

Regione Campania
Direzione Generale per le Politiche
Agricole, Alimentari e Forestali

UNCEM Campania

FAI CISL

FLAI CGIL

UILA UIL

REGIONE CAMPANIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO
PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA
01/01/2018 - 31/12/2020**



REGIONE CAMPANIA

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA

Il giorno 23 del mese di gennaio dell'anno 2018 in Napoli,

tra

Regione Campania, rappresentata dal Presidente della Giunta Regionale, On. Vincenzo De Luca, dal Direttore Generale per le Politiche agricole, alimentari e forestali, Dott. Filippo Diasco e dalla Dirigente UOD Ufficio centrale Foreste e Caccia, Dott.ssa Flora Della Valle,

UNCEM Campania, rappresentata dal Presidente, Prof. Vincenzo Luciano e dal Segretario, Dott. Pietro D'Angelo.

FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale regionale, Raffaele Tangredi ed i Segretari Generali provinciali Fernando Vecchione, Aniello Garone, Bruno Ferrara e Francesco Fattoruso.

FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale regionale, Giuseppe Carotenuto ed i Segretari Generali provinciali Basile Giovannina, Campanile Pasquale e Luciano Valle.

UILA-UIL, rappresentata dal Segretario Generale regionale, Emilio Saggese ed i Segretari Generali provinciali Gaetano Laurenza, Ciro Marino e Antonio De Lillo.

Oltre ad una delegazione di rappresentanti dei lavoratori e degli enti delegati.

Si è rinnovato il Contratto regionale di lavoro, che integra il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agrafia stipulato il 7 dicembre 2010, per il periodo dal 01-01-2018 al 31-12-2020.

INDICE

PREMESSA

- Art. 1 - Sfera di applicazione
- Art. 2 - Decorrenza e durata
- Art. 3 - Tavolo di partenariato di settore
- Art. 4 - Costituzione Ente Bilaterale di settore
- Art. 5 - Struttura della contrattazione
- Art. 6 - Formazione professionale
- Art. 7 - Previdenza complementare
- Art. 8 - Permessi straordinari - Aspettativa
- Art. 9 - Diritto allo studio
- Art. 10 - Classificazione degli impiegati e degli operai
- Art. 11 - Lavori pesanti, in acqua, disagiati o nocivi
- Art. 12 - Sicurezza e prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali
- Art. 13 - Servizio di prevenzione e lotta agli incendi boschivi
- Art. 14 - Carenza malattia
- Art. 15 - Carenza infortuni
- Art. 16 - Reperibilità
- Art. 17 - Cassa integrazione guadagni
- Art. 18 - Assunzioni
- Art. 19 - Garanzie occupazionali
- Art. 20 - Salario Integrativo regionale (SIR)
- Art. 21 - Salario per obiettivo
- Art. 22 - Indennità di mensa
- Art. 23 - Attrezzi di lavoro
- Art. 24 - Mezzi di trasporto e centri di raccolta
- Art. 25 - Rimborso chilometrico
- Art. 26 - Modalità di pagamento
- Art. 27 - Anticipazione dei trattamenti previdenziali e assistenziali
- Art. 28 - Pari opportunità
- Art. 29 - Diritti sindacali
- Art. 30 - Disposizioni organizzative in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro
- Art. 31 - Contributi per l'assistenza contrattuale (CACR)
- Art. 32 - Decorrenza economica
- Art. 33 - Norma finale di rinvio
- TAB. A - Salario integrativo regionale in vigore dal 01.01.2018
- TAB. B - Stima onere annuo a regime del C.I.R.L.

PREMESSA

L'attività di forestazione, bonifica montana, prevenzione e lotta attiva agli incendi boschivi - svolta in Campania dalle Comunità Montane e dalle Province, attraverso la programmazione e la realizzazione di interventi, in attuazione della legge regionale n. 11/1996 - è stata di recente interessata da riforma, voluta dalla Regione Campania ed ispirata ad un nuovo modello di sviluppo sostenibile e duraturo.

Sotto l'impulso riformatore dell'art. 12 della legge regionale 20 gennaio 2017 n. 3, la Giunta regionale, attraverso il nuovo "Regolamento di tutela e gestione sostenibile del patrimonio forestale regionale", ha infatti rivisto il funzionamento dell'intero sistema forestale regionale, introducendo - peraltro - alcuni principi e criteri direttivi fortemente innovativi, volti ad ottimizzare le azioni di governo del territorio, tra cui l'adozione di un modello unitario di cura e gestione del territorio montano e collinare, in una logica di integrazione multisettoriale ed in chiave produttiva, multifunzionale ed ambientale.

In particolare, attraverso questa recente azione riformatrice:

- a) sono state ridefinite e ampliate le funzioni degli interventi di forestazione pubblica, per comprendervi una molteplicità di azioni di cura e governo del territorio collinare e montano, finalizzate alla manutenzione del patrimonio forestale vero e proprio e della rete infrastrutturale, delle opere di difesa idrogeologica, dei beni e delle attrezzature di uso pubblico, oltre ad iniziative volte al rafforzamento delle potenzialità di fruizione in chiave turistico-ricreativa e didattico-naturalistica delle risorse boschive;
- b) è stato disegnato un modello unitario di cura e gestione del territorio montano e rurale, anche per tener conto delle di azioni innovative già poste in essere dagli Enti a livello di area vasta, per l'esecuzione coordinata di interventi finalizzati alla prevenzione del pericolo di incendi boschivi ed al contenimento del rischio idrogeologico nelle aree di pertinenza della rete viaria di competenza provinciale;
- c) sono stati rivisti, in chiave multifunzionale e multisettoriale, i programmi e gli interventi di forestazione pubblica, per concorrere efficacemente alla prevenzione ed alla mitigazione del rischio idrogeologico ed ambientale nei territori montani e collinari regionali, alla vitalità sociale ed economica delle aree interne, alla promozione della loro fruizione per scopi turistici e ricreativi, nonché al miglioramento delle condizioni di vita e di sicurezza delle popolazioni insediate, attraverso la progettazione e l'attuazione di un programma coordinato e sinergico di interventi di difesa del suolo e tutela dei boschi e delle foreste, per la salvaguardia del territorio ed il potenziamento della fruizione delle aree boscate, da parte di un'ampia e diversificata platea di cittadini, da attuarsi attraverso l'impiego ottimale degli operai idraulico-forestali in forza presso gli Enti delegati, di cui alle leggi regionali n. 11/1996 e n. 12/2008.

Tutto ciò ha caratterizzato un notevole riposizionamento strategico delle aree montane e collinari - viste quale fattore chiave della green economy - da attuare attraverso diverse e più specifiche politiche per la montagna, nel quadro di una nuova stagione di rilancio degli Enti Delegati, posti in grado di svolgere funzioni più organiche nel campo dell'assetto idrogeologico, delle energie rinnovabili, dello sviluppo rurale, della biodiversità, delle risorse vive che animano il territorio regionale.

Questo è il quadro d'insieme in cui viene ad essere collocata la nuova e produttiva "Forestazione" in Campania, operata attraverso una rivisitazione seria e costruttiva della previgente normativa di settore, che contempla unitariamente dette prospettive, coniugando efficacemente innovazione e produttività con valorizzazione economica ed ambientale, oltre a configurare un sistema forestale multifunzionale a tutto campo, attraverso il quale risulta possibile affrontare efficacemente i problemi della prevenzione del rischio idrogeologico, ossia la cura e la manutenzione costante del territorio, dell'ambiente e dei paesaggi collinari e montani e, quindi, arrivare a svolgere anche funzioni gestionali in più ambiti ed in diverse filiere, nello spirito di valorizzare il ricchissimo patrimonio forestale regionale.

Il Contratto integrativo regionale di categoria, applicabile all'intero settore, risulta perciò fortemente interessato dalla centralità assunta dai processi di riforma in atto e di rilancio della nuova "Forestazione", con nuove funzioni fondamentali, dando corpo e sostanza alle tante altre funzioni tradizionalmente svolte dagli Enti Delegati, attraverso interventi sempre più tempestivi e qualificati, sulle tante emergenze e calamità che colpiscono sempre più frequentemente il territorio regionale. Alla tradizionale attività di prevenzione e lotta attiva agli incendi, si affianca, così ad esempio, la già consolidata e qualificata esperienza d'intervento, messa in campo dagli Enti come una vera e propria "protezione civile montana", sulle frane, sulle alluvioni, sull'emergenza neve, sugli smottamenti e sulle altre calamità di vario tipo, avvalendosi delle risorse umane e strumentali a disposizione.

Pertanto, questo CIRL concorre ad inquadrare la nuova "Forestazione", nella più ampia e strategica visione delineata dalla riforma e proiettata ben oltre i tradizionali parametri dell'intervento forestale tradizionale, per contribuire così a trasformare la "Forestazione" tradizionale da peso insostenibile a risorsa accessibile.

Per implementare efficacemente questa nuova visione, è stato operato un coinvolgimento - a tutto campo - di ampi settori della competenza regionale e locale, dalle organizzazioni sindacali di categoria a tutte le istituzioni e gli organismi deputati a pianificare e gestire il nuovo sistema forestale, attraverso l'esecuzione degli interventi in "amministrazione diretta" e con l'impiego dei lavoratori forestali, anche in grandi progetti di area vasta, per avvalersi così delle risorse dei programmi nazionali ed europei.

La stabilità del settore, specie dal punto di vista occupazionale, in uno alla valorizzazione della professionalità degli addetti, attraverso un serio piano di formazione professionale, rappresentano gli obiettivi della nuova "Forestazione", sganciata da qualsiasi logica assistenziale, ma ben ancorata alla vera produttività economica e sociale. Si sgombra così il campo dall'idea, perversa e strumentale, del lavoro forestale inteso come ammortizzatore sociale, per riaffermare invece quella del lavoro forestale inteso come risorsa viva del territorio e grande dote strategica per lo sviluppo e la competitività. Il tutto in una visione sistemica, che saldi le attività di salvaguardia dei territori, con le opportunità connesse all'ambiente ed al paesaggio, alla montagna ed al bosco. Centrale, quindi, è il ruolo della nuova Forestazione, inteso non solo come salvaguardia ambientale e, quindi, come servizio fondamentale per la vita della più parte dei territori, ma anche come grande risorsa strategica di tutta la montagna campana.

Viene, così, a delinearsi una nuova figura ed un nuovo "status" per i lavoratori forestali, anche attraverso la progressiva messa in campo di norme contrattuali, come quelle contenute in questo CIRL, che consentono, sia di impiegare i lavoratori in un'ottica sempre più produttiva e di mercato, pronta ad interagire con nuovi programmi di forestazione e con gli interventi integrati di difesa del suolo, ma soprattutto, di passare all'economia sempre più vitale dello sviluppo sostenibile, capace di generare risorse aggiuntive, da mettere a disposizione, soprattutto, delle popolazioni che animano la montagna e le aree interne campane.

La Regione Campania e gli altri soggetti istituzionali coinvolti intendono, perciò, ricollocare il sistema forestale regionale tra le priorità dei propri interventi, nella convinzione che quello della nuova Forestazione sia il "luogo" della sperimentazione, dell'innovazione e del cambiamento, nell'ambito del quale attuare una nuova strategia di riequilibrio territoriale e d'impulso allo sviluppo sostenibile.

Il rinnovo del Contratto integrativo regionale, collocato in un contesto di rilancio dell'intero settore, costituisce uno degli elementi più significativi di questo percorso, giacché introduce elementi innovativi che incidono sul modello contrattuale a livello regionale ed aziendale ed, allo stesso tempo, rende l'azione contrattuale più dinamica e flessibile, per rispondere alle nuove esigenze e sfide delineate con la riforma.

Si sottolineano di seguito gli elementi più innovativi significativi e innovativi introdotti in questo CIRL:

- a) previsione di un iter dinamico per la modifica, introduzione e qualificazione continua nel tempo degli addetti, in nuove qualifiche di mestiere e profili, per poter rispondere così alle nuove esigenze delineate dalla riforma ed individuare ulteriori campi d'azione ed operatività estesa ai nuovi ambiti;
- b) costituzione dell'Ente Bilaterale di settore, quale interfaccia tra la nuova politica forestale regionale, i soggetti istituzionali deputati ad attuarla ed il personale forestale addetto;
- c) sostituzione dell'Osservatorio regionale di settore previsto dai previgenti CIRL, con il nuovo Tavolo di partenariato di settore e con un significativo arricchimento delle sue competenze, che spaziano dalla valutazione/proposta dei programmi di formazione, alla modifica/introduzione di nuove qualifiche/profilo/livelli, dall'espressione di pareri in merito, alle richieste di nuove assunzioni, oltre alla conciliazione volontaria e composizione arbitrale di controversie collettive e individuali;
- d) riconoscimento ai lavoratori addetti più qualificati, incaricati di specifiche funzioni e responsabilità, dell'indennità di alta professionalità, prevista in astratto dal C.C.N.L. ma mai attuata prima dal CIRL;
- e) istituzione del "Fondo AIB" per promuovere una maggiore efficacia nella prevenzione e nella lotta attiva agli incendi boschivi, attraverso l'incentivazione degli operatori addetti al servizio AIB;
- f) destinazione al "salario per obiettivo" di una consistente parte del salario integrativo regionale, oltre all'intero Fondo AIB, rendendo così effettiva una forma concreta di compartecipazione dei lavoratori all'"impresa", attraverso la corresponsione al personale addetto di premi di produzione connessi ad effettivi incrementi di produttività, escludendo ogni possibilità di erogazione di premi fissi e/o legati alla presenza in servizio degli addetti.

La redazione di questo CIRL, integrativo del CCNL 07.12.2010, ha visto impegnate le delegazioni regionali delle OO.SS. di categoria stipulanti il C.C.N.L., ossia la FAI-CISL, la FLAI-CGIL e la UILA-UIL, oltre alla delegazione regionale dell'UNCEM Campania e la Presidenza della Giunta Regionale della Campania.

ART. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto regionale di lavoro (di seguito CIRL), di natura privatistica, integra il contratto collettivo nazionale di lavoro (di seguito CCNL) stipulato in data 7 dicembre 2010.

Il CIRL si applica ai rapporti di lavoro fra gli impiegati, gli operai, le Comunità Montane, gli Enti pubblici, i Consorzi forestali, le Aziende speciali e tutti gli altri Enti che, con finanziamento pubblico, svolgono in amministrazione diretta, in affidamento o in concessione - se cooperative o enti ed imprese di altra natura - attività di:

- sistemazione e manutenzione idraulico-forestale ed idraulico-agraria;
- imboscamento e rimboscamento;
- miglioramento dei boschi esistenti ed attività connesse;
- difesa del suolo;
- opere di ingegneria naturalistica;
- attività di prevenzione e lotta agli incendi boschivi;
- altre attività di competenza, in base alla normativa regionale vigente in Campania.

ART. 2 - Decorrenza e durata

Il presente contratto ha validità dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020.

La piattaforma sindacale di rinnovo sarà presentata almeno sei mesi prima della scadenza del CIRL.

ART. 3 - Tavolo di partenariato di settore

Le parti concordano di istituire un Tavolo di partenariato di settore, con funzioni consultive in materia di programmazione settoriale.

Al Tavolo di partenariato spettano anche i seguenti compiti:

- a. esaminare e comporre, entro 60 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le controversie collettive insorte per l'applicazione e/o l'interpretazione di norme di legge d'interesse del settore, ovvero in sede d'interpretazione e/o applicazione del CCNL e del CIRL, attraverso meccanismi di conciliazione volontaria e di bonaria composizione arbitrale;
- b. modificare qualifiche/profili di mestiere e/o individuarne di nuove, su proposta formulata, anche individualmente, dalle parti stipulanti il CIRL;
- c. esaminare le proposte di nuove assunzioni presentate dalle parti datoriali, nel rispetto della normativa vigente e compatibilmente con le risorse finanziarie appostate annualmente nel bilancio regionale;
- d. esprimere pareri sui programmi di formazione, nonché sulle proposte di modifica di livello, presentate dalle parti datoriali e/o dalle OO.SS., nel rispetto della normativa vigente;
- e. proporre ai competenti Assessorati della Giunta Regionale programmi di formazione, individuando possibili fonti di finanziamento, sia pubbliche che private, anche d'intesa ed in collaborazione con l'Ente Bilaterale di settore di cui al successivo articolo 4.

Le parti si impegnano a designare i propri rappresentanti in seno al Tavolo di partenariato di settore, entro 15 giorni dalla presa d'atto del presente CIRL, da parte della Giunta Regionale.

Il Tavolo di partenariato di settore viene convocato dall'Assessore regionale all'Agricoltura o suo delegato, almeno ogni quattro mesi e, comunque, in caso di richiesta di convocazione pervenuta da almeno due terzi dei rappresentati.

ART. 4 - Costituzione Ente Bilaterale di settore

Le parti stipulanti il CIRL costituiranno un Ente Bilaterale di settore, operante in ambito regionale e denominato "*Ente Bilaterale territoriale per i Lavoratori addetti ai lavori di sistemazione Idraulico-Forestale e Idraulico-agraria della Regione Campania - EN.BI.LA.I.F.*" (Ente Bilaterale).

Tra gli obiettivi fondamentali dell'Ente Bilaterale, nell'ambito di una nuova politica forestale, che adotti la programmazione degli interventi e l'attivazione di tutte le sinergie possibili come vincoli determinanti per la produttività sociale ed economica del settore, si indicano i seguenti:

- favorire l'effettiva rivalutazione, anche culturale, delle molteplici funzioni del bosco (protettiva, produttiva, ricreativa) e degli aspetti sociali ed economici legati alle attività forestali ed idraulico-agrarie, in grado di collocarle nel più ampio contesto delle politiche economiche e produttive regionali;

- salvaguardare il territorio e l'ambiente, l'uso plurimo e produttivo del patrimonio boschivo, la stabilità dell'occupazione e la valorizzazione della professionalità degli addetti.

Finalità, scopi e compiti specifici dell'Ente Bilaterale saranno definiti nello Statuto e nell'atto costitutivo.

Per consentire all'Ente Bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni integrative ed i trattamenti assistenziali ai lavoratori, nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate dallo Statuto, viene stabilita una contribuzione di € 2,70 per ogni giornata di lavoro accertata a fini contributivi per i lavoratori idraulico-forestali (ITI, OTI e OTD), di cui € 2,50 a carico dei datori di lavoro ed € 0,20 a carico dei lavoratori.

Lo statuto dell'Ente Bilaterale fissa le quote di contribuzione da destinare al finanziamento delle singole attività ed al suo funzionamento.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale, a decorrere dalla notifica della sua costituzione, ha l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti.

Il lavoratore che rifiuta l'adesione all'Ente Bilaterale non ha diritto alle prestazioni da questo erogate.

ART. 5 - Struttura della contrattazione

Le parti concordano che formeranno oggetto di contrattazione a livello territoriale, tra le parti stipulanti il CIRL, le seguenti materie:

- organizzazione generale del lavoro, con particolare riguardo alle attività di contrasto agli incendi boschivi;
- modalità di godimento dei permessi retribuiti, con particolare riguardo a quelli per diritto allo studio;
- ubicazione dei centri di raccolta;
- garanzie occupazionali e turn-over;
- criteri di rotazione dei lavoratori addetti ai lavori nocivi e/o pesanti e modalità di attuazione della reperibilità;
- gestione degli orari di lavoro e delle ferie, con particolare riguardo alla determinazione del monte ferie annuo previsto dal CCNL, da godere al massimo entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Inoltre, le parti datoriali, a livello territoriale, unitamente alle Organizzazioni Sindacali provinciali ed alle RSA/RSU, potranno elaborare e formulare al Tavolo di partenariato di cui all'art. 3, proposte relative ai programmi di formazione, a mutamenti di inquadramento nei livelli e/o alla modifica delle qualifiche di mestiere/profilo ed all'individuazione di nuove.

Le parti datoriali, comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali provinciali ed alle RSA/RSU la programmazione annuale degli interventi, contestualmente all'invio alle competenti strutture regionali.

ART. 6 - Formazione professionale

Tutte le attività di formazione e riqualificazione continua saranno svolte in collaborazione con l'Ente Bilaterale di cui all'articolo 4.

Le parti concordano sulla necessità di programmare percorsi formativi, specie per le nuove attività attribuite agli enti dalla nuova normativa regionale e nazionale di settore, oltre a programmi di formazione congiunta per RSA/RLS, volti a migliorare la conoscenza delle nuove disposizioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Rispetto a dette nuove esigenze, che richiedono professionalità diverse, le parti concordano sulla necessità di organizzare, sulla scorta delle proposte presentate dalla parte datoriale ed approvate dal Tavolo di partenariato di cui all'articolo 3, corsi di formazione, anche *on the job*, finalizzati alla riqualificazione degli addetti, incentivando l'adesione al fondo per la formazione continua di settore, con riferimento alla complessità degli interventi da realizzare e con particolare riguardo a:

- attività di prevenzione e spegnimento degli incendi boschivi e funzioni connesse;
- produzione di biomasse forestali;
- tecniche di ingegneria naturalistica;
- sicurezza ed infortunistica sui luoghi lavoro;
- attività di sostegno alla fruizione pubblica delle foreste;
- nuove figure professionali derivanti dalle modifiche e dall'ampliamento delle competenze, previste dal regolamento regionale n. 3/2017 di riforma della L.R. n. 11/1996.



ART. 7 - Previdenza complementare

Le parti datoriali si impegnano a promuovere l'applicazione di quanto previsto dall'art.32 del vigente CCNL.

ART. 8 - Permessi straordinari - Aspettativa

I permessi retribuiti per matrimonio sono stabiliti nella misura di giorni quindici, sia per gli impiegati che per gli operai a tempo indeterminato.

Per gli operai a tempo determinato, i permessi per matrimonio sono retribuiti in proporzione alle giornate contributive prestate nell'anno, rapportate al numero di giornate previste per il tempo indeterminato, secondo la graduazione prevista dall'art. 17 del CCNL.

I permessi retribuiti in caso di nascita e/o ingresso in famiglia del figlio sono stabiliti nella misura di due giorni, per impiegati ed operai, sia a tempo indeterminato che determinato.

Per le donne vittime di violenza, si concorda l'aggiunta di ulteriori tre mesi retribuiti a carico del datore di lavoro, rispetto ai tre già previsti dal D.Lgs. n. 80/2015, da utilizzare secondo la tempistica e le modalità dettate dalla medesima norma.

I permessi retribuiti in caso di decesso del coniuge, di parenti ed affini entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, sono stabiliti nella misura di giorni tre per evento, sia per gli impiegati e gli operai a tempo indeterminato e sia per gli operai a tempo determinato, purché in costanza di rapporto di lavoro.

Può essere concessa al lavoratore a tempo indeterminato, che ne faccia espressa richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, da un minimo di 30 giorni ad un massimo di 36 mesi.

ART. 9 - Diritto allo studio

Ai lavoratori a tempo indeterminato che partecipano a corsi di studio, si applicano le norme previste dalla legislazione vigente in materia, oltre all'art 18 del CCNL vigente.

A livello di contrattazione aziendale, vengono definite le concrete modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio, anche in relazione alle esigenze produttive.

ART. 10 - Classificazione degli impiegati e degli operai

Potrà essere riconosciuta l'indennità di alta professionalità, prevista dall'art. 49 del vigente CCNL, fino ad un massimo del 10% degli operai di 5° livello in servizio presso ciascun ente, che ricoprono le funzioni definite nel medesimo art. 49.

L'attribuzione delle predetta indennità di alta professionalità viene disposta dal datore di lavoro nei confronti degli operai di 5° livello, in possesso delle particolari caratteristiche di alta professionalità di seguito indicate, ai quali siano state attribuite le specifiche funzioni di seguito indicate, attraverso incarichi organizzativi individuali:

- a. operatore affidatario di macchine complesse e/o a tecnologia elevata, con responsabilità di custodia/ integrità;
- b. direttore delle operazioni di spegnimento (DOS) degli incendi boschivi;
- c. responsabile di magazzino e degli approvvigionamenti;
- d. operatore affidatario di macchine, mezzi e/o attrezzature a tecnologia elevata, con responsabilità della loro custodia/ integrità;
- e. operatori con qualifica di capo falegname, capo carpentiere, capo elettricista, capo impiantista e/o capo meccanico.

Agli operai incaricati delle funzioni di cui al comma precedente potrà essere erogata l'indennità di alta professionalità, utile ai fini del TFR, per tutte le mensilità contrattualmente previste, secondo la seguente graduazione:

- agli operatori di cui alla lett. a): fino a 50 euro mensili;
- ai DOS di cui alla lett. b): fino a 100 euro mensili;
- ai responsabili di cui alla lett. c): fino a 60 euro mensili;
- agli operatori di cui alla lett. d): 10 euro mensili per ciascuna macchina, mezzo e/o attrezzatura affidata, fino ad un massimo di 100 Euro mensili;
- agli operatori di cui alla lett. e): fino a 50 euro mensili per mansione singola e fino a 100 euro mensili per più mansioni.

Oltre ai profili previsti dagli artt. 35 e 49 del vigente CCNL, il Tavolo di partenariato di cui all'art. 3 può modificare le qualifiche di mestiere/profili ed individuarne di nuove.

La nomina a capo squadra, da intendersi quale incarico temporaneo a tempo determinato, è disposta dal datore di lavoro, su proposta della direzione lavori, nei confronti di operai inquadrati almeno nel 3° livello retributivo. In caso di assenza/indisponibilità di operai del 3° livello, il conferimento potrà avvenire, sulla scorta dei criteri concordati con le RSA/RSU, anche nei confronti di operai del livello immediatamente inferiore.

Analogamente, la nomina a capo operaio avviene, da intendersi sempre quale incarico temporaneo a tempo determinato, è disposta dal datore di lavoro, su proposta della direzione lavori, agli operai inquadrati almeno nel 4° livello retributivo o che abbiano comunque già acquisito le professionalità nel ruolo e nelle funzioni da ricoprire.

In caso di impedimento/assenza del capo operaio, il capo squadra è incaricato della rilevazione delle presenze sul cantiere.

Eventuali revoche o sostituzioni nell'incarico di capo squadra o capo operaio, sia OTI che OTD, devono essere adeguatamente motivate e notificate agli interessati e alle OO.SS. territoriali.

Le parti convengono che, di norma, i predetti incarichi vengano conferiti sulla base dei seguenti rapporti:

- n. 1 capo squadra ogni 7 lavoratori;
- n. 1 capo operaio ogni 2 squadre.

Nel caso di tipologie di intervento che richiedano una diversa organizzazione operativa, la definizione dei suddetti rapporti è demandata al datore di lavoro, sentita la direzione lavori e previo confronto con le RSA/RSU.

Art. 11 - Lavori pesanti, in acqua, disagiati o nocivi

I lavori da considerare come pesanti o nocivi, agli effetti dell'art. 9, comma 5, del vigente CCNL, sono i seguenti:

- facchinaggio (spostamento di pesi superiori a 30 Kg);
- uso continuo di motosega e/o decespugliatore (oltre 4 ore giornaliere);
- apertura a mano di buche per piantumazioni in zona rocciosa di natura calcarea o effusiva;
- fissaggio di pali ad oltre 30 cm di profondità in zona rocciosa di natura calcarea o effusiva;
- interventi prestati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- interventi di spegnimento incendi;
- attività svolte nei terreni percorsi dal fuoco, per i quali sono previste operazioni di risanamento e di ripristino ambientale.

Agli operai addetti a lavori pesanti o nocivi si applica, di norma, l'istituto della rotazione, da concordare a livello aziendale.

Il limite massimo d'impiego in tali attività è fissato in n. 4,5 ore giornaliere, con l'utilizzo in altre mansioni per il restante orario di lavoro giornaliero. In caso di utilizzo, per motivi eccezionali, oltre il suddetto limite, spetta al lavoratore una riduzione di tre ore dell'orario di lavoro, a parità di salario.

Per i lavori in acqua il limite di utilizzo è parimenti stabilito in 4,5 ore giornaliere.

Per i lavori disagiati (svolti in alta montagna, in acqua e/o in zona malarica) spettano le indennità di cui all'art. 53 del vigente CCNL.

Per le ore di lavoro prestate per lo spegnimento di incendi e/o per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali, spetta la maggiorazione della retribuzione prevista dall'art. 57 del vigente CCNL.

Art. 12 - Sicurezza e prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

In materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, si applica la normativa vigente. E' istituito un coordinamento, a livello regionale, tra i RR.LL.S. dei diversi datori di lavoro, finalizzato ad assicurare un confronto costante ed uno scambio di informazioni e favorire, così, un'adeguata armonizzazione delle attività di prevenzione degli infortuni ed il miglioramento delle condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro.

E', inoltre, istituita una banca dati, a livello regionale, degli infortuni e/o delle malattie professionali nel settore. La gestione del coordinamento e della banca dati di cui innanzi sarà assicurata dall'Ente Bilaterale di cui all'articolo 4, che promuoverà, in collaborazione con il Tavolo di partenariato di cui all'articolo 3, la tenuta di corsi di formazione in materia di sicurezza e di prevenzione delle malattie professionali.



Art. 13 - Servizio di prevenzione e lotta agli incendi boschivi

Il servizio antincendio boschivo (servizio AIB) viene svolto dagli operai riconosciuti fisicamente idonei, in base alla vigente normativa in materia, con priorità per quelli che hanno già svolto tale servizio.

Agli addetti al servizio AIB viene corrisposta l'indennità antincendio prevista dall'articolo 57 del CCNL.

Le parti concordano sulla necessità di un incremento di risorse regionali per le attività di prevenzione e lotta attiva agli incendi boschivi.

Al fine di promuovere una maggiore efficacia nella prevenzione e nella lotta attiva agli incendi boschivi, viene istituito un apposito fondo, denominato **Fondo AIB**, in favore degli Enti che abbiano conseguito significativi risultati, da finanziare annualmente a carico del bilancio regionale, con uno stanziamento di almeno 200.000 euro, a partire dall'anno 2018.

Gli obiettivi perseguiti dal servizio AIB, che si intendono incentivare attraverso la costituzione del Fondo AIB, sono i seguenti:

- adozione di un'ideale organizzazione, che consenta una maggiore efficacia delle azioni di avvistamento, della tempistica d'intervento, dell'azione di spegnimento da terra, in ausilio ai mezzi aerei e del contenimento delle superfici percorse dal fuoco.

Ai fini del perseguimento dei predetti obiettivi vengono individuati i seguenti indicatori di riferimento ad essi correlati:

1. numero di incendi;
2. superfici boscate percorse dal fuoco;
3. tipologia della vegetazione interessata dagli incendi.

Annualmente, sentite le parti interessate, il competente Assessorato regionale fissa il valore dei suddetti indicatori di riferimento e disciplina l'accesso al fondo, sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione, entro 90 giorni dal termine del periodo di massima pericolosità, degli indicatori di riferimento, sulla base dei dati medi degli eventi (numero di incendi, superfici boscate percorse dal fuoco, qualità e tipologia della vegetazione interessata) del triennio precedente;
- raffronto tra i risultati conseguiti da ciascun Ente e gli indicatori di riferimento a livello regionale, tenendo conto di eventuali situazioni di particolare criticità a livello locale;
- attribuzione delle risorse previste dal fondo, unicamente in favore degli Enti che hanno conseguito risultati uguali o migliori, rispetto agli indicatori di riferimento regionali ed in proporzione allo scarto conseguito.

Le risorse assegnate vengono attribuite esclusivamente ai lavoratori, impiegati ed operai, impegnati nell'attività del servizio AIB, secondo le modalità stabilite dall'art. 21 del CIRL.

Art. 14 - Carenza malattia

Agli operai, OTI ed OTD in costanza di rapporto di lavoro, in caso di malattia superiore a sette giorni, viene corrisposta, a carico del datore di lavoro, la retribuzione reale per i tre giorni di carenza.

Inoltre, sempre nel caso di malattia superiore a sette giorni, viene corrisposta un'indennità integrativa, fino al raggiungimento del cento per cento della retribuzione reale, per ogni giorno per il quale il richiedente ha percepito l'indennità di malattia posta a carico dell'INPS. L'integrazione è al netto dell'indennità posta a carico dell'INPS, nonché di quella corrisposta dalla Cassa Integrativa Malattie Infortuni Forestali (CIMIF). Le giornate retribuite sono considerate come giornate lavorative effettivamente prestate, anche ai fini del raggiungimento della fascia occupazionale garantita.

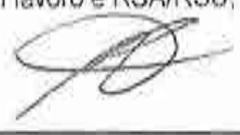
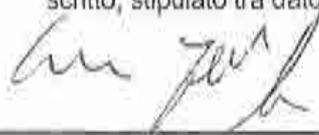
Art. 15 - Carenza infortuni

Nel caso di infortunio superiore a sette giorni, agli operai OTI ed agli OTD in costanza di rapporto di lavoro, viene corrisposta un'indennità integrativa, fino al raggiungimento del cento per cento della retribuzione reale, per ogni giorno per il quale il richiedente ha percepito l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL, al netto di quella corrisposta dalla Cassa Integrativa Malattie Infortuni Forestali (CIMIF).

Art. 16 - Reperibilità

Il trattamento economico della reperibilità è quello previsto all'art. 56 del CCNL vigente e dall'art. 14 del CIRL sottoscritto il 08.07.2009.

La disciplina della reperibilità viene rimessa a specifiche intese aziendali, da definirsi mediante apposito accordo scritto, stipulato tra datore di lavoro e RSA/RISU, tenendo conto delle seguenti indicazioni operative.



In caso di incendi, di calamità naturali o di altri servizi che prevedono l'istituto della reperibilità, gli operai forestali, su disposizione del datore di lavoro, sono tenuti a rendersi reperibili nei luoghi in cui sia possibile la comunicazione telefonica e dai quali si possa raggiungere il posto di lavoro assegnato entro 30 minuti, con i mezzi di cui i lavoratori dispongono e/o con quelli messi eventualmente a disposizione dal datore di lavoro.

In caso di inadempienza da parte del lavoratore, si applica quanto previsto all'art. 25 del CCNL vigente.

L'istituto della reperibilità può essere attivato, sia per i lavoratori già impiegati nel servizio AIB e sia per altri lavoratori idonei, in numero non eccedente la metà dei primi.

La reperibilità può essere richiesta anche periodi non lavorativi, festivi e/o di fine settimana.

I turni devono essere predisposti in modo che a ciascun dipendente sia garantita almeno una giornata settimanale di riposo.

Qualora il lavoratore reperibile, in giornata di riposo settimanale, sia chiamato a svolgere prestazioni lavorative, allo stesso va concesso, nella settimana successiva, il recupero di un numero di ore pari a quelle effettivamente lavorate in reperibilità.

La pratica applicazione della reperibilità, per quanto concerne le modalità di chiamata in servizio, la disciplina dei turni, la localizzazione dei centri di avvio e quant'altro non previsto nel presente articolo, sono demandati a specifiche intese, da definirsi mediante accordo tra datore di lavoro e RSA/RSU.

Art. 17 - Cassa integrazione guadagni

Il riconoscimento della mancanza delle condizioni minime per lo svolgimento dell'attività lavorativa per cause meteorologiche è di competenza della direzione lavori, che si avvale del supporto del capo operaio e/o del capo squadra, d'intesa con i rappresentanti sindacali, se presenti sul cantiere.

Nel caso in cui tale evenienza si verifichi ad inizio giornata lavorativa, il capo squadra annota sul registro delle presenze il mancato avvio dell'attività lavorativa e gli operai appongono la propria firma sul registro, la cui mancata apposizione equivale ad assenza.

Diversamente, nel caso in cui il riconoscimento della mancanza delle condizioni minime per lo svolgimento dell'attività lavorativa avvenga nel corso della giornata lavorativa, si procede alla richiesta della cassa integrazione salariale per l'intera giornata in corso. In tale ipotesi, le ore di lavoro già prestate vengono detratte dal monte ore della settimana successiva senza possibilità di cumulo e garantendo, comunque, l'apertura giornaliera del cantiere, almeno fino al completamento della quarta ora.

Le risorse di progetto non utilizzate in conseguenza dall'attivazione della cassa integrazione, vengono reimpiegate per completare le perizie con l'impiego della manodopera in servizio e per finanziare la contribuzione all'Ente Bilaterale di Settore di cui all'articolo 4.

Art. 18 - Assunzioni

Eventuali proposte di incrementi occupazionali o di turn-over della parte datoriale, saranno preventivamente e congiuntamente esaminate con le OO.SS. provinciali stipulanti il presente accordo, unitamente alle RSA/RSU aziendali e, successivamente, inviate al Tavolo di partenariato di settore di cui all'articolo 3, per la relativa approvazione.

Eventuali assunzioni, non preventivamente autorizzate, con le modalità previste nel punto precedente, non rientreranno nella copertura finanziaria regionale.

In merito all'opportunità di favorire il pieno e stabile impiego di tutti i lavoratori, si concorda sulla necessità che, eventuali assegnazioni di risorse aggiuntive, disposte dalla Regione in attuazione del disposto di cui all'art. 6-ter della L.R. n. 11/1996, siano destinate prioritariamente al personale a tempo determinato interessato alla stabilizzazione. Diversamente, eventuali nuove assunzioni, debitamente autorizzate come innanzi, devono essere disposte per una durata minima di 102 giornate lavorative e, comunque, in modo da garantire il pieno e stabile impiego del personale assunto nei tre anni successivi alla prima assunzione, sempre nel rispetto dei parametri di cui al predetto art. 6-ter della L.R. n. 11/1996.

Art. 19 - Garanzie occupazionali

Agli operai a tempo determinato, nell'ottica del percorso di stabilizzazione del proprio rapporto di lavoro, viene garantito un numero di giornate lavorative non inferiore a quello dell'anno precedente e, comunque, almeno 151 giornate lavorative annue.

Per la riassunzione degli operai a tempo determinato storici, si fa espresso richiamo all'art. 6, comma 5, della L.R. n. 1/2016.

Art. 20 Salario integrativo regionale (SIR)

In considerazione del mancato rinnovo del CCNL, scaduto il 31.12.2012 e dei mancati aumenti contrattuali connessi, nonché della carenza del CIRL, scaduto il 31.07.2011, si concorda che ai lavoratori dipendenti compete un aumento salariale dell'1% (uno per cento), calcolato sul salario minimo conglobato di livello e sul salario integrativo regionale, con la decorrenza indicata nell'articolo 27.

Si concorda, inoltre, che il valore espresso in euro del suddetto aumento, per ciascun livello di retribuzione, sommato ai salari integrativi regionali previgenti, vada a costituire la complessiva nuova voce salariale integrativa regionale, come risultante per tipologia di personale e livelli dalla Tabella "A".

Gli aumenti salariali di cui innanzi e gli altri istituti economici del CIRL saranno erogati ai lavoratori con la retribuzione della mensilità successiva all'emanazione del provvedimento regionale di presa d'atto del presente CIRL e, comunque, entro il 30 aprile 2018.

Art. 21 - Salario per obiettivo

Viene costituito, a livello aziendale di ciascun Ente, d'intesa con le OO.SS. provinciali stipulanti il CIRL e con le RSA/RSU aziendali, un **Fondo salari** legato a progetti obiettivo, costituito dall'1% (uno per cento) delle retribuzioni, calcolato con le stesse modalità del SIR di cui all'articolo 20 e risultante nelle misure indicate in Tabella "A", oltre che dal Fondo AIB di cui all'articolo 13.

Detto **Fondo salari** è finalizzato alla corresponsione al personale di premi di produzione connessi ad effettivi incrementi di produttività, secondo piani da definire annualmente con le RSA/RSU aziendali.

E' esclusa ogni erogazione di premi fissi e/o legati alla presenza in servizio dei dipendenti.

Art. 22 – Indennità di mensa

L'indennità di mensa di cui all'art. 20 del previgente CIRL, da corrispondere per ciascuna giornata lavorativa effettivamente prestata, sia dagli impiegati che dagli operai, sino essi OTI che OTD, viene aumentata di Euro 2,00 (due) e quindi fissata, nel suo complesso, ad Euro 5,00 (cinque).

L'indennità di mensa viene corrisposta dal datore di lavoro sotto forma di buono pasto sostitutivo di pari valore.

Art. 23 - Attrezzi di lavoro

A tutti i lavoratori verranno forniti dal datore di lavoro gli attrezzi necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nell'ipotesi in cui, per cause di forza maggiore, gli attrezzi forniti dal datore di lavoro non siano sufficienti e/o disponibili, l'ufficio direzione lavori, assegna al lavoratore che utilizza attrezzi propri l'indennità di cui all'art. 55 del C.C.N.L.

Art. 24 - Mezzi di trasporto e centri di raccolta

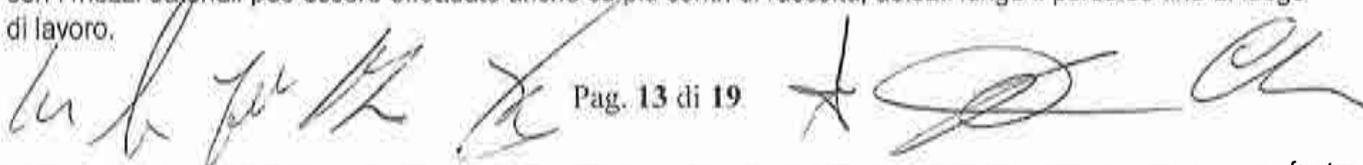
I soggetti datori di lavoro, ai sensi dell'art. 54 del CCNL, provvedono al trasporto dei lavoratori sul luogo di lavoro, laddove la distanza di quest'ultimo sia superiore a due chilometri dal "centro di raccolta", inteso quale sito presso il quale convergono autonomamente i lavoratori e dal quale, in mancanza di mezzi di trasporto datoriali, si applica il conteggio del rimborso chilometrico spettante ai lavoratori per raggiungere il cantiere di lavoro, di cui all'art. 15 del C.C.N.L.

L'individuazione dei centri di raccolta, in conformità all'art. 54, comma 3, del C.C.N.L. deve tendere a ridurre al minimo il disagio dei lavoratori ed a salvaguardare l'economicità dell'azienda.

L'ubicazione dei centri di raccolta è stabilita dal datore di lavoro, d'intesa con le OO.SS. territorialmente competenti, stipulanti il presente CIRL, tenendo conto dei criteri indicati nell'art. 54, comma 2, del C.C.N.L.

Per gli operai assegnati in via continuativa a sedi e/o impianti fissi, quali officine, laboratori, magazzini, ecc., il centro di raccolta è individuato nella stessa struttura dove si svolge stabilmente l'attività lavorativa.

Per gli operai addetti a lavori che comportino interventi su cantieri dislocati sul territorio, l'individuazione dei centri di raccolta viene effettuata secondo le modalità di cui ai precedenti commi 2 e 3. Il prelievo dei lavoratori con i mezzi datoriali può essere effettuato anche su più centri di raccolta, ubicati lungo il percorso fino al luogo di lavoro.



Nel caso in cui la distanza tra il luogo di provenienza del lavoratore ed il cantiere di lavoro sia inferiore alla distanza che egli dovrebbe coprire per raggiungere il centro di raccolta, questi potrà raggiungere autonomamente il luogo di lavoro con mezzi propri, senza diritto al rimborso chilometrico di cui all'art. 15 del CCNL.

Art. 25 - Rimborso chilometrico

Nell'ipotesi in cui, per cause di forza maggiore, i mezzi di trasporto forniti dal datore di lavoro non siano sufficienti e/o disponibili, l'ufficio direzione lavori, organizza il trasporto dei lavoratori utilizzando il minor numero possibile di automezzi privati.

In tal caso, al lavoratore che usi il mezzo di trasporto proprio spetta il rimborso chilometrico di cui all'art. 15 del C.C.N.L., pari ad un quinto del costo di un litro di benzina senza piombo, per ogni chilometro percorso dal centro di raccolta fino al luogo di lavoro.

Il rimborso di cui al comma 2 non compete al lavoratore che debba utilizzare il mezzo proprio per la fruizione di permessi straordinari o di riposi compensativi.

Al lavoratore che utilizzi mezzi propri per raggiungere il centro di raccolta per essere prelevato dall'automezzo datoriale non compete alcun rimborso chilometrico.

Il datore di lavoro, d'intesa con le OO.SS. territorialmente competenti stipulanti il presente C.I.R.L., definisce entro il mese di gennaio di ciascun anno, il valore di riferimento per il computo del rimborso chilometrico di cui all'art. 15 del C.C.N.L., basandosi sul prezzo medio nazionale annuale, pubblicato dal Ministero dello Sviluppo Economico e riferito all'anno precedente. Tale valore di riferimento sarà applicato a tutti i rimborsi chilometrici corrisposti nell'anno.

Il rimborso di cui al comma 2 costituisce una mera restituzione di somme anticipate dal lavoratore per conto del datore di lavoro.

Art 26 - Modalità di pagamento

La parte datoriale si impegna a fare in modo che le retribuzioni agli impiegati ed agli operai siano corrisposte entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello di riferimento.

Art. 27 - Anticipazione dei trattamenti previdenziali e assistenziali

Per l'anticipazione di prestazioni temporanee a carico dell'INPS, relative a trattamenti previdenziali ed assistenziali (indennità di malattia, assegni familiari, cassa integrazione, ecc.), si applica quanto disposto dall'art. 1, comma 10 del D.L. n. 2/2006, siccome convertito nella Legge n. 81/2006 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 28 - Pari opportunità

In attuazione all'art. 19 del C.C.N.L. vigente, le incombenze relative alla verifica delle pari opportunità, vengono demandate al Tavolo di partenariato di settore di cui all'art. 3 del presente C.I.R.L.

Art. 29 - Diritti sindacali

Per la crescente attività sindacale, dovuta alle molteplici difficoltà che stanno caratterizzando il settore, si stabilisce in n. 2.400 il monte giornate annuo di permessi sindacali retribuiti, a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti il C.I.R.L.

Il suddetto monte giornate spetta alla FAI-CISL, alla FLAI-CGIL ed alla UILA-UIL Regionali, è aggiuntivo a quello previsto dal vigente CCNL ed è ripartito in ragione del numero di iscritti.

Le parti concordano di demandare alla Delegazione UNCEM Campania la rilevazione dei dati relativi al numero degli iscritti presso ciascun Ente datore di lavoro ed il monitoraggio della fruizione dei permessi sindacali, per la verifica del rispetto del monte complessivo assegnato a ciascuna Organizzazione sindacale, dietro segnalazione dei permessi concessi, da parte dei datori di lavoro, all'indirizzo PEC uncemcampania@messaggipec.it. La mancata segnalazione invalida i permessi e non ne legittima la fruizione.

Art. 30 - Disposizioni organizzative in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro

Il datore di lavoro si impegna ad applicare tutte le vigenti disposizioni normative in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.



Al personale verrà fornito il necessario equipaggiamento antinfortunistico ed i dispositivi di protezione, individuale e collettiva, di cui all'art. 22 del C.C.N.L., analiticamente siccome definiti nel Documento di Valutazione dei Rischi, che il datore di lavoro è tenuto a predisporre in base alla vigente normativa nazionale in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.

Il datore di lavoro si impegna, per motivi di sicurezza, a fornire idonei mezzi di comunicazione a tutti i capi squadra/capi operai.

I capi squadra sono i preposti dal datore di lavoro sui cantieri in materia di sicurezza ed igiene sul posto di lavoro, in applicazione della normativa vigente in materia.

Il capo squadra, avute le necessarie disposizioni dal Direttore dei lavori, sovrintende alle attività di cantiere, sorveglia che i lavori si svolgano nelle condizioni di sicurezza previste dalle leggi e dispone che i lavoratori osservino le misure di prevenzione, esercitando il controllo più scrupoloso sul comportamento degli stessi. Esige l'osservanza, da parte dei singoli lavoratori, delle disposizioni aziendali e delle norme di legge, a lui rese note dalla direzione dei lavori e/o dal datore di lavoro, esige inoltre l'uso appropriato dei mezzi individuali e collettivi di protezione e segnala con tempestività al datore di lavoro gli eventuali comportamenti anomali e/o le variazioni ambientali non prevedibili, che possano limitare l'efficacia delle misure di sicurezza ed igiene.

Al fine di garantire, nell'ambito della squadra, la presenza continua del preposto, si conviene che, nei casi di assenza del capo squadra, le relative funzioni vengano esercitate dal capo operaio preposto alla squadra di riferimento, al quale il capo squadra effettivo è tenuto a dare le consegne.

Le parti concordano che il responsabile della sicurezza dei lavoratori (R.S.L.), eletto dagli stessi, verifichi le situazioni di rischio, controlli il corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, verifichi gli investimenti strutturali in materia di prevenzione infortuni e segnali preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro. Ove richiesto dal datore di lavoro, fornisce pareri su tematiche specifiche in materia di sicurezza e su queste formula proprie proposte ed opinioni.

Art. 31 - Contributi per l'assistenza contrattuale (CACR)

Il contributo per assistenza contrattuale regionale, dovuto dagli impiegati e dagli operai forestali, è fissato nella misura di Euro 0,50 giornaliera, viene trattenuto mensilmente dai datori di lavoro ed è versato a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CIRL, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.

Gli Enti di cui all'art. 1 indicano nella causale di versamento, oltre alla dicitura CACR, la denominazione dell'Ente ed il mese al quale sono riferite le trattenute effettuate ai lavoratori.

Inoltre, le parti datoriali hanno l'obbligo di inviare a ciascuna OO.SS. stipulante il CIRL, almeno annualmente e comunque dietro loro richiesta, i prospetti relativi alle quote CACR, al numero totale dei lavoratori cui sono state trattenute, agli estremi di versamento ed alle quote sindacali trattenute su delega, con l'indicazione nominativa degli iscritti.

Art. 32 - Decorrenza economica

La decorrenza economica del presente Contratto Integrativo Regionale è fissata al 1° gennaio 2018, sia per quanto riguarda gli istituti economici di cui agli articoli 10, 20, 21 e 22, che per quanto riguarda gli altri istituti, ivi compresi quelli regolati dagli articoli 4 e 26.

Art. 33 - Norma finale di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel CIRL, valgono le norme previste nel CCNL vigente, fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TABELLA "A" SALARI INTEGRATIVI REGIONALI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2018

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO (O.T.I.)				
Livello/qualifica	CIRL 05/04/06	CIRL 08/07/09	Aumento 1% CIRL attuale	Nuovo SIR mensile
1° Livello (Comune)	51,60	22,92	12,34	86,86
2° Livello (Qualificato)	57,03	24,86	13,38	95,27
3° Livello (Qualificato Super)	58,67	25,48	13,71	97,86
4° Livello (Specializzato)	61,66	26,62	14,33	102,61
5° Livello (Specializzato Super)	66,18	28,30	15,23	109,71

OPERAI A TEMPO DETERMINATO (O.T.D.)				
Livello/qualifica	CIRL 05/04/06	CIRL 08/07/09	Aumento 1% CIRL attuale	Nuovo SIR orario
1° Livello (Comune)	0,300	0,140	0,073	0,513
2° Livello (Qualificato)	0,330	0,150	0,079	0,559
3° Livello (Qualificato Super)	0,350	0,150	0,081	0,581
4° Livello (Specializzato)	0,360	0,160	0,085	0,605
5° Livello (Specializzato Super)	0,390	0,170	0,090	0,650

IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO (I.T.I.)				
Livello/qualifica	CIRL 05/04/06	CIRL 08/07/09	Aumento 1% CIRL attuale	Nuovo SIR mensile
1° Livello	51,60	22,92	12,34	86,86
2° Livello	56,41	24,80	13,35	94,56
3° Livello	60,48	26,31	14,16	100,95
4° Livello	64,94	28,01	15,08	108,03
5° Livello	71,31	30,46	16,40	118,17
6° Livello	83,23	35,00	18,84	137,07







TABELLA "B" - STIMA ONERE ANNUO A REGIME DEL C.I.R.L.

Rif. C.I.R.L.	Art. Co.	Oggetto	Personale interessato	Differenza su C.I.R.L. precedente	Numero			Giornate lavorative			Operai Liv. 5	Parametri			Onere aggiuntivo unitario	Oneri diretti aggiuntivi	Oneri riflessi aggiuntivi	Oneri per TFR aggiuntivi	Onere annuo aggiuntivo totale
					OTI	OTD	ITI	OTI	OTD	ITI		u.m.	%	Data					
4	4	Contributo a Ente Bilaterale	OTI-OTD	+ € 2,50/gg.	2.042	1.540	93	637.104	240.240	29.016	---	gg.ii.	100	908.360	2.265.900,00	0,00	0,00	0,00	2.265.900,00
8	1-2	Permessi matrimonio	Tutti	---	2.042	1.540	93	637.104	240.240	29.016	---	n.	1	551	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8	3	Nascita figlio	OTI-OTD	+ 1 gg.	2.042	1.540	93	637.104	240.240	29.016	---	n.	1	107	12.032,30	0,00	0,00	0,00	8.021,53
8	4	Donne vittima violenza	Tutti	+ 3 mesi	2.042	1.540	93	637.104	240.240	29.016	---	n.	0,01	10	1.069,87	0,00	0,00	0,00	1.069,87
8	5	Permessi tutto	Tutti	Annullamento	2.042	1.540	93	637.104	240.240	29.016	---	n.	0,25	138	15.430,87	0,00	0,00	0,00	10.287,24
10	1	Alta professionalità operai di 5° livello	OTI-OTD	Max 10% Operai 5° liv.	2.042	1.540	93	637.104	240.240	29.016	617	mens.	100	8.638	86.380,00	17.923,85	6.398,52	92.778,52	
13	3	Fondo AIB	OTI-OTD	+ € 200.000,00	2.042	1.540	93	637.104	240.240	29.016	---	---	0	0	200.000,00	0,00	0,00	0,00	200.000,00
20	1	Aumenti C.I.R.L.	OTI OTD ITI	+ 1% salario Naz. e SIR	2.042 ---	1.540 ---	93 ---	637.104 ---	240.240 ---	29.016 ---	---	mens. gg.ii. mens.	100 100 100	28.588 232.540 1.302	412.240,78 168.158,37 22.199,38	85.539,96 34.775,15 5.405,55	30.536,35 0,00 0,00	0,00	528.317,10 202.933,52 27.604,93
21	1	Salario per obiettivo	OTI OTD ITI	+ 1% salario Naz. e SIR	2.042 ---	1.540 ---	93 ---	637.104 ---	240.240 ---	29.016 ---	---	tot. tot. tot.	100 100 100	28.588 232.540 1.302	412.240,78 168.158,37 22.199,38	85.539,96 34.775,15 5.405,55	30.536,35 0,00 0,00	0,00	528.317,10 202.933,52 27.604,93
22	1	Indennità mensa	OTI OTD ITI	+ € 0,73/buono pasto	2.042 ---	1.540 ---	93 ---	408.400 ---	232.540 ---	18.600 ---	---	gg.ii. gg.ii. gg.ii.	100 100 100	408.400 232.540 18.600	297.837,04 169.586,25 13.584,57	0,00 0,00 0,00	0,00 0,00 0,00	0,00	297.837,04 169.586,25 13.584,57
25	==	Permessi sindacali	Tutti	+ 200 gg./anno	2.042	1.540	93	637.104	240.240	29.016	---	gg.ii.	100	200	22.394,00	0,00	0,00	0,00	22.394,00
ONERE TOTALE C.I.R.L. 2018 (arrotondato)															4.600.000,00				
RISPARMI SU CISOA (n. 9.6 gg. di CISOA per OTI)															2.300.000,00				
ONERE AGGIUNTIVO A REGIME C.I.R.L. 2018															2.300.000,00				



L.c.s.

Regione Campania
Il Presidente della Giunta Regionale


On. Vincenzo De Luca

Il Direttore Generale per le Politiche
Agricole, Alimentari e Forestali


Dott. Filippo Diasco

La Dirigente
UOD Ufficio centrale Foreste e Caccia


Dott.ssa Flora Della Valle

UNCEM Campania

Il Presidente


Prof. Vincenzo Luclano

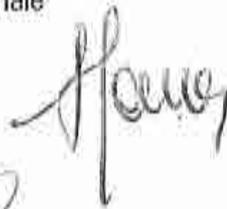
Il Segretario


Dott. Pietro D'Angelo

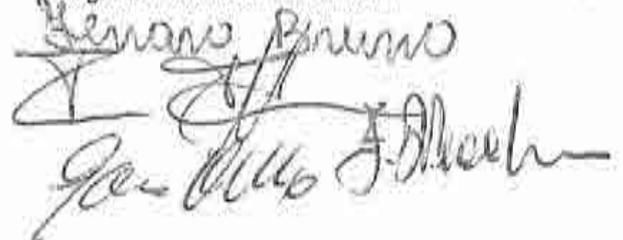
Il Segretario Generale regionale



FAI-CISL



I Segretari Generali Provinciali

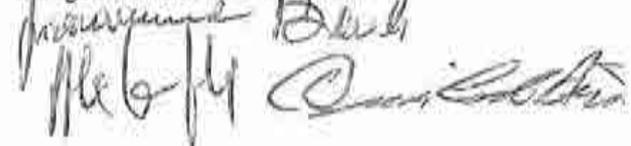


Il Segretario Generale regionale

FLAI-CGIL



I Segretari Generali Provinciali



Il Segretario Generale regionale



UILA-UIL

I Segretari Generali Provinciali

