

Accordo Rinnovo CIRL

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA DELLA REGIONE PUGLIA

Costituzione delle parti

- Il giorno dieci del mese di giugno dell'anno duemilaquattordici, in Bari presso la sede dell' Agenzia Regionale per le Attività Irrigue e Forestali (di seguito ARIF) — Via Luigi Corigliano 1 70100 (BA)

Regione Puglia rappresentata da:

Dott. (Assessore alle Risorse Agroalimentari)
Dott. (Direttore Area per lo Sviluppo Rurale)
Dott. (Assessore al lavoro)

E per l'ARIF :

Avv. Giuseppe Taurino Direttore ARIF

..... (Dirigente dell'Ufficio Demanio Forestale del Servizio Foreste)

FLAI-CGIL Puglia rappresentata da:

Giuseppe Deleonardis	Segretario Generale Puglia
Mario Fraccascia	Segretario Regionale Puglia
Daniele Calamita	Segretario Generale Foggia
Felice Pelagio	Segretario Generale BAT
Gaetano Mincuzzi	Segretario Generale Bari
Antonio Ligorio	Segretario Generale Brindisi
Antonio Gagliardi	Segretario Generale Lecce

E Rispettive RSA

FAI-CISL Puglia rappresentata da:

Paolo Frascella	Segretario Generale Puglia
Salvatore Greco	Segretario Generale Lecce
Franco Bambacigno	Segretario Generale Foggia
Antonio Castellucci	Segretario Generale Taranto - Brindisi
Pasquale Fiore	Segretario Generale Bari

e rispettive rsa

UILA-UIL rappresentata da:

Pietro Buongiorno	Segretario Generale Puglia
Antonio Trenta	Segretario Generale Taranto
Antonio Castriota	Segretario Generale Foggia
Luigi Vizzino	Segretario Generale Brindisi
Mauro Fioretti	Segretario Generale Lecce

E rispettive rsa

Si è rinnovato il Contratto Integrativo Regionale di Lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria

Articolo 1

Sfera d'applicabilità, decorrenza e durata

Il presente CIRL integra il CCNL del 07/12/2010 e si applica ai rapporti di lavoro indicati nello stesso CCNL instaurati ed eseguiti nella Regione Puglia, ed ha validità, salvo quanto diversamente previsto, a partire dal 01/01/2012 e scade il 31/12/2015.

Articolo 2

Così come da **espresso demando** dell'art. 2 del CCNL le sotto indicate materie saranno oggetto di confronto a livello aziendale

- organizzazione del lavoro e **professionalità**
- gestione degli orari e del calendario di lavoro e ferie
- criteri di rotazione degli operai addetti ai lavori nocivi, pesanti e **reperibilità**

Articolo 3

Commissione paritetica e Osservatorio Regionale

- Nel quadro del sistema d'informazione sui programmi d'intervento stabilito dall'art. 3 del CCNL sono istituiti presso la Regione Puglia il "Comitato Paritetico Regionale" (C.P.R.) e "l'Osservatorio Regionale"(O.R.) così organizzati:
- un rappresentante dell'ARIF
- un rappresentante della FLAI-CGIL
- un rappresentante della FAI-CISL
- un rappresentante della UILA-UIL
- un rappresentante del Dipartimento per le foreste e l'Economia Montana • un rappresentante del Dipartimento per l'Agrometeorologia
- un rappresentante del Servizio Foreste

Il C.P.R. è presieduto dal rappresentante della Regione Puglia, compiti del C.P.R. sono:



- La raccolta di informazioni sui piani e programmi delle parti datoriali e degli Enti delegati;
 - L'esame dello stato di attuazione degli stessi;
 - La valutazione dei flussi occupazionali e della dinamica delle assunzioni;
 - L'individuazione di nuove aree potenziali da destinare alla forestazione;
 - l'individuazione delle specifiche di alberi (tenuto conto del clima ed in particolare della vocazione dei terreni per la forestazione, che assicurino la difesa del territorio e dell'ambiente;
 - L'acquisizione di notizie circa l'attivazione dei contratti di formazione lavoro;
 - L'acquisizione di esigenze formative e predisposizione di programmi di qualificazione professionale con attenzione particolare alle materie specifiche del settore ed alla questione della salute e della prevenzione infortuni;
 - La raccolta di notizie sulla evoluzione di tecnologie innovative del settore.
- **Esaminare e dirimere eventuali controversie insorte in materia di classificazione e inquadramenti**

L'O.R. presieduto e coordinato dall'Assessore Regionale alle Risorse Agroalimentari o da un suo rappresentante, è così costituito:

- un rappresentante della FLAI-CGIL;
- un rappresentante della FAI-CISL;
- un rappresentante della UILA-UIL;
- due rappresentanti dell'Ente Regione con riferimento
- un rappresentante dell'Ente datore di lavoro — **ARIF**

Compiti dell'O.R. sono:

- esaminare i programmi regionali di intervento nel settore agricolo-forestale nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, verificarne lo stato di attuazione, anche in ordine al rispetto delle norme contrattuali e salariali nei confronti delle maestranze impiegate e in materia di sicurezza del lavoro ai sensi delle normative di legge vigenti.
- analizzare le dinamiche occupazionali e le mobilità del lavoro.

Il C.P.R. si riunisce di norma due volte l'anno e/o a richiesta di una delle parti, presso la sede dell'**ARIF**

L'O.R. si riunisce di norma due volte l'anno, e/o a richiesta di una delle parti, presso la sede dell'Assessorato Regionale alle Risorse Agroalimentari.

In occasione della prima riunione saranno concordati i regolamenti per l'attività operativa dei medesimi.

Art. 4

Garanzia occupazionale per gli operai a tempo determinato

Agli operai che per la prima volta sono assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del CCNL è garantita una durata minima del rapporto di lavoro di 51 giornate lavorative, sempre che a ciò non ostino comprovate esigenze operative, da

esaminare con le Organizzazioni sindacali Territoriali dei lavoratori, firmatarie del presente CIRL che richiedono la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore.

Agli operai assunti a tempo determinato che nell'anno solare abbiano effettuato più di 50 giorni di effettivo lavoro presso lo stesso datore di lavoro in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del CCNL è garantito per l'anno solare successivo un rapporto a tempo determinato nello specifico settore della durata minima di 101 giornate lavorative.

Agli operai assunti a tempo determinato che nell'anno solare abbiano effettuato più di 100 giorni di effettivo lavoro presso lo stesso datore di lavoro in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del CCNL è garantito per l'anno solare successivo un rapporto a tempo determinato nello specifico settore della durata minima di 151 giornate lavorative.

Agli operai assunti a tempo determinato che nell'anno solare abbiano effettuato più di 150 giorni di effettivo lavoro presso lo stesso datore di lavoro in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del CCNL è garantito per l'anno solare successivo un rapporto a tempo determinato nello specifico settore della durata minima di 165 giornate lavorative.

Le garanzie occupazionali di cui ai precedenti commi sono subordinate all'esistenza di finanziamenti disponibili per la Regione e gli Enti Pubblici e, per ciò che attiene i consorzi, all'affidamento agli stessi delle concessioni di lavoro all'uopo occorrenti.

Le garanzie occupazionali di cui al presente articolo non trovano applicazione per quegli operai assunti per l'esecuzione di lavori di pronto intervento conseguenti a sistemazioni immediate rese necessarie da circostanze eccezionali collegate ad avversità atmosferiche o a calamità naturali e fatte salve le cause di anticipata cessazione del rapporto di cui al vigente CCNL.

Le giornate di assenza dal lavoro per infortunio o per malattia superiore a tre giorni, debitamente giustificate con certificato medico, sono utili ai fini del raggiungimento delle garanzie occupazionali di cui al presente articolo, fatto salvo eventuale accordo locale Finalizzato al recupero.

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato chiamati a svolgere servizio militare o civile conservano la garanzia occupazionale acquisita.

Art. 5

Cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

In relazione a quanto previsto dal CCNL rimane stabilito che i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, oltre che per le cause indicate nell'art. 34 del precitato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, cessano anche per il raggiungimento del limite di età per avere diritto alla pensione.

Art. 6

Turn - Over

In relazione a quanto previsto dal CCNL le parti convengono che in ogni anno solare verranno sostituiti quegli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato che avranno cessato l'attività lavorativa nel settore.



Tale sostituzione avverrà mediante la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con quegli operai che, essendo inquadrati ai fini previdenziali nel settore agricolo, abbiano svolto nell'anno solare precedente presso l'ente datore di lavoro interessato il maggior numero di giornate senza superare le 180 giornate.

Alla costituzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato di cui al precedente comma si procederà sempre che ciò sia consentito dai finanziamenti disponibili per le regioni e per gli altri enti pubblici e sempre che, per ciò che attiene i consorzi, agli stessi vengano affidate le concessioni di lavoro all'uopo occorrenti.

Art.7

Riassunzione operai a tempo determinato

Gli operai assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato per i lavori di carattere stagionale hanno diritto alla riassunzione con la medesima qualifica già ricoperta presso la stessa azienda a condizione che manifestino all'azienda la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, mediante l'invio di una comunicazione raccomandata il cui facsimile si allega al presente contratto (cfr. all. A)

Qualora le necessita operative del settore idraulico-forestale comportino l'assunzione di un numero di operai con rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore al numero di operai che hanno diritto di precedenza nell'assunzione ai sensi del precedente comma, troveranno applicazione, nell'ordine, i seguenti ulteriori criteri di precedenza:

1. Qualifica;
2. Anzianità di iscrizione all'Ufficio di Collocamento;
3. Carichi familiari;

Art. 8

Convenzioni

Gli enti datori di lavoro, per l'assunzione di lavoratori a tempo determinato, **potranno** fare ricorso allo strumento delle convenzioni con i **Centri Territoriali per l'Impiego**.

Art. 9

Fasi lavorative

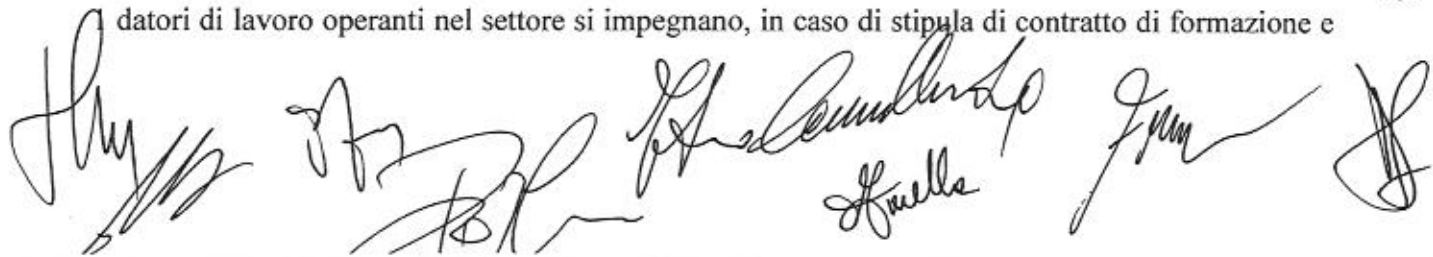
Ai fini delle richieste di avvio al lavoro da inoltrare ai **Centri Territoriali per l'Impiego** vengono individuate le seguenti fasi lavorative:

- Ricostituzione boschiva (taglio, spalcatura e diradamento);
- Rinfoltimento (sarchiatura, piantumazione e infittimento) attività- vivaistica;
- Trattamenti antiparassitari;
- **Sorveglianza e lotta attiva agli antincendi .**
- **Manutenzione e sorveglianza impianti irrigui**
- **Distribuzione e attività irrigua**

Art. 10

Contratti di tirocinio

datori di lavoro operanti nel settore si impegnano, in caso di stipula di contratto di formazione e



lavoro ai sensi di quanto disposto dal CCNL a stipulare la meta degli stessi con donne.

Nel caso di stipula di un numero dispari di contratti di formazione e lavoro la percentuale del 50% di cui al precedente comma dovrà essere riequilibrata con i successivi contatti di formazione stipulati.

Con riferimento agli artt. 18 e 21 del CCNL, le parti riconoscendo nella formazione, aggiornamento e addestramento dei lavoratori forestali, promuoveranno percorsi condivisi e concordati, tra le parti stesse e da finanziare nell'ambito dei regolamenti e normative e progetti dell'UE, Nazionali, della Regione Puglia e degli enti Locali, nonché attraverso fondo inter-professionale nazionale per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge n. 338/2000 e successive integrazioni.

Art. 11
classificazione degli operai

Ai fini dell'applicazione del presente contratto gli operai vengono classificati nei seguenti livelli:

5 livello specializzati super - parametro 123

Per operai specializzati super si intendono quegli operai **in possesso di titoli** professionali e in possesso delle patenti necessarie, svolgono, con conoscenze pratiche e competenza professionale acquisita con esperienza aziendale, attività complesse e di rilevante specializzazione.

Profili esemplificativi:

- capo vivaista;
- operatori di macchine complesse per il livellamento e il movimento terra o di altre macchine a tecnologia elevata, manovratori di teleferiche e gru a cavo;
- falegnami, carpentieri, idraulici ed elettricisti impiantisti;
- autisti di autotreni, autoarticolati e autobotti;
- addetti ai controlli biosanitari delle piante in particolare per quanto concerne gli eventuali parassiti o le malattie, ed applicazione delle misure di trattamento e di protezione degli alberi;
- **Conduttore e manutentore di impianti irrigui complessi di cui all'accordo del 14.5 2010**

4° livello - specializzati - parametro 116

Per operai specializzati si intendono quegli operai che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali, anche con esperienza lavorativa acquisita in azienda, svolgono con conoscenze tecnico-pratiche e capacità, lavori complessi che richiedono esperienza e professionalità.

Profili esemplificativi:

- operatori di attrezzature meccaniche specifiche per il miglioramento e l'utilizzazione del patrimonio forestale e per le sistemazioni idraulico-forestali;
- meccanici;
- innestatori, potatori;
- vivaisti specializzati;
- raccoglitori, selezionatori di semi forestali
- addetti all'allevamento di bestiame e selvaggina;
- addetti alla salvaguardia di patrimoni silvo - pastorali;
- addetti a trasportare la legna tagliata avvalendosi di macchine idrauliche, alla cura, alla raccolta ed affastellamento della legna;



- addetti alla preparazione ed all'esecuzione dei lavori di abbattimento e di diradamento di tutti i tipi di coltura, ivi compresi i tagli colturali e fitosanitari delle zone;
- addetti alla cura del patrimonio del bosco: sistemazione dei sentieri, effettuazione delle misure di rimboschimento, costruzione e manutenzione di recinti e lotta **attiva** contro gli incendi.
 - **conduttori e manutentori di impianti irrigui collettivi**
 - **conduttori di macchine forestali e/o semoventi e veicoli antincendio**

3° livello - qualificati super - parametro 111

Per operai qualificati super si intendono quegli operai che, in possesso o non di titolo rilasciati da scuole professionali, svolgono con un buon grado di conoscenza pratica - teorica e di discrete capacità professionali, acquisite con esperienze lavorative in aziende.

Profili esemplificativi:

- muratori qualificati con limitata autonomia;
ferraioli qualificati con limitata autonomia.
- Conduttore di macchine e attrezzature agricoli semplici e/o semoventi.

2° livello — operai qualificati — parametro 108

Per operai qualificati si intendono quegli operai che, in possess° o non di titolo rilasciati da scuole professionali, svolgono con un certo grado di conoscenze tecnico-pratiche e di capacità professionali, acquisite anche con esperienze lavorative in azienda, compiti esecutivi variabili.

Profili esemplificativi:

- addetti agli impianti di irrigazione e **aiuto conduttori impianti irrigui** nei vivaai e aiuto vivaisti;
- muratori, ferraioli e falegnami qualificati;
- conduttori di veicoli a trazione normale;
- addetti alla realizzazione di semenzai e piantonai.
- Servizio avvistamento antincendio

1° livello — operaio comune — parametro 100

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

Profilo esemplificativo:

- addetti alle zappature, vangature, spicconature per la preparazione e sistemazione del terreno, sarchiature, zappettature, modeste opere sussidiarie, estirpazione delle vegetazioni infestanti, setnina e messa a dimora delle piantine e lavori di manovalanza per semplici opere di presidio (cigliionate, ramatura, cordonate), carico e scarico da automezzi, riceppatura, ramatura ed esbosco senza uso di mezzi meccanici.

Capo operaio

Incarico da attribuirsi esclusivamente all'operaio del 4° livello che coordina più squadre di operai, ovvero, a livello esecutivo, unità operative specializzate. Per tale incarico è corrisposta una indennità di funzione, come disposto dall'art. 15 del presente CIRL, del minima retributivo nazionale di livello e del salario integrativo regionale per l'intero periodo lavorativo dell' anno e per 14 mensilità. Per il capo **operaio** sono fatte salve le condizioni di miglior favore

Capo squadra

Incarico da attribuirsi all'operaio del 4° livello che coordina la squadra formata da almeno 8 operai in fase esecutiva. Per tale incarico, al capo squadra, è corrisposta una indennità di funzione come disposto dall'art. 16 del presente CIRL, composta dal minimo retributivo nazionale e dal salario integrativo regionale per il periodo lavorativo in cui si svolge l'incarico. Ai capi squadra rientrano nelle mansioni operative il compito di autista e guida dei mezzi di trasporto messi a disposizione dell'azienda.

Capo vivaista

Incarico da attribuirsi esclusivamente all'operaio di 5° livello responsabile del vivaio. Per tale incarico è corrisposta una indennità di funzione come disposto dall'art. 16 del presente CTRL, calcolato sulla base del minimo retributivo nazionale e del salario integrativo regionale di livello, per l'intero periodo lavorativo dell'anno e per 14 mensilità (per gli operai a tempo indeterminato).

Nota Verbale: Eventuali controversie interpretative in materia sono demandate, su richiesta di ognuna delle parti, alla commissione di cui all'art. 3 del presente CIRL.

Art.12

Classificazione Impiegati agricoli

Quadri: sono le figure previste dall'art.36 del ccnl

6° Livello par.152

° Responsabili attività tecniche-economiche riguardante la gestione delle attività gestionali dell'Ente:

Colui che elabora piani di utilizzazione della risorsa idrica e progettazione forestale, effettua analisi economiche e esegue relazioni tecniche di stima;

° 5 Liv. par.133

Referente periferico ufficio Gestione Risorse umane

Referente periferico ufficio economato

Addetti alle sale operative

Art. 13

Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro stabilito in 39 ore settimanali, di norma è ripartito in cinque giorni lavorativi di ore 8,00 giornaliere per 4 giorni e 7 ore il 5 giorno.

D'intesa tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali potrà essere fissata anche una diversa distribuzione dell'orario giornaliero e/o settimanale in considerazione di particolari esigenze tecniche ed operative degli enti in particolare per la campagna AIB.

Nella fase di transizione e di passaggio dal regime d'orario vigente al nuovo, il tutto sarà



Handwritten signatures of various individuals, including a large signature on the right side that appears to be 'Giacca'.

preventivamente discusso e concordato con le rsa e direzione aziendale, facendo salvo le condizioni di miglior favore .

L'orario di lavoro avrà inizio e termine dal punto oltre il quale il mezzo meccanico di trasporto sia impossibilitato a proseguire ed il lavoratore deve procedere a piedi.

Per i responsabili del mezzo aziendale, l'orario di lavoro e termine avrà inizio in coincidenza della partenza e arrivo dello stesso mezzo.

Art. 14

Ferie per gli operai e Impiegati a tempo indeterminato

In relazione a quanto previsto dal CCNL rimane stabilito che nel servizio utile ai fini della maturazione delle ferie spettanti agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato devono essere computati il periodo di assenza per malattia o infortunio.

All'inizio di ciascun anno tra le OO.SS e gli enti datori di lavoro, entro il mese di febbraio, sentite le RSU/ R.S.A si svolgerà un confronto preventivo sul C.A.F. (Calendario Annuo delle Ferie). A seguito saranno predisposti, i turni per il godimento delle ferie dandone comunicazione agli interessati entro il mese di marzo. In linea di massima gli enti datori di lavoro, compatibilmente con le esigenze operative, terranno conto dell'opportunità di assicurare, salvo contraria richiesta dell'interessato, il godimento della metà del periodo di ferie in coincidenza con i mesi da giugno a settembre e durante i periodi di Natale e della S.Pasqua .Le fermate collettive non potranno essere inferiori a 15 gg. consecutive onde garantire il recupero psico-fisico dei lavoratori.

Art. 15 Festività

Resta confermato il contenuto dell'art. 11 del CCNL del 02/08/2006. A chiarimento della norma riferita al Santo Patrono si conviene che: quando la festività del Santo Patrono cade di domenica, di sabato o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per i lavoratori la cui residenza è diversa dalla città in cui coincide il centro lavorativo la festività del S. Patrono da fruire sarà quella della residenza.

Art. 16

Indennità di funzione

L'indennità di funzione prevista dal CCNL è fissata nella misura del 22% da calcolarsi su paga base e contingenza e integrativo regionale.

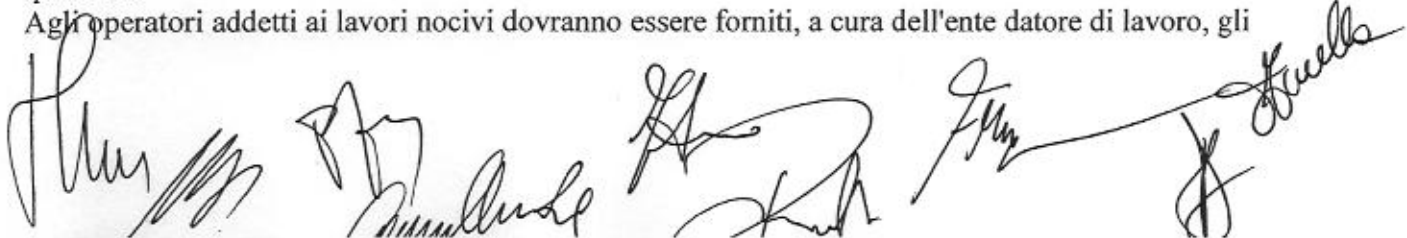
Art. 17

Lavori nocivi

Sono considerati nocivi quei lavori per il cui espletamento ricorra l'utilizzo di sostanze tossiche e nocive per l'uomo (presidi sanitari di I", 2", 3" e 4" classe) e per gli addetti ai videoterminali la cui esposizione è in maniera continua .

Nelle giornate in cui il lavoratore sia adibito continuativamente a tali operazioni l'orario giornaliero è ridotto da 8 ore a 5 e 30, fermo restando l'importo della retribuzione giornaliera di qualifica.

Agli operatori addetti ai lavori nocivi dovranno essere forniti, a cura dell'ente datore di lavoro, gli



eventualmente esistenti derivanti da accordi **collettivi**.

adeguati mezzi protettivi (maschere, caschi, guanti, ecc.).

Alle **RLS secondo quanto previsto dalla normativa di legge** dovrà essere consegnata dal datore di lavoro, all'inizio dei lavori, la tipologia dei presidi sanitari utilizzati in azienda.

Art. 18 Lavori pesanti

Sono considerati lavori pesanti **quelle attività individuati dal relativo DVR e in particolare::**

- i lavori con il martello perforatore o demolitore;
- sgombero di masse franate con trasporto di rifiuto eseguito a mano
- ° scasso ad una profondità maggiore di cm. **50** o in ogni caso in roccia e **lavori di pulizia vasche e cisterne.**

Nelle giornate in cui il lavoratore sia adibito continuativamente a tali operazioni l'orario giornaliero è ridotto da **8 a 5,30 ore**, fermo restando l'importo della retribuzione giornaliera di qualifica.

Art. 19 Prevenzione infortuni

Ai lavoratori addetti prevalentemente all'uso della motosega saranno forniti in dotazione personale i seguenti indumenti di lavoro:

- tuta da antimotosega;
- scarponi antinfortunistici;
- caschi, cuffie, guanti.

Gli strumenti di cui al precedente comma saranno forniti anche ai lavoratori addetti saltuariamente all'uso della motosega, limitatamente al periodo di uso della stessa.

Art. 20 Estinzione di incendi e calamita naturale

La lotta agli incendi boschivi e l'intervento per la prevenzione e limitazione danni richiede, nelle zone a maggior rischio, l'approntamento di squadre qualificate di pronto intervento. Agli operai impiegati nello spegnimento degli incendi spetta, per le ore prestate oltre l'orario normale giornaliero (**ore 8,00**), oltre alla maggiorazione per lavoro straordinario previsto dall'art. 37 del CCNL e della maggiorazione del **25%** prevista dall'art. 57 del CCNL, **una ulteriore maggiorazione legata agli obiettivi previsti dall'art.36**

Art. 21 Condizioni e modi di reperibilità

La reperibilità per il servizio di repressione degli incendi boschivi e per i servizi legati ad eventuali calamità naturali (art. 56 del CCNL) potrà essere richiesta ai lavoratori secondo le modalità che dovranno essere definite nei programmi operativi concordati in sede locale e/o aziendale e **previa intesa sui criteri di reperibilità ed eventuali turnazioni, con le OO.SS firmatarie del presente CIRC, la reperibilità può essere estesa agli addetti degli impianti irrigui, individuati quali punti di approvvigionamento idrico per le squadre AIB.**



Per il servizio di reperibilità si darà luogo all'erogazione del premio per obiettivo di cui all'art.36

I lavoratori in reperibilità saranno messi in condizione di ricevere le comunicazioni necessarie per recarsi in tempo utile sui luoghi prefissati.

Art. 22
Lavori in acqua

Sono considerati lavori in acqua quelli effettuati con i piedi immersi nell'acqua, neve o melma. Il datore di lavoro dovrà altresì fornire adeguati mezzi protettivi (stivali, mantelli, copricapo, impermeabili, ecc.), nonché assicurare il ricovero in baracche e simili nel caso di cantieri di una certa consistenza.

Nelle giornate in cui il lavoratore sia adibito continuativamente a tali operazioni l'orario giornaliero è ridotto a cinque ore, fermo restando l'importo della retribuzione giornaliera di qualifica.

Art. 23
Trattamento trasferte e percorrenza

Ai lavoratori che vengono momentaneamente trasferiti sui cantieri di lavoro diversi dal luogo di assunzione, qualora l'azienda non è in grado di fornire il proprio mezzo di trasporto idoneo, sarà garantita oltre all'indennità chilometrica, una riduzione dell'orario di lavoro pari ai minuti impiegati per il raggiungimento del posto di lavoro se superiore a 60 minuti tra l'andata e il ritorno, tra il centro di raccolta del luogo di assunzione al luogo di trasferimento.

Qualora il datore di lavoro non provveda al mezzo di trasporto, al lavoratore è dovuta una somma pari ad 1/5 del prezzo di un litro di benzina super per ogni chilometro tra l'andata e il ritorno.

Tale indennità viene riconosciuta per il percorso effettuato dal centro di raccolta, che normalmente viene individuato presso il **comune ove a sede il Centro per l'impiego più vicino alla residenza del lavoratore**, al centro lavorativo. **Al fine di ottimizzare e razionalizzare le risorse umane e finanziarie, ed evitare disagio ai lavoratori le assunzioni dei lavoratori saranno effettuate nei centri lavorativi più vicini alla residenza degli stessi fermo restante le esigenze tecnico - produttive ed organizzative delle aziende che saranno oggetto di confronto preventivo delle parti.**

Diversa individuazione sarà preventivamente concordata tra l'azienda e la RSA e 00-SS. provinciali di categoria firmatarie del presente CIRL.

Verrà riconosciuto, inoltre, **in aggiunta** all'indennità di cui al comma precedente al fine di ridurre il disagio, un rimborso forfetario giornaliero pari a €. 1,00 agli operai che abbiano la propria residenza che disti dal centro di raccolta oltre i 15 chilometri, ed €. 2,00 per le distanze oltre i 30 chilometri.

L'indennità di cui al precedente comma spetta anche agli impiegati che prestano la loro attività lavorativa negli uffici indicati dalla regione Puglia come sedi disagiate.

Raggiunto il posto di lavoro, qualora l'ARIF non provveda alla messa a disposizione del mezzo aziendale (per le attività sugli impianti o per gli spostamenti necessari all'esecuzione della prestazione) potrà essere autorizzato l'uso del mezzo personale del lavoratore e il trasporto di altro personale secondo le modalità che la stessa ARIF provvederà a regolamentare.



Resta inteso che per l'utilizzo del mezzo personale del lavoratore, l'azienda provvederà a suo carico alla stipula di una polizza assicurativa specifica, unitamente al trattamento di una indennità pari ad 1/5 del costo della benzina per gli effettivi km effettuati e/o somme forfettarie concordate tra le parti contrattuali.

Art. 24
Diritti sindacali

Fermo restando quanto previsto dal CCNL a chiarimento ed integrazione dello stesso, viene convenuto:

1. in ogni caso di cessazione del rapporti di lavoro del delegato aziendale il relativo preavviso dovrà essere tempestivamente comunicato all'organizzazione sindacale che ha designato il rappresentante sindacale stesso;

Al limite previsto dalla lettera a) dell'art. 23 della legge 300/70 già elevato di tre ore mensili dal Contratto Nazionale, vengono stabilite ulteriori, **4 ore mensili di permessi sindacali a favore delle OO.SS. stipulanti il presente cirl;**

L'attività di monitoraggio della fruizione dei permessi in capo ad ogni organizzazione sindacale a livello Regionale responsabile della richiesta è demandata all'azienda od Ente interessato

Ai lavoratori (operai ed irrigui) che ricoprono cariche direttive in seno agli organi nazionali, regionali o provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sono concessi permessi retribuiti per l'espletamento della relativa attività sindacale nella misura di sei giorni lavorativi non consecutivi nell'arco di sei mesi di lavoro per i dirigenti provinciali, e di dodici giorni lavorativi, non superiori a tre giorni consecutivi, per i dirigenti nazionali e regionali. Il diritto ai permessi di cui sopra si esercita previa idonea comunicazione scritta.

Art. 25
Contributi sindacali

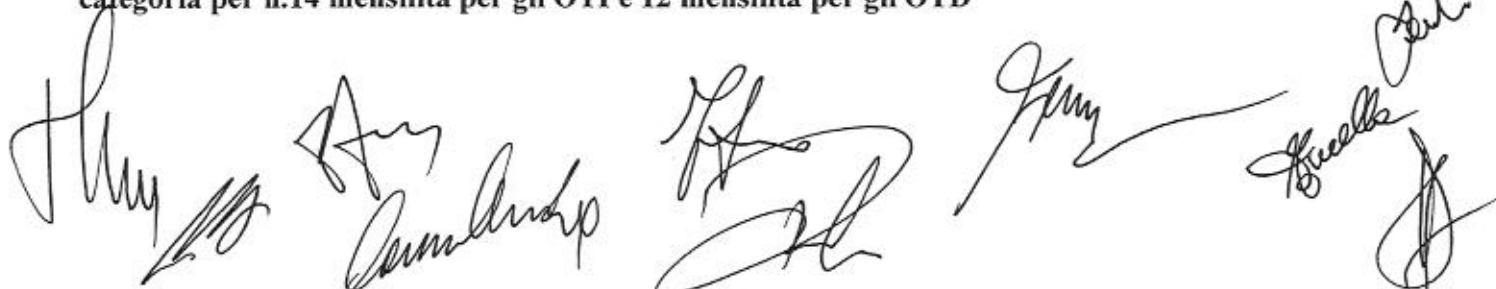
Le trattenute per i contributi sindacali di cui al CCNL, saranno effettuate sulle retribuzioni, qualora sia stata rilasciata apposita delega individuale da parte dei lavoratori interessati. La delega di cui sopra, a favore delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, dovrà essere redatta su apposito modulo predisposto dalle organizzazioni stesse.

La trattenuta sarà effettuata all'atto del pagamento della retribuzione, nella misura della delega stessa.

Gli importi delle trattenute di cui sopra verranno versati mensilmente dall'amministrazione interessata alle organizzazioni a carattere provinciale dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, mediante mandato bancario con accredito su apposito c/c che le organizzazioni stesse provvederanno a precisare tempestivamente ai singoli enti datori di lavoro.

La delega ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello del suo rilascio e avrà valore, perdurando il rapporto di lavoro, fino a revoca da parte de lavoratore che l'ha rilasciata, intendendosi per revoca anche la sottoscrizione di altra delega, **revoca che va inviata all'organizzazione sindacale e per conoscenza all'azienda.**

L'importo di detta delega e nella misura del 1% su paga paga base del ccnl e cirl di categoria per n.14 mensilità per gli OTI e 12 mensilità per gli OTD



L'azienda con il versamento trattandosi altresì di cessione di credito invierà con i relativi importi l'elenco dei lavoratori a cui è stata operata la relativa trattenuta sindacale.

Art. 26

Contributo per assistenza contrattuale

I datori di lavoro assumono l'impegno di riscuotere tale contributo mediante trattenute a carico dei lavoratori e di versare l'importo alle organizzazioni sindacali regionali stipulanti il seguente contratto con le modalità previste dal regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale (allegato B al presente CIRL).

Contributo gestione CIRL:

i datori di lavoro sono tenuti a versare a loro carico un contributo mensile per il fondo di gestione del CIRL.

L'entità non che le modalità di esazione e di versamento di tale contributo di cui al presente articolo sono stabilite da apposito regolamento (allegato B) che è parte essenziale ed integrante del presente contratto.

Art. 27

Vertenze - Commissione Paritetica Regionale

Ai sensi del vigente CIRL è istituita in sede regionale una Commissione Sindacale Paritetica composta come segue:

- n. 3 membri nominati dalle parti datoriali firmatarie del presente CIRL della Puglia
- n. 3 membri designati dalle segreterie regionali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto in ragione di un membro per ciascuna organizzazione.

Per la validità delle adunanze è necessaria la presenza di 2/3 dei rappresentanti di ciascuna delle due parti.

Rientrano nei compiti della Commissione Paritetica:

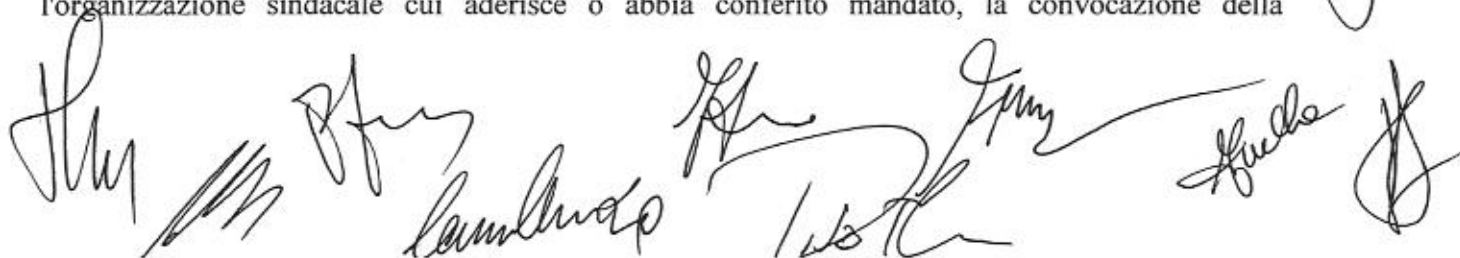
1. interpretazione autentica del presente contratto integrativo;
2. tentativo di conciliazione delle eventuali controversie collettive ed individuali, che dovessero insorgere presso gli enti datori di lavoro operanti nel settore;
3. consultazioni su problemi di interesse reciproco.

Ai fini dei punti I e 2 del presente comma, nonché per il tentativo di conciliazione delle eventuali controversie collettive, la commissione si riunisce su richiesta di uno dei sindacati stipulanti il presente contratto, entro venti giorni dalla data della richiesta medesima.

La convocazione in ogni caso è effettuata dalla parte datoriale

Per quanto riguarda le controversie individuali le parti a livello locale o aziendale dovranno esperire il tentativo di conciliazione entro dieci giorni dalla data della richiesta medesima.

Nel caso di mancata conciliazione la parte che ne abbia interesse dovrà richiedere, tramite l'organizzazione sindacale cui aderisce o abbia conferito mandato, la convocazione della



commissione di cui al presente articolo che dovrà avvenire da parte **delle parti datoriali** entro dieci giorni dalla richiesta.

La commissione intersindacale regionale dovrà pronunciarsi entro quindici giorno dalla data della riunione. Su ogni richiesta di cui è investita, la Commissione Regionale decide sempre in via definitiva con il voto favorevole della maggioranza dei membri presenti.

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

Art. 28

Ambiente salute e sicurezza

Fermo restante quanto previsto dall' art.22 del CCNL in ogni luogo di lavoro o centro lavortivo oltre la fornitura di acqua potabile saranno installati e previsti adeguati servizi igienico sanitari che tengono conto delle diversità di genere

Art. 29

Ricovero ed indennità di mancata mensa

All'intermo di ogni cantiere **e/o posto di lavoro ai lavoratori (operai ed impiegati)** sarà predisposto un adeguato rifugio idoneo sotto il profilo igienico-sanitario ad uso spogliatoio, sala per assemblee e sala mensa.

In caso d'impossibilita nell'istituzione del servizio mensa, al lavoratore (operai e impiegati) a far data dalla stipula del presente CIRL sarà corrisposta una indennità di E. 5,50 giornaliera come indennità di mancata mensa.

Il diritto all'indennità di cui sopra matura a fronte di prestazione lavorativa giornaliera superiore ad un ora all'orario di lavoro giornaliero ordinario **o nel caso di orari di lavoro giornaliero spezzato la cui interruzione sia superiore ad un'ora lavorativa.**

Art. 30

Equipaggiamento del personale

E' fatto obbligo at datore di lavoro di fornire ai lavoratori idoneo e sufficiente equipaggiamento, materiale ed attrezzi anche manuali necessari all'espletamento delle mansioni affidate, in particolare i mezzi idonei a proteggere i lavoratori dai rischi di infortunio e di esposizioni a fattori di nocività.

Il datore di lavoro avrà cura di sostituire gli indumenti e i mezzi protettivi, di intesa con le RSA, in relazione al loro effettivo logorio

Art. 31

Anticipazioni acconti assegni familiari, CIG, malattia, infortunio

gli enti datori di lavoro anticiperanno ai lavoratori gli acconti attenendosi a quanto disposto **dall'art.1 della legge 11/marzo 2006 n.81** ed alle circolari emesse dall'INPS in materia di anticipazioni per gli operai. **Detto trattamento viene applicato ai lavoratori fruitori dei permessi della l.104**



In caso di CISOA l'azienda integrerà al trattamento corrisposto dall'INPS il 10% della retribuzione salariale giornaliera.

In caso di prestazione lavorativa parziale, le ore lavorate prima della CISOA saranno regolarmente retribuite o fuite attraverso permessi individuali o minore prestazione lavorativa in altri periodi da concordarsi da scomputare dall'orario ordinario di lavoro o con l'accantonamento presso una specifica banca ore le cui modalità di fruizione saranno definite tra le parti.

Art. 32

Integrazione malattia infortunio

Il datore di lavoro remunererà al dipendente in malattia o in infortunio i primi tre giorni (carenza) nella misura dell'ottanta per cento del minimo retributivo nazionale conglobato e del salario integrativo regionale del livello di appartenenza.

Art. 33

Congedo straordinario

I lavoratori OTI ed OTD (impiegati ed operai) hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito consecutivo in caso di decesso del coniuge o di parenti fino al 2° grado o del convivente, pur che la stabile convivenza risulti dal certificato anagrafico. Al lavoratore padre viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito per la nascita del figlio fermo restando quanto previsto dalla legge n. 53/2000.

Per le visite mediche periodiche, fermo restando che l'e stesse saranno svolte durante le ore di lavoro e pertanto retribuite, l'azienda provvederà al rimborso delle relative spese di trasporto e eventuali certificati medici occorrenti.

Art. 34

RLS

Su ogni centro lavorativo sarà eletto un rappresentante della Sicurezza del Lavoro che di norma sarà individuato all'interno delle RSA o RSU esistenti. Per il RLS saranno concessi, in aggiunta ai permessi di cui agli art. 4 e 5 del CCNL, ore **30** all'anno di permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività previste dal D. Lgs. 81 e successive modifiche e la partecipazione ai corsi di formazione sulla sicurezza. Fermo restando che gli oneri per la formazione sono a totale carico dell'azienda.

Art. 35

Previdenza complementare

Le parti in riferimento dell'art. 32 del CCNL di categoria si impegnano a informare e favorire l'adesione dei lavoratori al Fondo di Previdenza complementare FILCOOP.

Il lavoratore che intende aderire al fondo verserà la quota del 1.20% della propria retribuzione mensile al FILCOOP a cui si aggiungerà una contribuzione aziendale di pari importo del 1,20%



Art. 36

Salario Variabile

A decorrere dal 01/01/2014 in attuazione dell'art.2 comma 3 del CCNL viene istituito il premio per obiettivi i cui i criteri e modalità di individuazione saranno discussi entro il mese di Febbraio di ogni anno con verifica sui risultati entro il mese di Novembre.

In fase di prima attuazione si definisce un premio pari al 5% del salario lordo annuo da corrispondere come acconto il 50% nel mese di Settembre e il saldo a fine anno a conseguimento degli obiettivi. Gli obiettivi saranno individuati e concordati entro il mese di luglio relativo all' anno 2014.

A tale premio, per i lavoratori interessati dall'art. 20 e 21 del CIRL per i periodi di effettiva prestazione, saranno aggiunte il 2 % da calcolarsi sul salario lordo annuo a titolo sostitutivo delle attuali indennità corrisposte dal Cirl per la reperibilità di cui all'art.21 e per le prestazioni antincendio di cui all'art.20 del CIRL comma 3.

Art. 37

Esclusività di stampa

Il presente CIRL è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione, anche parziale, senza la preventiva autorizzazione di tutte le parti stipulanti.

In virtù delle attuali disposizioni di legge, le parti contraenti si impegnano a depositare, entro un mese dalla data odierna, il presente CIRL presso la direzione Regionale del Lavoro - Via F. Filzi, 5 - Bari.

In ragione di quanto sopra, qualsiasi modifica e/o integrazione relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CIRL o qualsiasi estensione, pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle parti medesime.



Allegati

Allegato A

Raccomandata A/R

All'Ente datore di lavoro

Il sottoscritto avendo lavorato in qualità di operaio stagionale con contratto di lavoro a tempo determinato alle dipendenze del
nel periodo
con la qualifica di

chiede

che gli venga riconosciuto il diritto di riassunzione con la medesima qualifica presso codesto Ente ai sensi dell'art. 4 del CIRL - Lavoratori forestali del 05/10/2009

.....,li.....

Con osservanza



N.B. la richiesta deve essere inoltrata al datore di lavoro entro e non oltre tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.



Regolamento delle trattenute per il contributo d'assistenza contrattuale regionale.

Arti. 1

Il contributo di assistenza contrattuale regionale che i lavoratori forestali intendono versare alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, **stipulanti** del presente contratto, sarà corrisposto a tali organizzazioni unitariamente, tramite ritenuta sulla retribuzione giornaliera da effettuarsi dalle singole amministrazioni nella misura e con le modalità indicate nei successivi articoli del presente regolamento.

Art. 2

Le ritenute saranno effettuate dalle amministrazioni, salva sempre la volontà contraria dei singoli lavoratori da manifestare, in ogni momento, attraverso l'inoltro all'amministrazione dalla quale dipendono di una espressa dichiarazione, conforme all'allegato 132 al presente CIRL. Resta comunque salva per il lavoratore la possibilità di manifestare la volontà contraria alla ritenuta in una forma equipollente a quella indicata nel comma precedente.

Art. 3

L'importo della ritenuta, da effettuarsi sull'ammontare netto delle retribuzioni giornaliere, viene fissato nella misura dello 0,3% della retribuzione globale giornaliera.
La ritenuta sarà effettuata dalle amministrazioni in coincidenza del pagamento della retribuzione ai singoli lavoratori.

Art. 4

Trimestralmente e cumulativamente l'amministrazione dispone il versamento della relativa somma a favore delle **suddette** Organizzazioni Sindacali, mediante accredito sull'apposito conto corrente intestato unitariamente alle organizzazioni medesime.

Art. 5

I datori di lavoro di cui alla *sfera* di applicazione del presente contratto verseranno su un unico conto corrente intestato unitariamente alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto un contributo mensile di E. 0,52 per ogni lavoratore.
Per gli operai a tempo determinato il predetto contributo dovrà essere versato in ragione di €. 0,52 per ogni 30 giorni di lavoro o frazione inferiore a 15.
Il fondo è gestito da una commissione di rappresentanti delle parti datoriali stipulanti.





VERBALE SINDACALE DEL 30-07-2014

In data 30-07-2014 alle ore 15,00 presso la sede dell'Arif, alla via Corigliano 1 z.i. Bari, si sono riuniti, previa convocazione, per l'ARIF, il Direttore Generale, avv. Maria Giuseppe Taurino e la P.O. Dott. Ottavio Lischio, mentre per le OO.SS. regionali di categoria:

- FLAI CGIL , rappresentata dal sig. Giuseppe De Leonardis , Mario Fraccascia e le R.s.a. – Rag. Massimo Capeto e Sig. Salvatore Saponaro.;
- FAI CISL, rappresentata dai sig.ri Paolo Frascella , Vito Cinquepalmi e Rsa Sig. Pasquale Angiolini;
- UILA UIL, rappresentata dal sig. Pietro Buongiorno

Le parti riunitesi a seguito dell'aggiornamento della riunione sindacale del 24.07.2014 sull'individuazione dei criteri per il P.P.O. (premio per obiettivo) art. 36 del CIRL, dopo ampia discussione concordano quanto segue:

1. Il premio (per operai ed impiegati) avrà valore sperimentale sino al 31.12.2014. L'acconto pari al 50%, come previsto, verrà erogato entro il mese di settembre, mentre il saldo del restante 50% sarà erogato entro il mese di dicembre 2014 ;
2. Entro febbraio 2015 le parti si incontreranno per individuare criteri e modalità relativi alle modalità di individuazione ed erogazione del premio per l'anno 2015.
3. Per le attività forestali vengono individuati i seguenti criteri:
 - a) **Antincendio**: Il valore attribuito, a tale obiettivo, è pari all'80% di quanto individuato nell'art.36 del CIRL comma 2 (5% del salario lordo annuo). Si assume come riferimento l'anno caratterizzato da meno superfici percorse da incendi nel triennio antecedente il 2014. Il valore del premio sarà assegnato, **su base provinciale**, qualora sarà conseguita un riduzione delle superfici percorse da incendi almeno del 5% rispetto all'anno di riferimento.;
 - b) **Malattie brevi**: Il valore attribuito, a tale obiettivo, è pari al 20% di quanto individuato nell'art.36 del CIRL comma 2 (5% del salario lordo annuo) e verrà erogato esclusivamente al personale che nell'anno non ha superato 3 gg. di malattia per 2 volte.
 - c) **Lavoratori interessati dall'art. 21** del CIRL (art. 21 condizioni e modi di reperibilità). Il valore attribuito a tale servizio è pari al 2% di quanto individuato nell'art.36 del CIRL comma ultimo. Tale indennità sarà erogata per il periodo rispetto al quale il lavoratore ha dichiarato la propria disponibilità e per l'effettiva prestazione resa. La mancata prestazione in sede di reperibilità, dovuta a cause imputabili al lavoratore, eccezione fatta per assenza giustificata da infortunio e/o malattia

certificati antecedentemente la chiamata, darà effetto alla perdita del diritto per l'intero periodo di disponibilità;

d) **Lavoratori interessati dall'art. 20** (art. 20 estinzione di calamità naturali): Il valore attribuito, a tale prestazione, è pari al 2% di quanto individuato nell'art.36 del C.I.R.L. comma ultimo. Sarà erogato per i periodi di lotta attiva agli incendi prestati dal lavoratore oltre l'orario ordinario di lavoro. Il calcolo derivante dalle attività svolte verrà effettuato a fine campagna A.I.B.

4. **Per le attività irrigue:**

Il valore attribuito, a tale obiettivo, è pari all'80% di quanto individuato nell'art.36 del C.I.R.L. comma 2 (5% del salario lordo annuo), vengono individuati i seguenti criteri da realizzare congiuntamente:

- a) Riduzione dei costi energetici rispetto all'anno precedente;
- b) Riduzione dei costi manutenzione ordinaria rispetto all'anno precedente;
- c) Riduzione dello scostamento del rapporto acqua/emunta - acqua/fatturata rispetto all'anno precedente almeno del 5%.
- d) **Malattie brevi** : Il valore attribuito, a tale obiettivo, è pari all'20% di quanto individuato nell'art.36 del C.I.R.L. comma 2 (5% del salario lordo annuo) e verrà erogato, esclusivamente, al personale che nell'anno non ha superato 3 gg. di malattia per 2 volte.

L'individuazione di tali obiettivi sarà valutata per ogni impianto irriguo.

L.C.S.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top left, the text 'L.C.S.' is printed. Below it, there are several large, stylized signatures. One signature in the upper right is clearly legible as 'Sip'. Other signatures are more abstract and difficult to decipher, but some appear to be 'AD' and 'AD'. The signatures are scattered across the lower half of the page.