dal responsabile del progetto, nei confronti di esigenze aziendali per prontezza operativa, particolari lavorazioni o per mutamento di orari, ecc.
- d) Le erogazioni integrative terranno conto anche di criteri legati alla presenza;
- e) Dalle erogazioni integrative non dovranno essere esclusi i prestatori di lavoro a tempo determinato;
- f) Sarà precisato che le erogazioni integrative non potranno costituire elementi definitivamente acquisiti e/o irrinunciabili della retribuzione, e che non saranno computabili ai fini del calcolo di altri istituti economici che prendono a riferimento la retribuzione oraria, giornaliera, mensile o annua (a titolo esemplificativo: maggiorazioni per lavoro straordinario, festività e ferie, mensilità aggiuntive, trattamento di fine rapporto).

Copia degli accordi aziendali previsti dal presente articolo sarà inviata a cura delle parti firmatarie al Comitato Forestale Regionale, il quale ne curerà la messa a disposizione di altri datori di lavoro che ne facciano richiesta per orientarsi nella stipula di accordi finalizzati a realizzare i medesimi obiettivi.

Le parti effettueranno una verifica sullo stato di attuazione della contrattazione del "salario variabile", impegnandosi ad intervenire per rimuovere gli eventuali impedimenti.

SALARIO VARIABILE CONSOLIDATO OPERAI TAB 2025

Param.	Livelli		Retrib. Mensile anno prec. €	Salario Variab. Consol. 2,5% €
100	I	Comune	1368,24	34,21
108	II	Qualificato	1486,66	37,17
111	III	Non Receptito		
116	IV	Specializzato	1593,39	39,83
123	V	Specializzato Super	1696,46	42,41
133	VI		1819,57	45,49

SALARIO VARIABILE CONSOLIDATO OPERAI 2026

Param.	Livelli		Retrib. Mensile anno prec. €	Salario Variab. Consol. 2,5% €
100	I	Comune	1429,35	35,73
108	II	Qualificato	1552,66	38,82
111	III	Non Receptito		
116	IV	Specializzato	1664,28	41,61
123	V	Specializzato Super	1771,63	44,29
133	VI		1900,85	47,52

SALARIO VARIABILE CONSOLIDATO IMPIEGATI TAB 2024

Param.	Livelli		Retrib. Mensile anno prec. €	Salario Variab. Consol. 2,5% €
100	I		1368,24	34,21
108	II		1487,97	37,20
115	III		1585,4	39,64
122	IV		1693,43	42,34
133	V		1850,43	46,26
152	VI		2139,31	53,48

SALARIO VARIABILE CONSOLIDATO IMPIEGATI TAB 2025

Param.	Livelli		Retrib. Mensile anno prec. €	Salario Variab. Consol. 2,5% €
100	I		1429,35	35,73
108	II		1553,97	38,85
115	III		1649,31	41,23
122	IV		1754,07	43,85
133	V		1907,87	47,70
152	VI		2188,26	54,71

ART. 16 bis - SALARIO REGIONALE DI ACQUISITA' PROFESSIONALITÀ

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato viene riconosciuta la professionalità acquisita mediante scatti biennali posticipati in quota fissa. Ogni scatto riconosciuto va a costituire quota del salario regionale e viene erogato per 14 mensilità; il valore dello scatto, fisso e invariabile, è stabilito in euro 10,00 per gli operai comuni e qualificati, in euro 11,00 per gli specializzati, in euro 12,50 per gli specializzati super ed i sestì livelli.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di sei e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio. Si specifica che per i lavoratori che abbiano già raggiunto il quinto scatto il periodo del biennio inizierà a decorrere dalla data di vigenza del presente contratto decentrato regionale.

In caso di passaggio alla qualifica superiore, il lavoratore conserva gli aumenti periodici già maturati ed ha diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica e agli ulteriori aumenti periodici sino al raggiungimento del numero massimo di sei.

La decorrenza del periodo di maturazione degli scatti è fissata allo 01/01/2008.

ART. 17 - QUADRO OPERAIO

Le parti convengono che la figura del quadro operaio è soppressa in quanto tali funzioni sono ricomprese nel 6° livello di cui all'art. 15 presente CIRL.

Fino a quando non sarà attuato l'accesso al 6° livello, agli operai forestali in possesso dell'indennità di quadro operaio, verrà mantenuta la funzione, con la relativa indennità.

Le aziende cooperative potranno continuare ad avvalersi della funzione di quadro operaio secondo quanto previsto dall'art. 17 del precedente CIRL. A tali lavoratori inquadrati nell'attuale 5° livello, è attribuita una indennità di funzione pari ad euro 100 mensili per 14 mensilità in aggiunta alla retribuzione globale percepita (comprensiva delle eventuali indennità). La retribuzione di cui al presente articolo si somma alla retribuzione di qualifica e ad essa trova applicazione l'art. 2113 del Codice Civile.

La funzione di quadro è alternativa all'inquadramento nel 6° (sesto) livello

ART. 18 - CAPO OPERAIO - CAPO SQUADRA - CAPO SETTORE – DO AIB – RESPONSABILE DI SALA AIB

Fermo restando quanto disposto dall'art. 49 del CCNL per l'incarico attribuito al capo operaio, qualora ad un operaio vengano attribuiti l'incarico e la responsabilità di coordinare una squadra adibita ad un cantiere, sia per il tempo necessario ad eseguire un lavoro determinato sia a tempo indeterminato e sino a revoca, al medesimo è dovuta la stessa indennità di funzione spettante al capo operaio, pari al 10% del minimo retributivo nazionale conglobato (paga base. ind. contingenza e E.D.R.) e salario integrativo regionale del livello di inquadramento.

Per "squadra" deve intendersi una unità organizzativa composta da più addetti tra loro coordinati per l'esecuzione in sicurezza di una lavorazione o una fase compiuta di una lavorazione.

Al capo squadra sono equiparati i responsabili di settori specifici di attività, quali: vivaio, falegnameria, officina ecc, che abbiano le stesse caratteristiche di responsabilità ed autonomia riferite al caposquadra; l'indennità in questo caso viene riconosciuta in qualità di capo settore.

L'indennità di capo squadra e capo settore può essere assegnata a operai inquadrati almeno al 4° livello.

Le indennità di capo squadra, capo settore e capo operaio non sono tra loro cumulabili.

L'indennità di capo operaio, capo squadra, capo settore, sarà prevista anche per gli operai di 6° livello che svolgano tali mansioni.

Ad integrazione della specifica disciplina dell' Art. 15, che viene mantenuta, si prevede che ai sesti livelli per l'effettivo svolgimento delle funzioni di direzione delle operazioni di spegnimento relativamente alla lotta agli incendi boschivi, nonché per quelle di responsabile di sala nelle centrali operative provinciali relativamente alla lotta agli incendi boschivi, viene attribuita un'indennità del 15% mensile calcolata sulla retribuzione tabellare, che viene a cessare in caso di cessazione delle stesse attività, tale indennità riassume le indennità di caposquadra, capo settore, capo operaio.

ART. 19 - ADDETTI ALLA MOTOSEGA E DECESPUGLIATORE

Al lavoratore addetto alla motosega, al decespugliatore, martello pneumatico, tosasiepi e potatori meccanici con corpo motore e ad altre attrezzature vibranti, viene riconosciuta una specifica indennità di mansione pari a € 1.30 per ora di effettiva utilizzazione dello strumento di lavoro e comunque per non più di 4 ore giornaliere.

Tali indennità di mansione e limitazione oraria, saranno applicate alle attrezzature sopra indicate, fatta salva l'inclusione di altre attrezzature vibranti previste dal Documento di Valutazione dei Rischi di ogni Ente.

ART. 20 - SOPRAVVENUTA IMPOSSIBILITA' DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Nell'ipotesi in cui l'operaio a Tempo Determinato, giunto al posto di lavoro non possa iniziare la prestazione per cause di forza maggiore, al medesimo viene riconosciuto il diritto al pagamento di due ore della retribuzione giornaliera di livello.

19

Nella stessa ipotesi di cui al precedente comma, qualora la prestazione abbia una durata superiore a due ore e fino a tre ore e mezza, l'operaio ha diritto al pagamento del 50% della retribuzione giornaliera di livello.

Qualora la prestazione abbia una durata superiore a tre ore e mezza fino a cinque ore, il lavoratore ha diritto al 75% della retribuzione giornaliera di livello.

Qualora la prestazione abbia una durata superiore a cinque ore il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione giornaliera di livello.

Nell'ipotesi in cui i casi di impossibilità sopravvenuta della prestazione, di cui ai precedenti commi, si verificano di sabato, l'operaio ha diritto:

- a) al trattamento di cui al 1^a comma del presente articolo qualora la prestazione abbia durata inferiore a due ore;
- b) al 75% della retribuzione di livello qualora le prestazioni abbiano una durata superiore a due ore e sino a tre ore;
- c) all'intera retribuzione di livello qualora la prestazione abbia una durata superiore a tre ore.

Per le ore di lavoro non prestate ma retribuite, secondo quanto previsto dai precedenti commi l'operaio, anche a tempo indeterminato, è tenuto a rimanere a disposizione, salvo i casi di palese pregiudizio per la propria salute.

In tutti i casi disciplinati dal presente articolo l'operaio ha diritto all'indennità chilometrica o di percorso.

ART. 21 - PERMESSI STRAORDINARI

Ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 53/00, l'addetto a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni nel caso di decesso del coniuge o di un parente sino al secondo grado.

Lo stesso diritto ha l'addetto a tempo determinato assunto per sostituire lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, o per una lavorazione per la quale sia stata prevista una durata non inferiore a 51 giornate consecutive, o che nell'anno precedente abbia effettuato alle dipendenze dello stesso datore di lavoro non meno di 151 giornate di lavoro.

Qualora il decesso imponga al lavoratore un viaggio di lunga durata (intendendosi per tale quello di durata non inferiore a sedici ore complessive impiegando ordinari mezzi di trasporto), il lavoratore potrà usufruire di un corrispondente prolungamento del permesso, ma senza diritto alla retribuzione.

ART. 21 bis - BANCA ORE

Può essere aziendale concordata l'istituzione di una banca ore individuale per l'accantonamento, su base volontaria, delle ore straordinarie richieste dall'azienda o dall'Ente pubblico gestore, così come previsto dall'art. 50 del CCNL, ed effettivamente prestate, fermo restando il riconoscimento nel mese di competenza delle maggiorazioni previste per la prestazione straordinaria.

Le ore accantonate nella Banca ore individuale, per un massimo di 78 (settantotto) annue, potranno essere utilizzate come recuperi giornalieri individuali previa richiesta da parte del lavoratore con preavviso di almeno tre giorni. La richiesta si intenderà accolta, fatto salvo esigenze lavorative ed organizzative dell'azienda o dall'Ente pubblico gestore comunicate al lavoratore almeno 24 ore prima l'inizio del permesso ed in ogni momento per ragioni di calamità e di svolgimento del servizio antincendi.

Il godimento dei riposi compensativi di prestazioni di lavoro straordinario di cui alla banca ore non potranno essere cumulati con le ferie, con i permessi ordinari e con i recuperi di festività soppresse.

Le ore accantonate potranno essere altresì utilizzate, previo accordo fra le parti a livello aziendale e fermo restando quanto previsto dall'art. 59 del CCNL vigente, a copertura di eventuale flessibilità negativa legata all'orario settimanale.

20

L'azienda attiverà la banca ore previa richiesta scritta del lavoratore che deve intervenire entro il 28 febbraio di ogni anno per il personale assunto a tempo indeterminato o, nel caso di nuova assunzione nel mese successivo all'assunzione; per il personale assunto a tempo determinato la richiesta va formulata entro un mese dall'assunzione.

Le ore accumulate in banca ore devono essere godute entro l'anno, se non utilizzate, le ore accantonate, dovranno essere retribuite.

ART. 22 - PREVENZIONE ED ESTINZIONE INCENDI BOSCHIVI

Per garantire il potenziamento del servizio è necessario il massimo impegno di tutti i soggetti. E' pertanto opportuno che le parti operino concordemente, affinché le squadre siano formate con personale idoneo, opportunamente addestrato ed equipaggiato, nonché fornito di mezzi, materiali e attrezzi adeguati.

Saranno organizzati turni per garantire la continuità dell'avvistamento e della vigilanza con lavoratori in continuo contatto radio con un operatore centrale.

Gli enti delegati potranno organizzare anche nei giorni festivi e prefestivi squadre di operai forestali impiegati nella attività di avvistamento e vigilanza mobile per la prevenzione e la repressione degli incendi boschivi. Nel caso di organizzazione di tali squadre di operai per la vigilanza antincendio, all'operaio sarà riconosciuta, oltre al pagamento del salario di livello, una giornata di riposo compensativo da effettuarsi nella settimana seguente.

Nelle operazioni di repressioni degli incendi le squadre, e quindi i singoli lavoratori, non potranno essere utilizzati continuativamente per più di 6 ore in attività relative all'intervento operativo di spegnimento incendi, e con un limite massimo di 12 ore complessive nel caso che "l'intervento operativo" (con i limiti temporali di cui sopra) venga a sommarsi in parte o a tutto l'orario relativo al normale servizio quotidiano.

In casi particolari, ai fini di un migliore espletamento del servizio, le parti a livello locale potranno stabilire modalità diverse da quelle di cui sopra.

I lavoratori non potranno essere reimpiegati prima che sia trascorso il tempo minimo previsto dalla normativa vigente rispetto alla cessazione del turno di servizio.

Gli operai impiegati nell'intervento operativo di spegnimento degli incendi, per ogni ora o frazione di ora impegnati in tale attività, hanno diritto, oltre alla normale retribuzione del proprio livello di inquadramento, ad una maggiorazione pari al 30% calcolata sul minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale.

Qualora nello spegnimento degli incendi vengano impiegati operai con livello di operaio comune, agli stessi per ogni ora o frazione di ora impegnata in tale attività, verrà corrisposta la retribuzione spettante all'operaio qualificato con la maggiorazione del 30% prevista dal comma precedente, fermo restando che l'impiego dell'operaio comune nelle operazioni di spegnimento degli incendi non costituisce di per se assegnazione a mansioni superiori.

Agli operai addetti allo spegnimento degli incendi, e già dipendenti dagli enti gestori, la retribuzione maggiorata prevista dai commi precedenti, sarà corrisposta con la paga dello stesso periodo in cui e' stato effettuato l'intervento.

La definizione di quanto sopra (programmi locali, organizzazione generale dei servizi e turni) verrà discussa e concordata tra le parti entro il 31 marzo di ogni anno.

I criteri operativi e le maggiorazioni indicati nel presente articolo si applicano anche nel caso di pronto intervento per calamità naturali.

Possono essere fatti salvi i criteri e le modalità degli accordi stipulati a livello locale funzionali ad una maggiore efficacia del servizio.

ART. 23 - REPERIBILITÀ

La reperibilità per il servizio di repressione degli incendi boschivi e per servizi legati ad eventuali calamità naturali (art. 56 del CCNL) e protezione civile potrà essere richiesta ai lavoratori secondo modalità che dovranno essere più precisamente definite nei programmi concordati in sede locale. In ogni caso si conviene che:

- La reperibilità antincendi boschivi potrà essere attivata nei periodi previsti nel piano operativo antincendi dell'Ente. Inoltre, il servizio di reperibilità potrà essere attivato anche in periodi non previsti nel piano dell'Ente, nei quali si determinano comunque condizioni di rischio o esigenze operative legate all'organizzazione AIB.
- Il lavoratore in reperibilità antincendi boschivi dovrà presentarsi presso il luogo di ritrovo, individuato dal piano operativo dell'Ente, entro il tempo definito nel piano stesso.
- La reperibilità nel caso di calamità naturale potrà essere attivata eccezionalmente allorché si determinino condizioni di rischio.
- Al lavoratore in reperibilità saranno indennizzate 24 ore detratte le ore lavorate.

Eventuali deroghe potranno essere concordate a livello locale fra le parti e sottoposte al Comitato Forestale Regionale.

Per il servizio di reperibilità viene stabilita una indennità di reperibilità, fissata nella percentuale del 19%, calcolata su tutte le voci salariali compreso il contratto integrativo regionale. Per l'espletamento dell'attività di reperibilità del servizio antincendi boschivi, gli Enti dovranno avvalersi di personale idoneo all'antincendio. I lavoratori in reperibilità saranno messi nelle condizioni di ricevere le comunicazioni necessarie per recarsi in tempo utile nei luoghi prefissati.

ART. 24 - SQUADRE ELITRASPORTATE

Per la composizione delle squadre elitrasportate gli Enti si avvarranno di personale volontario idoneo all'attività antincendio e che abbia frequentato appositi corsi di addestramento.

Di norma l'arco temporale giornaliero entro il quale si collocheranno le prestazioni sarà dalle ore 8.00 alle ore 20.00. Particolari esigenze di servizio potranno richiedere interventi straordinari antecedenti o successivi all'orario sopra richiamato. Pertanto, il lavoratore dovrà soggiornare presso la base od altra struttura individuata dall'Ente per tutta la durata del turno di servizio.

La turnazione verrà stabilita in accordo con la sede centrale e potrà effettuarsi con le seguenti modalità:

- es – 1° turno / domenica – lunedì – martedì
2° turno / mercoledì – giovedì – venerdì – sabato

Le ore eccedenti il normale orario di lavoro saranno distribuite con le maggiorazioni previste dal contratto. Il servizio elitrasportato dovrà prevedere un rimborso per il vitto e l'alloggio, se quest'ultimo non sarà messo a disposizione dall'Ente.

Viene inoltre istituita una indennità speciale giornaliera di euro 16,00.

ART. 25 - LA CASSA FORESTALE TOSCANA

La gestione del terzo elemento di cui all'art. 25, nonché delle forme di assistenza integrativa di cui agli artt. 25 e 26, è demandata alla Cassa Forestale Toscana.

La Cassa Forestale Toscana è un'associazione con personalità giuridica riconosciuta dalla Regione Toscana costituita tra le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore forestale operanti nella Regione Toscana e precisamente:

- ANCI Associazione Nazionale Comuni Italiani - Sezione Regionale Toscana;
- FLAI-CGIL - Federazione Regionale Toscana;
- FAI-CISL - Federazione Regionale Toscana;
- UILA-UIL - Coordinamento Regionale Toscano.

22

La Cassa Forestale Toscana ha come esclusivo fine statutario la tutela assicurativa ed assistenziale dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, sia pubblici che privati, operanti nel territorio della Regione Toscana nel settore della forestazione e delle sistemazioni idraulico-forestali e idraulico-agrarie.

La Cassa Forestale Toscana è dotata di autonomia patrimoniale e il suo ordinamento interno, la sua amministrazione e le sue attività sono regolate e disciplinate dal proprio statuto (ALLEGATO A) e, per quanto ad essa espressamente demandato, dal presente contratto integrativo regionale di lavoro.

Le parti si danno reciprocamente atto ed espressamente riconoscono che le obbligazioni poste a carico dei loro rispettivi rappresentanti (datori di lavoro e lavoratori dipendenti da questi) dagli articoli 25, 26 e 27, 27 bis e 27 ter del presente contratto integrativo si devono intendere assunte direttamente nei confronti della Cassa Forestale Toscana, la quale pertanto acquista, ad ogni effetto di Legge e contrattuale, la qualità di creditore delle somme e dei contributi oggetto di obbligazione. Le parti infine si impegnano, per quanto possa eventualmente occorrere in relazione alle attività effettivamente svolte dalla Cassa o che questa intende svolgere conformemente al proprio statuto, affinché la Cassa Forestale Toscana operi nel pieno rispetto delle norme di Legge che disciplinano e che disciplineranno i trattamenti pensionistici complementari di cui all'art. 3, lettera "V", della Legge 23 Ottobre 1992, N° 421.

NOTA A VERBALE

La Cassa Forestale Toscana si riserva di adeguare la propria normativa secondo quanto previsto dall'art. 32 del CCNL e da eventuali modifiche legislative.

ART. 26 - GESTIONE DEL "TERZO ELEMENTO"

Per gli operai assunti con contratto a tempo indeterminato in aziende o Enti iscritti alla Cassa Forestale, i trattamenti economici spettanti per

- tredicesima e quattordicesima mensilità
- trattamento di fine rapporto

sono regolati come segue.

Il datore di lavoro accantona mensilmente presso la Cassa Forestale Toscana una quota percentuale calcolata sulla retribuzione lorda, di cui all'art. 12 della Legge 30/04/1969, N° 153, erogata al lavoratore.

Tale quota, definita "terzo elemento", è fissata nella misura percentuale complessiva del 27% sull'insieme di salario minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale ed è così composta:

- tredicesima mensilità 8,66%
- quattordicesima mensilità 8,66%
- trattamento di fine rapporto 9,68%

La contribuzione relativa al trattamento di fine rapporto viene calcolata sulle quattordici mensilità erogate.

La quota del terzo elemento deve essere versata alla Cassa Forestale Toscana, con le modalità da questa stabilite, entro il giorno 25 del mese successivo a quello di competenza. Per la quota relativa al TFR si osservano le disposizioni dell'art. 2120, quarto comma, C.C.. Nel caso di mancato, inesatto o tardivo pagamento, sono dovuti per ogni giorno di ritardo gli interessi di mora al tasso legale, e ferma restando per la Cassa Forestale Toscana la facoltà di sospendere o non eseguire le prestazioni a suo carico in relazione all'importanza dell'inadempimento.

La Cassa Forestale Toscana provvede a riversare al datore di lavoro, ai fini della corresponsione dei relativi trattamenti economici, le somme accantonate nei periodi di ricorrenza o di maturazione e negli importi previsti dalla legge e/o dal contratto collettivo, e comunque entro i limiti, anche rivalutativi, delle somme effettivamente versate dal datore di lavoro.

23

L'accantonamento alla Cassa Forestale Toscana delle quote del terzo elemento, negli importi e con le modalità di cui ai commi precedenti, è obbligatorio per i soli datori di lavoro che sono soggetti di diritto pubblico.

Per i datori di lavoro privati l'accantonamento delle quote del terzo elemento alla Cassa Forestale Toscana è facoltativo.

A tal fine, i datori di lavoro privati che optino per l'accantonamento delle predette quote presso la Cassa Forestale Toscana, stipulano con questa apposita convenzione, le cui clausole sono predisposte dalla stessa Cassa Forestale Toscana.

La convenzione deve prevedere l'obbligatorietà dei versamenti e disciplinare i casi di recesso.

Per gli operai assunti con contratto a tempo determinato vale quanto disposto dall'art. 52 del CCNL.

ART. 27 - INTEGRAZIONI ECONOMICHE MALATTIA E INFORTUNIO

Agli operai, nel caso di malattia o di infortunio sul lavoro, sono corrisposte dalla Cassa Forestale Toscana, tramite la gestione di un apposito "FONDO INTEGRAZIONE MALATTIE INFORTUNI TOSCANO - F.I.M.I.T.", indennità integrative di quelle per legge corrisposte dagli istituti di previdenza e assistenza obbligatoria (INPS/INAIL) secondo apposito regolamento (ALLEGATO B).

La corresponsione delle indennità integrative previste dal presente articolo in stretta relazione e dipendenza con l'andamento gestionale e finanziario del Fondo, fermo restando che esso non potrà mai superare complessivamente il tre per cento della retribuzione come sopra determinata.

I contributi per il finanziamento delle prestazioni del F.I.M.I.T. devono essere versati alla Cassa Forestale Toscana entro il giorno 25 del mese successivo a quello di competenza.

Nel caso di mancato, inesatto o tardivo pagamento, sono dovuti per ogni giorno di ritardo gli interessi di mora al tasso legale, e ferma restando per la Cassa Forestale Toscana la facoltà di sospendere o non eseguire le prestazioni a suo carico per i casi di mancato o parziale versamento dei contributi o per inadempienza agli altri obblighi previsti dal Regolamento F.I.M.I.T.

In conformità con la legislazione vigente i datori di lavoro provvederanno ad anticipare ai lavoratori in busta paga le somme corrispondenti alle indennità a carico degli istituti di previdenza e assistenza obbligatorie.

Nel caso di non adesione alla Cassa Forestale Toscana, le imprese cooperative corrisponderanno ai lavoratori le stesse prestazioni erogate dalla Cassa.

NOTA A VERBALE

Le parti, ai fini di una corretta interpretazione ed applicazione degli artt. 44 e 62 del CCNL, reciprocamente si danno atto e concordano che:

- a) il terzo comma dell'art. 44 del CCNL si applica anche agli operai assunti a tempo indeterminato;
- b) nei casi previsti dagli articoli 44 e 62 del CCNL, la risoluzione del rapporto non opera di diritto e il datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento per giustificato motivo, può concedere al lavoratore un periodo di aspettativa sino a un massimo di dodici mesi, decorrenti dalla data di superamento del periodo è assicurata mediante il versamento, da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori, di contributi mensili commisurati all'ammontare delle retribuzioni.

Il versamento dei contributi al F.I.M.I.T. è obbligatorio per i datori di lavoro e i lavoratori ai quali si applica il presente contratto di lavoro e le integrazioni per malattia ed infortunio sono corrisposte direttamente dalla Cassa Forestale Toscana, con le modalità e alle condizioni stabilite, oltre che dal presente contratto, dal "Regolamento FIMIT" che allo stesso viene allegato quale "All.B" per farne parte integrante e sostanziale.

Il trattamento corrisposto - entro i limiti previsti dal Regolamento - al lavoratore per i casi di malattia e di infortunio sul lavoro è pari alla differenza tra l'intera retribuzione tabellare giornaliera e l'importo della relativa indennità di Legge corrisposta dagli istituti di previdenza e assistenza obbligatorie.

Il contributo mensile da versare al F.I.M.I.T. è stabilito in misura percentuale sulla retribuzione lorda, di cui all'art. 12 D.L. 30/04/1969, N° 153, spettante al lavoratore, è dovuto fino a concorrenza di dodici mensilità annue ed è posto per due terzi a carico del datore di lavoro e per un terzo, tramite ritenuta nella busta paga, a carico del lavoratore.

L'ammontare del contributo è determinato dalla Cassa Forestale Toscana durante il quale il lavoratore in malattia o infortunato ha, per quanto disposto dai predetti articoli del CCNL, diritto alla conservazione del posto. Il periodo di aspettativa non è computato nell'anzianità di servizio.

ART. 27 bis - ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ad integrazione dell'art. 24 del CCNL si conviene che ai lavoratori immigrati è consentita l'anticipazione del maturato, anche al fine di agevolare i ricongiungimenti familiari con le seguenti modalità e criteri:

- n° 1 dipendente per le imprese fino a 10 dipendenti aventi diritto,
- n° 2 dipendenti per le imprese da 11 a 20 dipendenti aventi diritto,
- n° 3 dipendenti per le imprese da 21 a 30 dipendenti aventi diritto,
- n° 5 dipendenti per le imprese oltre 30 dipendenti aventi diritto.

ART. 27 Ter - SECONDA ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

A ulteriore integrazione dell'art. 24 CCNL si conviene che la Cassa Forestale Toscana può prevedere meccanismi di anticipazione del TFR in deroga alle condizioni fissate in tale articolo e nei limiti di un importo massimo:

- fissato annualmente in sede di approvazione del bilancio d'esercizio;
- non superiore al 20% del risultato d'esercizio;
- compatibile con il mantenimento delle condizioni di equilibrio economico-finanziario della Cassa.

La decorrenza di tale inserimento è da intendersi dal momento della firma e, a tal fine, la Cassa Forestale provvede a predisporre apposito regolamento di applicazione (ALLEGATO C).

ART. 28 - ANTICIPI PER CASSA INTEGRAZIONE

Ai fini di quanto disposto dal presente articolo:

- a) Per "legge" si intende la legge 8 Agosto 1972, n° 457;
- b) Per "trattamento sostitutivo" si intende il trattamento sostitutivo della retribuzione posto a carico dell'INPS dal Titolo II della Legge;
- c) Con il termine "anticipazioni" le parti non intendono fare riferimento a vere e proprie anticipazioni del trattamento a carico dell'INPS, né tanto meno effettuate in luogo dell'INPS, in quanto ai sensi delle Leggi vigenti tale trattamento è erogato dall'ente previdenziale direttamente ai lavoratori agricoli.
- d) Ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che siano sospesi temporaneamente dal lavoro per una delle cause previste dall'art. 8 dalla Legge, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere anticipazioni sulle future retribuzioni, di ammontare corrispondente al trattamento sostitutivo posto a carico dell'INPS.

Le anticipazioni sono corrisposte unitamente alla retribuzione del mese al quale si riferiscono le giornate non lavorate e vengono imputate in acconto della retribuzione del mese nel corso del quale è corrisposto il trattamento sostitutivo da parte dell'INPS o, comunque, del mese nel corso del quale scade il termine previsto dall'art. 17 della Legge.

Salvo il caso di accordo tra il datore di lavoro e l'INPS per la domiciliazione presso l'azienda del trattamento sostitutivo, e fatto altresì salvo il caso di impedimento dovuto a una giusta causa,

qualora il lavoratore non comunichi al datore di lavoro la corresponsione del trattamento sostitutivo entro dieci giorni dalla sua liquidazione, il datore di lavoro è esonerato, nei confronti del lavoratore inadempiente, dall'obbligo previsto dal presente articolo.

- e) E' in facoltà del datore di lavoro - in sostituzione dell'obbligo previsto e disciplinato dai commi precedenti - di avvalersi della Cassa Forestale Toscana per l'anticipazione ai propri dipendenti con contratto a tempo indeterminato delle somme corrispondenti al trattamento sostitutivo.

Ai fini di quanto previsto dal comma precedente, il datore di lavoro - previa apposita convenzione con la Cassa Forestale - è tenuto ad inoltrare alla Cassa, entro e non oltre dieci giorni dalla data di presentazione della domanda di cui al primo comma dell'art. 15 della Legge, copia dei documenti ivi prescritti con la dimostrazione della avvenuta presentazione nei termini della domanda alla competente sezione dell'Ufficio del lavoro.

L'anticipazione sarà erogata dalla Cassa Forestale Toscana, direttamente ai lavoratori interessati, entro i successivi quindici giorni.

Per finanziare le prestazioni della Cassa Forestale Toscana previste dalla lettera "B" del presente articolo, è posto a carico dei datori di lavoro, che esercitano la facoltà ivi prevista, un contributo mensile commisurato all'ammontare delle retribuzioni complessivamente spettanti ai lavoratori aventi diritto al trattamento sostitutivo previsto dalla Legge, da versarsi alla Cassa Forestale Toscana entro il giorno 25 del mese successivo a quello di riferimento. Il contributo è dovuto anche sulle mensilità aggiuntive e, relativamente a queste, versato rispettivamente entro il 25 di Dicembre e il 25 Luglio.

Ai fini del calcolo del contributo, non si tiene conto della retribuzione che sarebbe spettata per le giornate non lavorate a causa delle sospensioni dal lavoro contemplate dalla Legge e riconosciute come indennizzabili.

Le convenzioni previste dal presente articolo dovranno espressamente prevedere l'obbligatorietà del versamento del contributo mensile, così come dovranno espressamente disciplinare i casi e le modalità di recesso da parte del datore di lavoro.

Il sistema di mutualizzazione dell'obbligo di anticipazione del trattamento di cassa integrazione, così previsto e disciplinato dalla lettera "B" del presente articolo, avrà validità ed efficacia se e dopo che le parti firmatarie ne avranno verificato la fattibilità e la sopportabilità finanziaria, in termini sia di oneri contributivi sostenibili, sia di prestazioni erogabili.

ART. 29 - DIRITTI SINDACALI

Le parti per quanto si riferisce ai diritti sindacali concordano quanto segue:

- 1) I permessi retribuiti ai delegati sindacali sono pari a 8 ore mensili cumulabili semestralmente. Tali permessi sono estesi anche ai lavoratori membri delle commissioni di collocamento. L'utilizzazione dei permessi sarà debitamente documentata.
- 2) È istituito presso la Cassa Forestale un monte giornate complessivo per permessi sindacali retribuiti e straordinari pari a numero 480 giornate annue lavorative, da usufruirsi in proporzioni uguali dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
Tale monte giornate verrà costituito con un versamento alla Cassa Forestale Toscana da parte dei singoli Enti delegati e Cooperative proporzionalmente al numero degli addetti. Gli operai, indicati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, che usufruiranno di tali permessi straordinari, verranno pagati direttamente dalla Cassa Forestale Toscana, la quale corrisponderà inoltre all'Ente con cui il lavoratore mantiene il rapporto di lavoro le somme che lo stesso Ente avrà erogato per oneri contributivi e assicurativi per le corrispondenti giornate di permesso retribuito.

Gli Enti e le Cooperative verseranno mensilmente alla Cassa Forestale Toscana, entro il giorno 25 del mese successivo a quello di competenza, un contributo a loro carico, calcolato in maniera percentuale sulla retribuzione mensile contrattuale.

L'ammontare del contributo e le modalità di gestione vengono stabilite dalla Cassa Forestale sulla base della raccolta effettuata. Ogni eventuale variazione verrà comunicata dalla stessa agli Enti/Cooperative.

- a) L'istituzione di un Contributo di Assistenza Contrattuale sulla base di una trattenuta giornaliera dello 0,16% a carico dei lavoratori da ritirarsi dagli Enti gestori e dalle Cooperative da versare a favore della CASSA FORESTALE che, sulla base di modalità concordate, provvede alla successiva attribuzione dei fondi raccolti a favore delle OO.SS. firmatarie del presente CIRL.
- b) Il datore di lavoro provvederà a mettere a disposizione una sede idonea alla effettuazione delle assemblee sindacali.
- c) I datori di lavoro prendono atto dei contenuti dell'intesa 03/07/93 tra OO.SS., Confindustria e Governo per quanto attiene alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dichiarano di uniformarsi a quanto disposto da tale intesa.

Nel caso in cui la Cooperativa non sia iscritta alla Cassa Forestale Toscana, i contributi relativi al C.AC. ed ai Permessi Sindacali, potranno essere comunque versati a favore della stessa sul c/c n° 22130/74 c/o B.C.I. FIRENZE

ART. 30 - TUTELA DEGLI OPERAI E IMPIEGATI FORESTALI DIPENDENTI IN SEDE DI GIUDIZIO CIVILE E PENALE

Le parti convengono l'estensione applicativa di quanto previsto al comma c) dell'art. 36 del CCNL, ai lavoratori, operai ed impiegati, a cui viene applicato il presente CIRL.

Agli operai e impiegati forestali dipendenti è riconosciuta la tutela in sede di giudizio civile e penale per fatti commessi durante il servizio tramite la stipula di polizze assicurative allo scopo o con anticipazione delle spese da parte del datore di lavoro, salvo rimborso anche tramite rateizzazione in caso di patteggiamento o condanna definitiva per colpa grave o dolo.

La tutela di cui al comma precedente è esclusa nei casi in cui il datore di lavoro sia denunciante e costituito parte civile qualora i fatti riguardino azioni soggette a sanzione disciplinare ai sensi dell'art. 25 del CCNL.

ART. 31 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Si prevede che il contratto stesso decorra dall' 1/1/2025 al 31/12/2026.

Il presente CIRL conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

ART. 32 - MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI

Viene istituita per gli addetti a tempo indeterminato, la possibilità di poter accedere a procedura di mobilità volontaria destinata a personale con CCNL per addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria, presso un Ente competente di cui all'art 3 ter, comma 1 della L.R. 39/00 "Legge Forestale della Toscana". La richiesta potrà essere presentata all'Ente di destinazione previo il rilascio di specifico "nulla osta" da parte dell'Ente di provenienza.

Il passaggio del lavoratore deve avvenire attraverso la cessione del contratto di lavoro all'Ente di destinazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 1406 del c.c., con conservazione dei diritti normativi, contrattuali ed economici maturati.

27

ART. 33 - UNA TANTUM

Si prevede il riconoscimento per tutti i lavoratori, indipendentemente dal livello, di un contributo una tantum pari a 180 euro (centottanta) quale "indennizzo" per il ritardo nel rinnovo del contratto.

La somma, determinata come sopra descritto, ha natura di una tantum ed è assimilata a tutti gli effetti alle somme erogate a titolo di salario variabile previsto nel contratto.

NOTA: Secondo l'accordo si riconosce a tutti i lavoratori un aumento di 66 euro mensili sul parametro 108 da rimodularsi sugli altri parametri su 14 mensilità
Occorrono le relative tabelle.

ART. 34 - SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE

Il salario integrativo regionale di cui all'art. 2 lett. I del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria è incrementato per gli operai come da tabella di seguito riportata:

OPERAI				
Param.	Livelli		Incremento mensile decorrenza 01/01/2025 €	Salario Integr. Reg.le decorrenza 01/01/2025 €
100	I	Comune	61,11	177,69
108	II	Qualificato	66,00	196,50
111	III	Non Recepto		
116	IV	Specializzato	70,89	212,30
123	V	Specializzato Super	75,17	229,41
133	VI		81,28	239,90

IMPIEGATI				
Param.	Livelli		Incremento mensile decorrenza 01/01/2025 €	Salario Integr. R.le decorrenza 01/01/2025
100	I	impiegati	61,11	177,69
108	II	impiegati	66,00	200,51
115	III	impiegati	70,28	213,51
122	IV	impiegati	74,56	226,50
133	V	impiegati	81,28	246,92
152	VI	impiegati	92,89	282,20

TABELLE RETRIBUTIVE

Minimi salariali in vigore dal 01/01/2025

OPERAI FORESTALI TEMPO INDETERMINATO 2025									
Param.	Livelli		Minimi Naz.li Conglobati €	Salario Integr. Reg.le €	Retrib. Mensile €	*Salario variab. Consol. €	Totale Mensile €	Retrib. Oraria €	Retrib. Oraria B €
100	I	Comune	1251,66	177,69	1429,35	34,21	1463,56	8,66	8,46
108	II	Qualificato	1356,16	196,50	1552,66	37,17	1589,83	9,41	9,19
111	III	Non Recepito							
116	IV	Specializzato	1451,98	212,30	1664,28	39,83	1704,11	10,08	9,85
123	V	Specializzato Super	1542,22	229,41	1771,63	42,41	1814,04	10,73	10,48
133	VI		1660,95	239,90	1900,85	45,49	1946,34	11,52	11,25

OPERAI FORESTALI TEMPO INDETERMINATO 2026									
Param.	Livelli		Minimi Naz.li Conglobati €	Salario Integr. Reg.le €	Retrib. Mensile €	*Salario variab. Consol. €	Totale Mensile €	Retrib. Oraria €	Retrib. Oraria B €
100	I	Comune	1251,66	177,69	1429,35	35,73	1465,08	8,67	8,46
108	II	Qualificato	1356,16	196,50	1552,66	38,82	1591,48	9,42	9,19
111	III	Non Recepito							
116	IV	Specializzato	1451,98	212,30	1664,28	41,61	1705,89	10,09	9,85
123	V	Specializzato Super	1542,22	229,41	1771,63	44,29	1815,92	10,75	10,48
133	VI		1660,95	239,90	1900,85	47,52	1948,37	11,53	11,25

CAPO OPERAIO – CAPO SQUADRA – CAPO SETTORE 2025										
Param.	Livelli		Minimi Naz.li Conglobati €	Salario Integr. Reg.le €	Indennità Funzione 10% €	Retrib. Mensile €	*Salario variab. Consol. €	Totale Mensile €	Retrib. Oraria €	Retrib. Oraria B €
116	IV	Specializzato	1451,98	212,30	166,43	1830,71	39,83	1870,54	11,07	10,83
123	V	Specializzato Super	1542,22	229,41	177,16	1948,79	42,41	1991,20	11,78	11,53
133	VI		1660,95	239,90	190,08	2090,93	45,49	2136,42	12,64	12,37

CAPO OPERAIO – CAPO SQUADRA – CAPO SETTORE 2026										
Param.	Livelli		Minimi Naz.li Conglobati €	Salario Integr. Reg.le €	Indennità Funzione 10% €	Retrib. Mensile €	*Salario variab. Consol. €	Totale Mensile €	Retrib. Oraria €	Retrib. Oraria B €
116	IV	Specializzato	1451,98	212,30	166,43	1830,71	41,61	1872,31	11,08	10,83
123	V	Specializzato Super	1542,22	229,41	177,16	1948,79	44,29	1993,08	11,79	11,53
133	VI		1660,95	239,90	190,08	2090,93	47,52	2138,45	12,65	12,37

DO AIB - RESP. SALA COP 2025										
Param.	Livelli		Minimi Naz.li Conglobati €	Salario Integr. Reg.le €	Indennità Funzione 15% €	Retrib. Mensile €	*Salario variab. Consol. €	Totale Mensile €	Retrib. Oraria €	Retrib. Oraria B €
133	VI		1660,95	239,90	285,13	2185,97	45,49	2231,46	13,20	12,93

DO AIB - RESP. SALA COP 2026										
Param.	Livelli		Minimi Naz.li Conglobati €	Salario Integr. Reg.le €	Indennità Funzione 15% €	Retrib. Mensile €	*Salario variab. Consol. €	Totale Mensile €	Retrib. Oraria €	Retrib. Oraria B €
133	VI		1660,95	239,90	285,13	2185,97	47,52	2233,50	13,22	12,93

OPERAI TEMPO DETERMINATO 2025										
Param.	Livelli		Minimi Naz.li Conglobati €	Salario o Integr. Reg.le €	Retrib. Oraria B	3° Elemento 31,36% €	*Salario Variabile Consolid.	Retrib. Oraria	T.F.R. 9,15 % €	Totale Retribuzione Oraria
100	I	Comune	7,41	1,05	8,46	2,65	0,20	11,11	0,77	11,32
108	II	Qualificato	8,02	1,16	9,18	2,88	0,22	12,06	0,84	12,28
111	III	Non Receptito								
116	I V	Specializzato	8,59	1,27	9,86	3,09	0,24	12,95	0,90	13,18
123	V	Specializzato Super	9,13	1,35	10,48	3,29	0,25	13,77	0,96	14,02
133	V I		9,83	1,42	11,25	3,53	0,27	14,78	1,03	15,05

OPERAI TEMPO DETERMINATO 2026										
Param.	Livelli		Minimi Naz.li Conglobati €	Salario o Integr. Reg.le €	Retrib. Oraria B	3° Elemento 31,36% €	*Salario Variabile Consolid.	Retrib. Oraria	T.F.R. 9,15 % €	Totale Retribuzione Oraria
100	I	Comune	7,41	1,05	8,46	2,65	0,21	11,32	0,77	11,32
108	II	Qualificato	8,02	1,16	9,18	2,88	0,23	12,29	0,84	12,29
111	III	Non Receptito								
116	I V	Specializzato	8,59	1,27	9,86	3,09	0,25	13,19	0,90	13,19
123	V	Specializzato Super	9,13	1,35	10,48	3,29	0,26	14,03	0,96	14,03
133	V I		9,83	1,42	11,25	3,53	0,28	15,06	1,03	15,06

IMPIEGATI 2025									
Param.	Livelli		Minimi Naz.li Conglobati €	Salario Integr. Reg.le (S.I.R.) €	Retrib. Mensile €	*Salario variab. Consol. €	Totale Mensile €	Retrib. Oraria €	Retrib. Oraria B €
100	I	impiegati	1251,66	177,69	1429,35	34,21	1463,56	8,66	8,46
108	II	impiegati	1353,46	200,51	1553,97	37,20	1591,17	9,42	9,20
115	III	impiegati	1435,80	213,51	1649,31	39,64	1688,94	9,99	9,76
122	IV	impiegati	1527,57	226,50	1754,07	42,34	1796,41	10,63	10,38
133	V	impiegati	1660,95	246,92	1907,87	46,26	1954,14	11,56	11,29
152	VI	impiegati	1906,06	282,20	2188,26	53,48	2241,74	13,26	12,95

IMPIEGATI 2026									
Param.	Livelli		Minimi Naz.li Conglobati €	Salario Integr. Reg.le (S.I.R.) €	Retrib. Mensile €	*Salario variab. Consol. €	Totale Mensile €	Retrib. Oraria €	Retrib. Oraria B €
100	I	impiegati	1251,66	177,69	1429,35	35,73	1465,08	8,67	8,46
108	II	impiegati	1353,46	200,51	1553,97	38,85	1592,82	9,42	9,20
115	III	impiegati	1435,80	213,51	1649,31	41,23	1690,54	10,00	9,76
122	IV	impiegati	1527,57	226,50	1754,07	43,85	1797,92	10,64	10,38
133	V	impiegati	1660,95	246,92	1907,87	47,70	1955,57	11,57	11,29
152	VI	impiegati	1906,06	282,20	2188,26	54,71	2242,97	13,27	12,95

*Il Salario Variabile Consolidato è erogato per 14 mensilità

La Retribuzione Oraria B è utile per il calcolo di maggiorazioni straordinarie e T.F.R.

32

Per tutto quanto non espressamente disciplinato, modificato e richiamato nel presente accordo si fa riferimento al CIRL degli addetti ai lavori di sistemazione idraulico- forestali e idraulico-agrari della toscana del 25 novembre 2019.

ANCI TOSCANA



FLAI-CGIL TOSCANA



FAI-CISL TOSCANA



UILA-UIL TOSCANA

