SOTTOSCRIZIONE DEL TESTO UNICO DELLA NORMATIVA CONTRATTUALE CONCERNENTE GLI IMPIEGATI E GLI OPERAI FORESTALI DIPENDENTI DALLA REGIONE AUTONOMA VALLE D’AOSTA. (CONTRATTI INTEGRATIVI REGIONALI DI LAVORO 03 GIUGNO 2002, 21 FEBBRAIO 2003 E 11 GENNAIO 2008)

TITOLO I

PARTE COMUNE

Art. 1

SFERA DI APPLICAZIONE

(Articolo 1 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Il presente contratto integrativo disciplina i rapporti di lavoro che intercorrono tra l’amministrazione regionale e gli operai, impiegati e tecnici addetti ai lavori di:
* sistemazioni idraulico forestale e idraulico agraria;
* rimboschimenti, utilizzazioni boschive, lotte antiparassitarie o comunque ascrivibili ad attività selvicolturali;
* impianto e manutenzione del verde pubblico;
* protezione della natura, ivi compresa la fauna selvatica e ittica;
* rilievi dendroauxometrici e censimenti di risorse ambientali eseguiti in amministrazione diretta dalla suddetta amministrazione;
* coltivazione e manutenzione vivai forestali;
* manutenzione e costruzione piccola viabilità forestale e edilizia forestale;
* servizio di custodia e sorveglianza di aree verdi adiacenti ad edifici storici di proprietà regionale;
* sistemazione e manutenzione dei campi sperimentali regionali;
* attività promozionali o allestimenti fieristici connessi alla valorizzazione delle attività agricole e forestali delle risorse naturali e rurali;
* tutti gli altri interventi previsti dalla legge regionale 44/89 art.1.

Art. 2

PROGRAMMAZIONE INTERVENTI

(Articolo 2 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Gli interventi di cui all’art.1 sono programmati in piani annuali e poliennali, secondo una pianificazione che, sulla base della mobilità degli addetti, della loro possibilità di passaggio tra i vari settori di intervento e delle esigenze oggettive di intervento, tende a prolungare nel maggior tempo possibile l’attività annuale dei cantieri.

Art. 3

PIANO ECONOMICO DI INTERVENTO

(Articolo 3 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. L’Amministrazione regionale provvede alla redazione di piani poliennali ed annuali di intervento.
2. Questi sono portati a conoscenza delle OO.SS. prima della loro approvazione.
3. I piani annuali di intervento saranno completati dalla indicazione del numero degli addetti, a tempo determinato ed indeterminato, per unità operative e per località di intervento.
4. Nel corso dell’anno, detto piano potrà essere sottoposto a verifica, in relazione ad eventi che possono determinare necessità di adeguamenti.
5. Allo scopo di salvaguardare la professionalità degli operai forestali acquisita attraverso corsi di formazione professionale ed esperienza nelle varie fasi lavorative, verranno redatti piani di intervento poliennali tendenti a garantire maggior occupazione agli addetti più professionalizzati.

Art. 4

DIRITTI SINDACALI

(Articolo 4 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. I permessi di cui al presente articolo verranno richiesti singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente CIL.
2. Fermo restando quanto previsto dal CCNL, per i lavoratori regolamentati dal presente CIL, che siano componenti di Commissioni di Collocamento Circoscrizionali, verranno concessi loro permessi retribuiti al fine di permettere l’espletamento di tale incarico.
3. Viene istituito un contributo di assistenza contrattuale sulla base di una trattenuta giornaliera di € 0,05 a carico dei lavoratori. Tale trattenuta, salva sempre la volontà contraria del singolo lavoratore, è versata dall’Amministrazione alle Organizzazioni Sindacali regionali firmatarie del presente CIL, in un fondo da queste indicato.
4. Le trattenute sindacali verranno versate mensilmente.
5. L’Amministrazione regionale dovrà inviare mensilmente alle OO.SS. firmatarie del CIL i prospetti relativi alle quote sindacali di ogni singola organizzazione e semestralmente gli elenchi dei lavoratori aderenti al fondo contrattuale di cui al comma 3.

Art. 5

PERMESSI E ASSENZE

(articolo 1 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. Agli impiegati e operai forestali si applica la legge n. 53/2000 sui congedi parentali.
2. In caso di decesso del coniuge o dei parenti di secondo grado del dipendente allo stesso verranno concessi 3 giorni lavorativi di permesso retribuito e una giornata lavorativa nel caso di decesso di altri parenti, dei suoceri ed affini fino al quarto grado. A conferma dell’evento luttuoso dovranno essere presentati gli opportuni certificati.
3. Ai lavoratori che si assentino dal lavoro per visita militare, esami scolastici, donazioni del sangue ed espletamento del mandato politico, spetta un permesso retribuito (previa certificazione) pari alle giornate di lavoro perse, che saranno considerate giornate lavorative ai fini contributivi.
4. I lavoratori a tempo indeterminato che sostengono concorsi nell’ambito del comparto unico regionale hanno diritto ad un massimo di 8 (otto) giorni all’anno di permesso retribuito, con presentazione di idonea documentazione che certifichi l’avvenuta partecipazione ai suddetti concorsi.
5. Agli operai sottoposti a sorveglianza medica ai sensi del D.lgs n. 626/94 viene concessa l’intera giornata retribuita salvo per coloro che lavorino in sedi fisse e per i quali detti permessi sono limitati alle ore effettive di visita o di accertamento diagnostico, oltre al tempo necessario per recarsi alla visita ed a ritornare alla sede di servizio.
6. I lavoratori a tempo indeterminato possono usufruire di 18 ore annuali di assenza giustificata retribuita per visite mediche, prestazioni sanitarie e/o specialistiche, esami clinici o profilassi antitetanica ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di lavoro. Dette ore sono comprensive del tempo necessario per raggiungere il luogo della prestazione ed il successivo rientro in servizio da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura che ha erogato la prestazione con l'indicazione della durata oraria della stessa.
7. I lavoratori a tempo determinato possono usufruire di permessi non retribuiti per concorsi nell’ambito del comparto unico regionale negli stessi limiti previsti per i lavoratori a tempo indeterminato ed in proporzione alla durata del contratto di lavoro. Le giornate e le ore utilizzate ai fini suddetti, compatibilmente con le esigenze della struttura di appartenenza, sono recuperate a fine stagione lavorativa.

Art. 6

GRAVI MALATTIE

(Articolo 2 del C.I.R.L. 11 GENNAIO 2008)

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o controlli diagnostici ricorrenti, come ad esempio emodialisi e la chemioterapia, i giorni di assenza per malattia, relativi giorni di ricovero ospedaliero o di Day Hospital ed i giorni di assenza dovuti alle terapie, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata, non rientrano nel calcolo del periodo di conservazione del posto.
2. Fermo restando quanto previsto dagli artt. 44 e 60 del CCNL, durante i periodi di cui al comma 1 i lavoratori a tempo indeterminato beneficiano dell'intera retribuzione limitatamente ai primi 180 giorni mentre per i lavoratori a tempo determinato detto periodo è riproporzionato alla durata del rispettivo rapporto di lavoro.

Art. 7

DIRITTO ALLO STUDIO

(Articolo 7 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Il lavoratore, con contratto a tempo indeterminato e non in prova, ha diritto ad un permesso retribuito di 150 ore nell’arco del triennio con facoltà di cumularle anche in un solo anno.
2. Il lavoratore, con contratto a tempo determinato, ha diritto al permesso retribuito di cui al precedente comma 1 in proporzione al periodo di durata del proprio contratto di lavoro.
3. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall’ordinamento pubblico.
4. Il monte ore globale aziendale di permessi retribuibili concedibili in ciascun anno è calcolato sommando i risultati ottenuti moltiplicando il 5% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato per 50 ore, il 5% dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a 150 ore per 30 ore ed il 5% dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata inferiore o uguale a 150 ore per 20 ore.
5. I lavoratori che in ogni unità produttiva possono beneficiare contemporaneamente dei permessi per partecipare a detti corsi non potranno superare il 5% dei lavoratori.
6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo delle percentuali di cui al comma 5, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
7. dipendenti che frequentino l’ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post universitari, che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
8. dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l’ultimo e successivamente quelli che, nell’ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post universitari, la condizione di cui alla lettera a);
9. dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
10. Nell’ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell’ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post universitari.
11. Qualora a seguito dell’applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l’ordine decrescente di età.
12. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell’inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l’attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come permessi non retribuiti.
13. Nel rispetto del monte ore aziendale di cui al precedente comma 4, l'Amministrazione, in occasione dell'approvazione del piano economico di intervento annuale e su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, può procedere alla ripartizione di eventuali ore non assegnate in modo tale da permettere, a ciascun dipendente, al massimo il raddoppio del numero di ore previsto dal comma 1 nell'arco del triennio e comunque rispettando il limite delle 150 ore annue di fruibilità individuale.

Art. 8

CONGEDO MATRIMONIALE

(Articolo 8 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Ai lavoratori che contraggono matrimonio spetta, previa certificazione, un congedo straordinario retribuito non computabile nelle ferie.
2. Il congedo matrimoniale è pari a 12 giornate lavorative per i lavoratori a tempo indeterminato ed a 7 giornate lavorative per quelli a tempo determinato.
3. Dette giornate saranno considerate giornate lavorative ai fini contributivi.

Art. 9

FERIE, FESTIVITA' E COMPENSATIVI

(Articolo 3 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 12 del CCNL, il periodo o i periodi di godimento delle ferie sono di norma concordati annualmente tra il datore di lavoro ed i lavoratori entro il 31 marzo di ogni anno.
2. Ad ogni lavoratore deve essere garantito, nell'ambito delle ferie annuali, un periodo di due settimane consecutive nell'arco temporale giugno-settembre.
3. Qualora le ferie non siano state usufruite nell'anno solare, le stesse devono essere godute entro il 31 marzo dell'anno successivo.
4. E' convenzionalmente considerato festivo per tutti i lavoratori il giorno 07 settembre di ogni anno (San Grato) in sostituzione della festa patronale.
5. Le ore di riposo compensativo maturate devono essere usufruite entro trenta giorni.
6. Le ferie non sono cumulabili con le ore di riposo compensativo.

Art. 10

PRESTAZIONI DI SERVIZIO

IN QUALITÀ DI SCRUTATORI AI SEGGI ELETTORALI

(Articolo 9 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Ai lavoratori che prestino servizio in qualità di scrutatori ai seggi elettorali spetta un congedo retribuito (previa certificazione) ai sensi di legge.

Art. 11

FORMAZIONE PROFESSIONALE

(Articolo 10 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Nell’ambito dell’applicazione della L.R. 5/5/1983, n. 28\* riguardante “Disciplina della formazione in Valle d’Aosta”, al fine di favorire lo sviluppo dell’occupazione, avente come scopo la crescita di mano d’opera qualificata e specializzata, la Regione Valle d’Aosta attuerà programmi di formazione professionale i cui contenuti e le modalità saranno concordati con le OO.SS. dei lavoratori interessati.
2. L’attività di tale mano d’opera giovanile sarà intercalata tra la partecipazione al corso di addestramento professionale ed attività di lavoro tecnico-pratico.
3. A norma della legge citata i periodi di lavoro tecnico-pratico saranno regolarmente retribuiti.
4. La Regione Valle d’Aosta si impegna a concordare attraverso gli assessorati competenti le modalità di pratica attuazione di quanto sopra.

\*La legge regionale n. 28/1983 è stata abrogata e sostituita dalla legge regionale 31 marzo 2003, n. 7 il cui articolo 36 tuttavia dispone che fino all’adozione della deliberazione di cui all’articolo 19 della legge stessa continuano a trovare applicazione gli articoli 22 (Attestato di qualifica e certificato di frequenza) e 23 (Esami) della l.r. n. 28/1983.

Art. 12

SPEGNIMENTO DEGLI INCENDI BOSCHIVI E REPERIBILITÀ

(Articolo 11 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. L’Amministrazione regionale, secondo i disposti della L.R. 85/82 e successiva modificazione, organizza corsi sulle tecniche di spegnimento degli incendi boschivi.
2. A partecipare a questi corsi sono chiamati addetti dei cantieri forestali fisicamente e psicologicamente idonei a sopportare le difficoltà, i rischi e le situazioni implicite nelle operazioni di spegnimento degli incendi boschivi.
3. Ai lavoratori impegnati nelle operazioni di prevenzione e spegnimento degli incendi boschivi viene corrisposta, oltre alla normale retribuzione, un’indennità oraria di rischio prevista dalla legge e comunque non inferiore al 25% della normale retribuzione come previsto dall’art. 57 CCNL.
4. L’Amministrazione regionale può disporre nei periodi di grave pericolosità, per far fronte ad esigenze di pronto intervento, la reperibilità degli addetti, ai quali viene corrisposta l’indennità di reperibilità in misura uguale a quella stabilita per i dipendenti regionali.

Art. 13

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

(Articolo 12 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. In considerazione di quanto disposto dal D. Lgs. 21 aprile 1993, n.124\* in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari, tenuto conto che l’Amministrazione regionale e le 00.SS. hanno partecipato, quali soggetti promotori, alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo ed alla costituzione del FOPADIVA - Fondo Pensione Complementare per i lavoratori dipendenti della Regione Autonoma Valle d'Aosta -, e che l’Amministrazione regionale, aderisce, in qualità di datore di lavoro, al FCS - Fondo pensione complementare preesistente destinato ai lavoratori dipendenti dall'Amministrazione regionale stessa\*\* -, al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori dipendenti, si prevede che:
2. al Fondo di previdenza complementare di riferimento potranno liberamente aderire, secondo quanto previsto dalla legge, dallo Statuto e dai Regolamenti, i lavoratori che, superato il periodo di prova:
* siano stati assunti a tempo indeterminato;
* siano stati assunti a tempo determinato ed abbiano effettuato almeno 51 giornate lavorative nel corso dell’anno precedente;
* siano stati assunti con contratto di formazione lavoro o di apprendistato.
1. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico dell'Ente e di quella dovuta dal lavoratore è definita nell'1% della retribuzione utile al calcolo dei TFR. Il versamento della quota di contribuzione a carico dell'Ente è dovuta solo in caso di adesione del lavoratore al Fondo pensione integrativo.
2. La quota da destinare a previdenza complementare da prelevare sul TFR maturando è stabilita in misura pari al 2% della retribuzione utile al calcolo del TFR.
3. Per i lavoratori a tempo indeterminato di prima occupazione successiva al 24 aprile 1993 si destina interamente a favore della previdenza complementare l’importo del TFR maturando.
4. Per i lavoratori assunti a tempo determinato è prevista la destinazione a previdenza complementare del 50 % del TFR maturando.

\*Il D. lgs. 124/1993 è stato abrogato dal D. lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 fatto salvo quanto previsto dall’articolo 23, comma 5 dello stesso D. lgs. 252/2005.

\*\* Attualmente FCS è confluito in FOPADIVA.

Art. 14

MENSA

(Articolo 10 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. L'Amministrazione, compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi per ciascuno dei quali i lavoratori sono tenuti a pagare un corrispettivo pari alla differenza tra il costo dello stesso ed il valore indicato all'art. 15, comma 1.
2. L’amministrazione, là dove non sia possibile usufruire di mense convenzionate, metterà a disposizione a favore dei lavoratori che operano nei cantieri forestali un ricovero idoneo ad uso mensa e un addetto alla preparazione del pasto per un massimo di 3 ore giornaliere, fermo restando le spese di approvvigionamento a carico dei dipendenti.
3. Ai lavoratori che operano nei cantieri forestali che non possono usufruire dei servizi di cui ai commi 1 e 2 è corrisposta una indennità sostitutiva di € 4,00 giornalieri per i soli giorni di presenza al lavoro.
4. La pausa pranzo deve essere compresa tra 1 ora e 1 ora e mezza, salvo specifiche attività concordate con la direzione lavori.

Art. 15

BUONI PASTO

(Articolo 2 del C.I.R.L. 22 dicembre 2008)

1. Il valore del buono pasto sostitutivo del servizio mensa è pari ad € 6.50.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata a condizione che sia prestata attività al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane.

Art. 16

RESPONSABILITA’ CIVILE E PATROCINIO LEGALE

(Articolo 17 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. L’Amministrazione regionale provvede alla stipula di apposite polizze assicurative che, senza diritto di rivalsa, garantiscano, eccezion fatta per i casi di dolo e colpa grave:
	1. il patrocinio legale per i direttori dei lavori, gli assistenti, i capi e vice capi operai ed i capi e vice capi squadra per processi che veda il loro coinvolgimento per causa di servizio;
	2. la responsabilità civile per danni causati a terzi e beni di terzi, ivi comprese le spese dell’eventuale patrocinio legale, e derivanti dallo svolgimento delle attività contemplate nel vigente contratto collettivo nazionale nonché nel presente contratto integrativo.
2. Le polizze di cui al comma 1 garantiscono per ogni lavoratore le spese per un solo legale ed un eventuale domiciliatario e per un solo consulente tecnico di parte per ogni ramo o disciplina attinenti all’oggetto della perizia tra professionisti scelti dal lavoratore nonché le spese processuali.
3. Oltre che nei casi di dolo o colpa grave di cui al comma 1 la tutela assicurativa è esclusa nei casi in cui il datore di lavoro sia parte denunciante e si sia costituito parte civile, qualora i fatti riguardino azioni o omissioni soggette a sanzione disciplinare di cui all’art. 25 del C.C.N.L..

Art. 17

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

(Articolo 13 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Per far fronte a problemi di interpretazione delle materie trattate dal presente accordo si attuano le disposizioni previste dall’art. 44 della L.R. n. 45 del 1995.

Art. 18

DECORRENZA E DURATA

(Articolo 24, comma 1 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. Il presente accordo decorre dal giorno 01/01/2008 e scade il giorno 31/12/2010.

Art. 19

DISPOSIZIONI VARIE

(Articolo 15 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Per quanto non previsto dal presente accordo, si fa riferimento al CCNL per gli operai occupati nel settore Idraulico- Forestale e idraulico-agrario e agricolo ed alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 20

NORME DI SALVAGUARDIA

di cui all’art. 38, comma 4, della L.R. 45/95

(Articolo 16 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. I contenuti economici e normativi del presente accordo saranno prorogati, oltre le scadenze temporali previste, qualora non intervengano successivi accordi e i benefici previsti potranno avere sospensione, totale o parziale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

TITOLO II

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**

**PER GLI OPERAI FORESTALI**

Art. 21

RAPPORTO DI LAVORO

(Articolo 17 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Gli operai addetti ai lavori di cui all’art. 1, per quanto riguarda la natura del rapporto di lavoro, sono classificati in:
2. operai forestali a tempo determinato;
3. operai forestali a tempo indeterminato.
4. Sono operai forestali a tempo determinato coloro che sono assunti con contratto a termine per lavori di carattere stagionale o per l’esecuzione di un’opera definita e predeterminata nel tempo. L’apposizione del termine della durata del rapporto di lavoro risulta da atto scritto.
5. Sono operai forestali a tempo indeterminato coloro che sono assunti o ridestinati all’esecuzione di interventi previsti in forma di progetto e facenti parte dei programmi di cui all’art. 2.
6. L’accesso al contratto a tempo indeterminato, su richiesta dell’interessato, avviene tenendo conto dei seguenti requisiti:
* il livello di qualificazione;
* la presenza nel settore forestale negli anni passati;
* le responsabilità assunte o attribuibili;
* la dipendenza economica da questa occupazione;
* i precedenti disciplinari.

Il passaggio è approvato con deliberazione di Giunta regionale, sentite le OO.SS.

1. il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato può passare, su sua richiesta, a quello determinato.
2. La Regione può richiedere la Cassa integrazione Guadagni per gli operai a tempo indeterminato, come previsto dalla legge n. 457 dell’8/8/72.
3. Fermo restando quanto previsto dall’art. 26 del CCNL 16/7/98 per gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è motivo di sospensione e/o cessazione:
4. esaurimento dei fondi o ragioni tecniche;
5. il completamento dei programmi di intervento, sempre che il lavoratore non possa essere impiegato in altri lavori, anche se ubicati in altre zone;
6. sanzioni disciplinari ripetute superiori alla multa, comminate nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 22

GARANZIE OCCUPAZIONALI

(Articolo 18 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. In relazione ai programmi di intervento predisposti dalla Regione e sempre che i finanziamenti disponibili lo consentano, verranno garantiti i seguenti livelli occupazionali:
2. agli operai forestali, assunti a tempo determinato, che nell’annata precedente abbiano svolto almeno 51 giornate lavorative con sufficiente rendimento, verranno garantite 101 giornate nell’anno seguente;
3. agli operai forestali, assunti come sopra, che abbiano svolto almeno 101 giornate lavorative con sufficiente rendimento, verranno garantite 151 giornate all’anno successivo;
4. per gli operai di nuova assunzione si opererà in modo da garantire una occupazione minima di 51 giornate lavorative.
5. Il sufficiente rendimento è acquisito quando sono soddisfatte le seguenti condizioni:
* il lavoratore effettui, nell’arco dell’anno, un numero di giornate lavorative pari al numero medio delle giornate maturate dagli altri addetti della squadra; sono fatte salve le giornate perse per infortunio o malattia;
* il lavoratore non sia incorso in ripetuti provvedimenti disciplinari, superiori alla multa.
1. Gli operai forestali di cui alle lettere del comma 1) conservano comunque il diritto di effettuare le giornate svolte nell’anno precedente, sempre che i finanziamenti disponibili lo consentano ed i programmi di intervento lo prevedano.
2. Al fine dell’acquisizione del diritto alle garanzie occupazionali per l’anno successivo, le giornate perse dal lavoratore a causa di infortunio sul lavoro, malattia professionale, malattia, gravidanza e servizio militare verranno conteggiate, su richiesta documentata, in misura non superiore alle giornate di lavoro svolte dalla squadra di appartenenza.
3. Ai fini occupazionali e con riferimento ai singoli cantieri è garantita la sostituzione delle unità lavorative che abbandonino il settore con nuove unità.
4. Le garanzie occupazionali non sono applicabili per quei lavoratori che siano assunti per l’esecuzione di opere di particolare necessità ed urgenza, in conseguenza di situazioni particolari collegabili anche ad avversità atmosferiche o a calamità naturali o a piani straordinari a termine, nonché per i lavoratori che abbiano dimostrato una scarsa attitudine e volontà al lavoro, sentite le OO.SS.
5. L’amministrazione regionale si impegna a fornire alle OO.SS, appena elaborato il consuntivo annuale, comunque non oltre fine marzo, il numero delle giornate pro-capite effettuate nell’anno precedente da tutti gli addetti nel settore.
6. L’Amministrazione regionale si impegna a comunicare alle OO.SS l’eventuale sospensione di lavori dei cantieri o l’accorpamento di squadre non previsto dal piano lavori.

Art. 23

QUALIFICHE

(Articolo 19 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Per la classificazione delle qualifiche si fa riferimento al CCNL art. 49 per gli operai.
2. Per l’acquisizione delle qualifiche si terrà conto:
* delle qualifiche conseguite precedentemente;
* dell’esperienza, capacità e responsabilità nell’esecuzione dei lavori riconosciute dalla Direzione Lavori;
* delle valutazioni assegnate ai fini della corresponsione del salario della prestazione individuale;
* della frequenza ai corsi attinenti alla qualifica con superamento della prova.

Art. 24

MANSIONI SUPERIORI

(Articolo 20 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Come da CCNL art. 8.

Art. 25

ORARIO DI LAVORO

(Articolo 4 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. L’orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali e, di norma, distribuito su 5 (cinque) giorni lavorativi.
2. L’orario di lavoro potrà essere distribuito su 4 giornate lavorative qualora la Direzione Lavori ne rilevasse la necessità sulla base della tipologia dell’intervento da eseguire e/o della distanza del cantiere. Tale misura dovrà essere concordata con gli operai.
3. Ai fini della contribuzione assicurativa di cui all’art. 5 della legge 16/02/1977, n. 37, le giornate di effettivo lavoro vanno moltiplicate per il coefficiente 1,20 con arrotondamento del risultato per eccesso nel caso si tratti di frazione uguale o superiore a 0,50 e per difetto se la frazione è inferiore a 0,50.
4. Agli operai a tempo indeterminato il valore delle ferie per la mezza giornata di assenza equivale alla metà dell'orario giornaliero programmato per quella giornata.

Art. 26

ATTREZZI DI LAVORO

(Articolo 5 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. Tutti gli attrezzi necessari alle varie operazioni, ivi compresi i dispositivi di protezione individuale (DPI), sono a carico dell’amministrazione; la responsabilità della loro buona tenuta compete al singolo addetto, che in caso di smarrimento o danneggiamento per cause imputabili a sua negligenza è tenuto a rimborsarli previa rituale contestazione.
2. L’Amministrazione regionale provvede a dotare di idonei strumenti di comunicazione tutte le squadre forestali.

Art. 27

MAGGIORAZIONI MANSIONI ED INCARICHI

(Articolo 6 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. Agli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato ai quali venga conferito l’incarico di caposquadra compete, limitatamente alla durata dello stesso, un importo mensile di € 180,00.
2. Ai lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato ai quali venga conferito l’incarico di capo operaio, limitatamente alla durata dello stesso, o che svolgano mansioni di capo operaio compete un importo mensile di € 180,00.
3. Agli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato ai quali venga conferito un incarico di vice capo operaio o di vice capo squadra compete, limitatamente alla durata dello stesso, un importo mensile di € 45,00.
4. L'incarico di caposquadra e capo operaio e vice capo squadra e vice capo operaio è considerato utile ai fini del calcolo dei ratei di 13a e 14a mensilità. Il numero di giornate di incarico superiore cumulativamente a 15 viene considerato come rateo mensile.
5. L'incarico temporaneo di caposquadra e capo operaio può essere conferito al vice capo squadra o al vice capo operaio, con sospensione dell'erogazione della relativa indennità al rispettivo capo, nei casi di prestazione lavorativa non fornita dai primi per periodi continuativi e superiori a n. 39 ore consecutive con conseguente nomina di un vice capo squadra se necessario.
6. L'incarico temporaneo di caposquadra e capo operaio di cui al comma precedente è considerato utile ai fini del calcolo, con i rispettivi importi di caposquadra e capo operaio, dei ratei di 13a e 14a mensilità. Il numero di giornate di incarico superiore cumulativamente a 15 viene considerato come rateo mensile.
7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 sono applicabili anche per le nomine temporanee da operaio a vice capo squadra ed a vice capo operaio.
8. Agli operai a tempo indeterminato, cui**,** per ragioni organizzative e gestionali, venga revocato l’incarico di capo operaio o capo squadra, saranno riconosciuti, ai fini della 13a e 14a mensilità, i ratei mensili corrispondenti ai mesi di conferimento dell’incarico. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vanno considerate come un rateo mensile.
9. Agli operai a tempo determinato, sulle maggiorazioni di cui ai commi 1, 2 e 3, verrà riconosciuto il terzo elemento di cui all’art. 52 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono comprensive delle indennità e assorbono quanto previsto per tale titolo del CCNL ed in particolare dell’art. 49.

Art. 28

MODALITA’ DI PAGAMENTO

(Articolo 24 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Le retribuzioni dovranno essere erogate, di norma, entro la fine del mese successivo.

Art. 29

IMPOSSIBILITA’ DI PRESTAZIONE LAVORO

PER CAUSA DI FORZA MAGGIORE

(Articolo 25 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. All’atto dell’avvio di ogni cantiere verrà stabilito un punto di ritrovo convenzionale. La località e l’orario verranno concordati con la Direzione Lavori.
2. Qualora, al dipendente giunto sul posto di lavoro, le condizioni meteorologiche non consentano l’inizio o la prosecuzione del lavoro entro le prime 2 ore, verrà corrisposta la paga pari a 2 ore; nel caso in cui il lavoro venga interrotto dopo le 2 ore verrà corrisposta la paga pari al 50% delle ore stabilite per l’intera giornata. Qualora la sospensione debba avvenire all’inizio o durante la ripresa pomeridiana, verrà corrisposta l’intera paga della giornata.
3. L’attribuzione delle ore non lavorate come sopra specificato, è ammessa con l’abbandono del cantiere solo laddove questo è sprovvisto di una base logistica adeguata.
4. Ai lavoratori che pernottino sul luogo di lavoro, quando vi sia impossibilità di prestazione lavorativa, verrà corrisposta la retribuzione dell’intera giornata con esclusione delle indennità di disagio di cui ai punti b) e c) del comma 1 dell’art. 32, a condizione della loro permanenza sul cantiere.

Art. 30

## RIMBORSO SPESE DI TRASPORTO

(Articolo 26 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Qualora l’Azienda, per il raggiungimento dei luoghi di lavoro, non provveda con mezzi propri, al dipendente che usi mezzi di trasporto privati spetta un rimborso pari ad ¼ del costo della benzina per chilometro percorso dalla sede di riferimento al luogo di lavoro.
2. Nel caso di operai assegnati in via continuativa ad impianti fissi, quali vivai forestali e sede dei servizi, la sede di riferimento viene individuata nella stessa struttura dove stabilmente si svolge l’attività; negli altri casi, la sede di riferimento viene individuata nella sede della stazione forestale della giurisdizione di competenza, all’atto di assunzione.
3. Per tutti i lavoratori che hanno percorrenze chilometriche, tra il luogo di residenza e il cantiere di lavoro, inferiori rispetto a quelle relative alla distanza tra la stazione forestale della giurisdizione di competenza ed il cantiere di lavoro, il computo per il rimborso chilometrico sarà effettuato tenendo conto della distanza più corta.
4. Per tutti i lavoratori, aventi come riferimento le sedi del Servizio, ma operanti di norma sul territorio, il computo chilometrico sarà effettuato tenendo conto della distanza più corta fra quelle che intercorrono tra il luogo di lavoro e quello di servizio. Quanto sopra si applica solo nel caso in cui i lavori si svolgano al di fuori della giurisdizione forestale di Aosta.
5. Nulla è dovuto nel caso di percorso per recarsi in mensa.

Art. 31

INDENNITA’ DI PERNOTTAMENTO

(Articolo 7 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. Il pernottamento vicino al posto di lavoro, fuori dall'abituale residenza, in strutture logistiche messe a disposizione dall'Amministrazione e disposto dalla stessa quando ciò sia opportuno in relazione alla distanza dal cantiere ovvero alla tipologia di intervento, comporta la corresponsione di un'indennità di € 9,00 per ogni pernottamento.
2. Il pernottamento in rifugio o in strutture ricettive individuate dall'Amministrazione e disposto dalla stessa quando ciò sia opportuno in relazione alla distanza dal cantiere ovvero alla tipologia dell'intervento comporta la corresponsione di un'indennità di € 3,00 per ogni pernottamento.
3. I costi di cena ed alloggio in strutture ricettive private sono a carico dell'Amministrazione.
4. Fatti salvi i casi di forza maggiore, per i lavoratori che comunque non intendano usufruire di quanto previsto ai commi 1 e 2 non è dovuto il rimborso di cui all'art. 30 del presente accordo e quello, per quanto riguarda il tempo di viaggio, di cui all'art. 16 del C.C.N.L.”.

Art. 32

INDENNITA’ PER LAVORI DISAGIATI

(Articolo 8 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. Agli operai adibiti a lavori in zone particolarmente disagiate e comportanti particolari attenzioni e specializzazioni, competono, in aggiunta alla normale retribuzione, ed in sostituzione dell’art. 53 del C.C.N.L., le seguenti indennità:
2. € 8,26 per ogni giornata di lavoro, o proporzionale alle ore effettivamente lavorate, ai lavoratori di quelle squadre che operano ad una quota superiore a 1.800 metri.
3. un’ora della retribuzione globale per l’intera giornata di presenza al lavoro per l’effettuazione delle seguenti categorie di interventi:
* lavori di sistemazione di pendici franose e lavori in acqua o in zone sortumose;
* interventi fitosanitari con l’impiego di prodotti antiparassitari e anticrittogamici;
* lavori che richiedono l’utilizzo di dispositivi anticaduta;
* lavori di potatura con cella;
* lotta contro la processionaria;
* uso della motosega;
* attività di esbosco di tronchi con l’ausilio di argani, zappini, teleferiche e mezzi aerei e macchine trattrici.
1. due ore della retribuzione globale per l’intera giornata di presenza al lavoro per l’effettuazione delle seguenti categorie di interventi:
* attività di costruzione di paravalanghe;
* attività in bosco con l’utilizzo della motosega;
1. € 2,50 per ogni giornata di lavoro ai lavoratori che operano:
* con demolitore e/o rizollatrice quali fonti di vibrazione;
* con l'ausilio del mezzo aereo, nei casi in cui il mezzo aereo intervenga direttamente nelle fasi lavorative e nella costruzione dell'opera come per esempio nel montaggio di paravalanghe, per il getto di calcestruzzo nella realizzazione di manufatti, nella collocazione di materiali direttamente sull'opera in costruzione;
* nel montaggio o smontaggio di teleferiche.
1. Le indennità delle categorie di cui ai punti b) c) e d) del comma 1, non sono cumulabili. È considerata “intera giornata di presenza” quella in cui le attività disagiate e comportanti particolari attenzioni e specializzazioni sono svolte in modo prevalente rispetto alle altre attività lavorative.

Art. 33

MISSIONI E TRASFERTE

(Articolo 12 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. In caso di missioni di durata superiore alle 12 ore, oltre alla normale retribuzione, competono il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo a tre stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri nel limite di euro 23,00 per il primo pasto e complessivi euro 46,00 per i due pasti. In caso di durata non inferiore a 6 ore spetta unicamente il rimborso per il primo pasto.
2. Nel caso in cui il lavoratore operi al di fuori della sua normale giurisdizione forestale di competenza ovvero dalla sede di servizio e la distanza del cantiere di lavoro sia superiore a 15 Km. dalla Stazione forestale di appartenenza, o dal Comune di residenza, ha diritto, oltre al rimborso chilometrico se usa il mezzo proprio, ad un rimborso pasto stabilito in € 9,30.

Quanto sopra non si applica qualora nel Comune dove si svolgono i lavori vi sia la possibilità di usufruire, compatibilmente con i tempi di cui all’art. 14, comma 4, di mense convenzionate o il cantiere disponga di un ricovero mensa.

Art. 34

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

(Articolo 13 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. In caso di interruzione del lavoro per infortunio o malattia professionale, l’Ente pubblico corrisponderà al lavoratore una integrazione affinché possa percepire il normale trattamento economico giornaliero, previsto dal CCNL e dal CIL, pari a quello dei lavoratori della stessa squadra per il periodo di durata dell’infortunio fino e non oltre la data di cessazione del lavoro della squadra a cui l’operaio appartiene.
2. In caso di interruzione del lavoro per infortunio o malattia professionale, il contratto di lavoro è prorogato per la durata dell'infortunio o della malattia professionale, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e la chiusura dei cantieri mobili.

Art. 35

INTEGRAZIONE MALATTIA

(Articolo 14 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. All’operaio forestale a tempo determinato spetta un’integrazione della retribuzione reale, a decorrere dal quarto giorno, da parte dell’Ente pubblico per il periodo di durata della malattia, pari al 50% per assenze da 4 a 7 giorni consecutivi, e pari all’80% per assenze superiori ai 7 giorni consecutivi, fino e non oltre la data di cessazione del lavoro della squadra a cui l’operaio appartiene.

Art. 36

CARENZA MALATTIA

(Articolo 15 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. Agli operai forestali a tempo determinato spetta l’indennità di carenza da parte dell’Ente pubblico pari al 50% per assenze da 4 a 7 giorni consecutivi e pari all’80% per assenze superiori ai 7 giorni consecutivi.

Art. 37

SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE

(Articolo unico del C.I.R.L. 21 febbraio 2003)

1. A partire dall’1/1/2002 il salario integrativo di cui al precedente CIL verrà incrementato dei seguenti importi:

OPERAI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Livello | Salario Integrativo orario al 31/12/2001 | Aumento orario dal 01/01/2002 | Totale salario integrativo orario al 01/01/2002 |
| 1 | € 0,24 | € 0,05 | € 0,29 |
| 2 | € 0,36 | € 0,08 | € 0,44 |
| 3 | € 0,48 | € 0,10 | € 0,58 |
| 4 | € 0,60 | € 0,13 | € 0,73 |

1. A seguito dell’introduzione del 3° livello “operaio qualificato super”, a partire dall’1/1/2003, gli importi del salario integrativo sono i seguenti:

OPERAI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

|  |  |
| --- | --- |
| Livello | Totale salario integrativo orario al 01/01/2003 |
| 1 | € 0,29 |
| 2 | € 0,44 |
| 3 | € 0,49 |
| 4 | € 0,58 |
| 5 | € 0,73 |

Art. 38

SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE

(Articolo 16 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

* 1. A partire dall’1/1/2008 il salario integrativo di cui al precedente c.i.r.l. verrà incrementato dei seguenti importi:

OPERAI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Livello | Salario Integrativo orario al 31/12/2005 | Aumento orario dal 01/01/ 2008 | Totale salario integrativo orario |
| 1 | € 0,29 | € 0,124 | € 0,414 |
| 2 | € 0,44 | € 0,161 | € 0,601 |
| 3 | € 0,49 | € 0,173 | € 0,663 |
| 4 | € 0,58 | € 0,200 | € 0,780 |
| 5 | € 0,73 | € 0,235 | € 0,965 |

TITOLO III

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**

**PER GLI IMPIEGATI FORESTALI**

Art. 39

ORARIO DI LAVORO

(Articolo 18 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

* + - 1. L’orario di lavoro è fissato in 37,5 ore settimanali.
			2. E’ consentita la flessibilità in entrata, sia al mattino sia al pomeriggio, per un tempo non superiore a 15 minuti con obbligo di recupero nell’arco della giornata.
			3. Nell’autorizzare la flessibilità dell’orario di lavoro di cui al comma 1, sono prioritariamente considerati i dipendenti che si trovino in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
			4. L’autorizzazione per l’utilizzo dell’orario flessibile è rilasciata dal Dirigente previa analisi delle caratteristiche dell’attività svolta e dei riflessi che detta autorizzazione possa comportare sull’organizzazione e la funzionalità del servizio nel suo complesso, fermo restando che le stesse devono essere garantite su tutto l’orario di lavoro.

Art. 40

FERIE

(Articolo 36 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Le giornate di ferie spettanti possono essere utilizzate, dal singolo lavoratore, frazionate in quote orarie non inferiori alle 2 ore.

Art. 41

RIMBORSO SPESE PER USO MEZZO PROPRIO

(Articolo 37 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Nel caso in cui per motivi di servizio, l’impiegato usi il proprio mezzo, allo stesso verrà corrisposto un rimborso chilometrico pari ad 1/4 del prezzo della benzina per il lavoro svolto al di fuori dell’abituale sede.

Art. 42

MISSIONI, TRASFERTE E RIMBORSO SPESE

PER USO MEZZO PROPRIO

(Articolo 19 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. Per il trattamento relativo a missioni e trasferte si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 33.

Art. 43

ASPETTATIVA

(Articolo 39 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. In riferimento all’art. 13 del CCNL, può essere concessa al lavoratore, non in periodo di prova, che ne faccia motivata richiesta, un periodo di aspettativa da un minimo di 1 mese ad un massimo di 12 mesi e comunque non superiore al periodo di assunzione.

Art. 44

SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE

(Articolo 40 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. A partire dall’1/1/2002 il salario integrativo di cui al precedente CIL verrà aumentato dei seguenti importi:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Livello | Salario Integrativo mensile al 31/12/2001 | Aumento mensile dal 01/01/2002 | Totale salario integrativo mensile al 01/01/2002 |
| 1 | € 125,212 | € 8,263 | € 133,48 |
| 2 | € 162,758 | € 12,395 | € 175,15 |
| 3 | € 205,444 | € 16,527 | € 221,97 |
| 4 | € 274,476 | € 20,658 | € 295,13 |
| 5 | € 335,532 | € 23,241 | € 358,77 |
| 6 | € 412,653 | € 25,823 | € 438,48 |

Art. 45

SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE

(Articolo 20 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. A partire dall’1/1/2008 il salario integrativo di cui al precedente CIL verrà aumentato dei seguenti importi:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Livello | Salario Integrativo mensile al 31/12/2005 | Aumento mensile dal 01/01/2008 | Totale salario integrativo mensile |
| 1 | € 133,48 | € 20,83 | € 154,31 |
| 2 | € 175,15 | € 27,04 | € 202,19 |
| 3 | € 221,97 | € 29,02 | € 250,99 |
| 4 | € 295,13 | € 33,18 | € 328,31 |
| 5 | € 358,77 | € 39,42 | € 398,19 |
| 6 | € 438,48 | € 41,50 | € 479, 98 |

Art. 46

CLASSIFICAZIONE E MANSIONI

(Articolo 41 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Per la classificazione degli impiegati forestali si fa riferimento a quanto previsto dalle singole declaratorie contenute nei vari livelli di appartenenza, così come specificate nell’art. 35 del CCNL.
2. Per l’acquisizione delle qualifiche si terrà conto:
3. delle qualifiche conseguite precedentemente;
4. dell’esperienza, capacità e responsabilità nell’esecuzione dei lavori;
5. delle valutazioni assegnate ai fini della corresponsione del salario della prestazione individuale;
6. della frequenza ai corsi attinenti alla qualifica con superamento della prova.

Art. 47

INCENTIVI PER I LAVORI IN ECONOMIA

(Articolo 9 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. Al fine di promuovere e sviluppare le competenze interne all’Amministrazione, sono istituiti gli incentivi per le fasi attinenti ai lavori in economia per interventi che si connotino per la loro complessità e necessitino della progettazioneprevia adozione di specifico atto contenente l'individuazione delle tipologie di intervento.
2. La complessità dell’intervento può essere alta, media o bassa e il Dirigente determina, caso per caso, se i singoli interventi rivestono i requisiti di cui al comma 1 e, in caso affermativo, anche il grado di complessità.
3. Al fine di consentire un’equa corresponsione degli incentivi ogni intervento è suddiviso nelle seguenti fasi:
4. progettazione;
5. direzione lavori;
6. elaborazione ed esecuzione del piano per la sicurezza.
7. Relativamente agli interventi di alta complessità, per ciascuna fase effettivamente realizzata da dipendenti dell’Amministrazione regionale, sono corrisposti i seguenti emolumenti forfetari lordi per ogni singolo intervento:

a) progettazione € 15,00;

b) direzione lavori € 15,00;

c) elaborazione ed esecuzione piano sicurezza € 10,00.

1. Per gli interventi di media complessità gli importi di cui al comma 4 sono ridotti del 25% mentre per quelli di bassa complessità sono ridotti del 50%.

TITOLO IV

**FONDO UNICO AZIENDALE**

PREMESSA

Il sistema premiante introdotto con il contratto del 07/05/1998 viene confermato. I risultati positivi ottenuti dalla precedente sperimentazione sono stati, infatti, tali da suggerire un ulteriore perfezionamento che, partendo dai due elementi originari (la produttività di gruppo e la qualità della prestazione individuale), integri gli stessi attraverso una specifica ed adeguata valutazione del miglioramento del servizio nel suo complesso.

Art. 48

COSTITUZIONE DEL FONDO UNICO AZIENDALE

(Articolo 42 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Il Fondo Unico Aziendale sarà alimentato e finanziato nei termini che seguono:
2. € 439,30 annui per ogni impiegato ed operaio agricolo con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
3. € 36,61 per ogni mese lavorativo per ogni impiegato con contratto di lavoro a tempo determinato;
4. € 1,96 per ogni giornata di presenza lavorativa per ogni operaio con contratto di lavoro a tempo determinato.
5. A partire dal 01/01/2002 si conviene che gli importi di cui al comma 1 siano così incrementati: al punto a) di € 103,83, al punto b) di € 8,65 e al punto c) di € 0,46.
6. Per quanto sopra, pertanto, il Fondo Unico Aziendale dal 01/01/2002 disporrà complessivamente della somma derivante dalle seguenti risorse finanziarie:
7. € 543,13 annue per ogni impiegato ed operaio con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
8. € 45,27 mensili per ogni impiegato con contratto di lavoro a tempo determinato;
9. € 2,42 giornalieri per ogni operaio con contratto di lavoro a tempo determinato.
10. A partire dall’01/01/2003 si conviene che gli importi di cui al comma 3 siano così incrementati: al punto a) di € 51,51, al punto b) di € 4,32 e al punto c) di € 0,23.
11. Per quanto sopra, pertanto, il Fondo Unico Aziendale dal 01/01/2003 disporrà complessivamente della somma derivante dalle seguenti risorse finanziarie:
12. € 594,64 annui per ogni impiegato ed operaio con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
13. € 49,59 mensili per ogni impiegato con contratto di lavoro a tempo determinato;
14. € 2,65 giornalieri per ogni operaio con contratto di lavoro a tempo determinato;
15. € 12.000,00 annui forfetari a decorrere dal 01/01/2008 per finanziare prioritariamente la corresponsione degli importi di cui all'art. 53 e, per la parte residua, per contribuire al finanziamento del salario variabile di cui all'art. 50. (Articolo 21 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008).

Art. 49

UTILIZZO DEL FONDO UNICO AZIENDALE

(Articolo 43 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Il Fondo Unico Aziendale alimenterà, con le modalità previste dagli articoli seguenti:
	1. Incremento della produttività di gruppo;
	2. Qualità della prestazione individuale.

Art. 50

SALARIO VARIABILE IN FUNZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DI GRUPPO

E DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

(Articolo 44 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

L’A.R.R.S. e le OO.SS. del personale dell’area idraulico/forestale dell’Assessorato Agricoltura e Risorse Naturali della Regione Autonoma della Valle d’Aosta convengono sull’opportunità di costituire un fondo atto ad alimentare un sistema di incentivi finalizzato alla valorizzazione delle capacità, della professionalità, delle disponibilità e del contributo di una maggiore efficienza e produttività del settore.

L’istituto si pone come obiettivo la distribuzione di una quota di salario variabile legata ai seguenti fattori:

1. Particolarità, disagio e professionalità del settore.

Con tale presupposto si vuole evidenziare la diversità degli interventi lavorativi nei settori, che, pur essendo sinergici tra di loro, comportano e richiedono requisiti di impegno, di gravosità e di professionalità e di adattamento notevolmente diversificati.

1. Collaborazione, Produttività e Responsabilità nel lavoro collettivo e di squadra.

Con tale intervento si vuole valorizzare l’azione collettiva necessaria alla realizzazione di interventi che prevedono la partecipazione coordinata del gruppo e della squadra, nonché ricercare giuste condizioni di produttività e di efficienza tra squadre e cantieri.

1. Disponibilità, Produttività e Collaborazione dell’apporto individuale.

Con tale intervento si vuole valorizzare l’apporto individuale, tenendo conto delle diversità esistenti nelle condizioni soggettive di lavoro. In particolare:

**OPERAI**

1. Mobilità al di fuori della Stazione Forestale e tra le varie squadre.
2. Assunzione di responsabilità (es. Capi operai e assistenti ai lavori, ecc.).
3. Lavorazioni disagiate (operazioni di abbattimento, allestimento, esbosco nei boschi distrutti dagli incendi, difficoltà climatiche, pernottamento in alta quota, utilizzo elicottero).
4. Ripartizione orario differenziato nei casi di lavori in quota.
5. Assiduità e presenza in servizio.
6. Elevate percorrenze a piedi con trasporto attrezzi (es. attacchi parassitari).
7. Interventi in condizioni di emergenza (AIB - alluvioni, ecc.).
8. Precisione e qualità delle prestazioni.

**IMPIEGATI**

1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte e disponibilità all’arricchimento professionale.
2. Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi nonché disponibilità alla mobilità verticale ed orizzontale.
3. Orientamento all’utenza e alla collaborazione all’interno del proprio ufficio e tra diversi uffici.
4. Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.
5. Assiduità e presenza in servizio.
6. Per consentire la valutazione delle caratteristiche di settore previste dal punto 1 si assegnano i valori parametrali di cui alla Tab. A che consentiranno la determinazione delle risorse finanziarie disponibili nell’ambito di ogni settore (centro di costo).
7. La tabella A prevede, altresì, le percentuali di ripartizione del fondo di settore atte a costituire i relativi fondi di salario collettivo e individuale.

TABELLA A

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| SETTORI | PARAMETRO PER CENTRO DI COSTO | % SALARIO DI PRODUTTIVITA’ COLLETTIVA | % SALARIO PER LA QUALITA’ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE |
| Bûcherons | 100 | 50 | 50 |
| Addetti officine bacini montani e difesa del suolo, alle officine forestazione, ai magazzini forestazione, autisti bacini montani e difesa del suolo, autisti forestazione | 60 | 20 | 80 |
| Addetti sentieristica con opere in alta quota e attività edili in genere | 70 | 60 | 40 |
| Addetti sistemazioni idrauliche | 70 | 40 | 60 |
| Addetti sentieristica ordinaria, raccolta ramaglia e semplici opere di muratura | 40 | 40 | 60 |
| Addetti verde pubblico e vivai, campi sperimentali, promozioni e mostre con uso attrezzature specifiche | 60 | 20 | 80 |
| Addetti verde pubblico, manutenzione vivai, manutenzione giardini alpini, custodia giardini pubblici, campi sperimentali, promozioni e mostre | 30 | 20 | 80 |
| Impiegati tecnici | 60  | 10  | 90  |
| Impiegati amministrativi | 60  | 10  | 90  |
| Impiegati tecnici addetti ai laboratori | 60 | 10 | 90 |
| Corpo forestale - interventi edili e forestali | 70 | 40 | 60 |
| Addetti Paravalanghe | 100 | 50 | 50 |

Art. 51

CORRESPONSIONE DEL SALARIO

DI PRODUTTIVITÀ DI GRUPPO

(Articolo 45 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Il fondo del salario collettivo verrà equamente determinato per le squadre e per i gruppi omogenei in relazione al personale in forza presso ogni settore e alla durata del contratto (n° mesi).
2. A fine anno lavorativo, il dirigente assegnerà, alla squadra o al gruppo omogeneo, il salario collettivo proporzionalmente adeguato alla realizzazione dei piani e dei risultati collettivi raggiunti. L’importo non potrà essere inferiore al 50% del fondo complessivamente assegnato alla squadra.
3. Parteciperanno alla corresponsione del salario di produttività collettiva i lavoratori che abbiano superato almeno 100 giornate lavorative.
4. Eventuali somme non corrisposte saranno riportate sul fondo del salario per qualità individuale del settore considerato.

Art. 52

CORRESPONSIONE DEL SALARIO PER LA QUALITÀ

DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

(Articolo 46 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. La determinazione del salario individuale sarà la risultante del rapporto tra fondo per il salario individuale e n° dei dipendenti del settore/centro di costo interessato. Il dirigente, ferme restando le quantità economiche previste dal fondo del salario individuale e dai criteri anche disgiunti previsti al comma 2 dell'art. 50, assegnerà gli importi di salario individuale con un rapporto 0,1 - 2 dell’importo medio del salario stesso.
2. Il salario per la qualità della prestazione individuale sarà corrisposto alla fine dell’anno lavorativo.
3. La valutazione adottata dal Dirigente con un coefficiente di merito inferiore allo 0,9 dell’importo medio del salario per la prestazione individuale deve essere comunicata all’interessato che, ove dissenta, potrà promuovere, entro 15 giorni dall’assegnazione, l’attivazione di un tentativo di conciliazione che si svolgerà entro i successivi 30 giorni. Il tentativo di conciliazione avrà luogo attraverso un incontro tra il Dirigente, un rappresentante indicato dal lavoratore e da un terzo componente indicato dall’Amministrazione interessata.
4. La decisione adottata in sede di conciliazione diverrà definitiva.
5. I criteri generali per la predisposizione della scheda di valutazione saranno stabiliti sentite le Organizzazioni Sindacali.
6. Gli importi del salario variabile sono corrisposti entro il mese di luglio dell'anno successivo. (Articolo 22 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008).

Art. 53

PRODUTTIVITA’ DI SQUADRA E DI SISTEMA

(Articolo 23 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. Al fine di garantire un riconoscimento alla concreta contribuzione al miglioramento di produttività di squadra e di sistema si corrispondono per le attività di seguito elencate i compensi indicati nelle relative tabelle:

a) utilizzo del decespugliatore oltre 80 e fino a 200 ore effettive annue;

b) utilizzo del decespugliatore da 201 a 350 ore effettive annue;

c) utilizzo del decespugliatore da 351 a 500 ore effettive annue;

d) utilizzo del decespugliatore oltre 500 ore effettive annue;

e) guida su strade sterrate di automezzi di peso complessivo superiore a 35 q. ovvero di autocarri tipo Bremach o Daily oltre i 100 Km. e fino a 300 Km. all'anno;

f) guida su strade sterrate di automezzi di peso complessivo superiore a 35 q. ovvero di autocarri tipo Bremach o Daily da 301 Km. e fino a 500 Km. all'anno;

g) guida su strade sterrate di automezzi di peso complessivo superiore a 35 q. ovvero di autocarri tipo Bremach o Daily oltre i 500 Km. all'anno.

UTILIZZO DEL DECESPUGLIATORE

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Da 80 a 200 ore effettive annue | Da 201 a 350 ore effettive annue | Da 351 a 500 ore effettive annue | Oltre 500 ore effettive annue |
| € 50,00 | € 100,00 | € 200,00 | € 250,00 |

GUIDA SU STRADA STERRATA DI AUTOMEZZI

DI PESO COMPLESSIVO SUPERIORE A 35 Q. OVVERO DI AUTOCARRI TIPO BREMACH O DAILY

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Da 100 fino a 300 Km/anno | Da 301 a 500 Km./anno  | Oltre 500 Km./anno |
| € 50,00 | € 100,00 | € 250,00 |

1. Gli importi delle precedenti tabelle sono liquidati entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Art. 54

UNA TANTUM

(Articolo 24, comma 2 del C.I.R.L. 11 gennaio 2008)

1. A titolo di arretrato ed a chiusura degli anni 2006 e 2007 sono rispettivamente riconosciute le somme a titolo di “una tantum” pari a € 360,00 ed € 500,00 per dipendente, da liquidarsi proporzionalmente ai periodi di effettivo servizio.

**TITOLO V**

### **RIALLINEAMENTO ECONOMICO NORMATIVO**

Art. 55

INQUADRAMENTO DEGLI OPERAI E IMPIEGATI AGRICOLI

DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D’AOSTA

(Articolo 47 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Dall’01/01/2002 agli impiegati ed operai agricoli si applicano il CCNL ed il CCIR degli impiegati ed operai forestali.
2. Sempre a far data dal 01/01/2002 cessano gli effetti prodotti dal CCNL e dagli accordi integrativi applicati agli operai e impiegati agricoli e agli stessi si applica il contratto economico e normativo degli operai e impiegati forestali esclusa la parte disciplinata dal successivo articolo.
3. Dall’01.01.2002 agli impiegati ed operai agricoli verranno attribuiti i livelli riportati nelle tabelle sottoriportate:

OPERAI

|  |  |
| --- | --- |
| AGRICOLI | FORESTALI |
| 1° | OP. COMUNE | 1° | OP. COMUNE |
| 2° | OP. QUALIFICATO | 2° | OP. QUALIFICATO |
| 3° | OP. SPECIALIZZATO | 3° | OP. SPECIALIZZATO |
| 4° | OP. SPECIAL. SUPER | 4° | OP. SPECIAL. SUPER |

IMPIEGATI

|  |  |
| --- | --- |
| AGRICOLI | FORESTALI |
| 1° | 6° |
| 2° | 5° |
| 3° | 4° |
| 4° | 3° |
| 5° | 2° |
| 6° | 1° |

Art. 56

RIALLINEAMENTO TRATTAMENTO ECONOMICO

 OPERAI E IMPIEGATI AGRICOLI

(Articolo 48 del C.I.R.L. 03 giugno 2002)

1. Per effetto dell’inquadramento di cui al precedente Art. 55 agli operai ed impiegati forestali precedentemente inquadrati nel CCNL operai ed impiegati agricoli verranno corrisposte a decorrere dal 1° gennaio 2002, dal 1° gennaio 2003 e dal 1° gennaio 2004 le voci minimo retributivo conglobato ed integrativo regionale di cui alle tabelle allegate:

**TABELLA A**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **OPERAI AGRICOLI** |  |
|  | MINIMO RETRIBUTIVO CONGLOBATO MENSILE  |  |
|  |  | DAL 01/01/2002 | DAL 01/01/2003 | DAL 01/01/2004 |  |
|  | OP. COMUNE | € 803,02 | € 839,75 | € 876,48 |  |
|  |  |
|  | OP. QUALIFICATO | € 870,89 | € 910,49 | € 950,10 |  |
|  |  |
|  | OP. SPECIALIZZ. | € 934,96 | € 975,86 | € 1.016,76 |  |
|  |  |
|  | OP. SPEC. SUPER | € 982,46 | € 1.031,34 | € 1.080,21 |  |
|  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | INTEGRATIVO REGIONALE MENSILE |  |
|  |  | DAL 01/01/2002 | DAL 01/01/2003 | DAL 01/01/2004 |  |
|  | OP. COMUNE | € 43,40 | € 46,31 | € 49,01 |  |
|  |  |
|  | OP. QUALIFICATO | € 66,01 | € 70,37 | € 74,36 |  |
|  |  |
|  | OP. SPECIALIZZ. | € 86,86 | € 92,68 | € 98,02 |  |
|  |  |
|  | OP. SPEC. SUPER | € 104,90 | € 114,33 | € 123,37 |  |
|  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**TABELLA B**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **IMPIEGATI AGRICOLI** |  |
|  | MINIMO RETRIBUTIVO CONGLOBATO MENSILE  |  |
|  |  | DAL 01/01/2002 | DAL 01/01/2003 | DAL 01/01/2004 |  |
|  | 6a AGRICOLI | € 856,23 | € 866,35 | € 876,48 |  |
|  |  |
|  | 5a AGRICOLI | € 927,83 | € 937,89 | € 947,94 |  |
|  |  |
|  | 4a AGRICOLI | € 994,99 | € 1.000,02 | € 1.005,06 |  |
|  |  |
|  | 3a AGRICOLI | € 1.067,36 | € 1.068,55 | € 1.069,74 |  |
|  |  |
|  | 2a AGRICOLI | € 1.162,71 | € 1.162,71 | € 1.162,71 |  |
|  |  |
|  | 1a AGRICOLI | € 1.335,07 | € 1.335,07 | € 1.335,07 |  |
|  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | INTEGRATIVO REGIONALE MENSILE |  |
|  |  | DAL 01/01/2002 | DAL 01/01/2003 | DAL 01/01/2004 |  |
|  | 6a AGRICOLI | € 106,46 | € 119,97 | € 133,47 |  |
|  |  |
|  | 5a AGRICOLI | € 134,82 | € 154,98 | € 175,15 |  |
|  |  |
|  | 4a AGRICOLI | € 167,99 | € 194,98 | € 221,97 |  |
|  |  |
|  | 3a AGRICOLI | € 224,74 | € 259,94 | € 295,14 |  |
|  |  |
|  | 2a AGRICOLI | € 272,12 | € 315,44 | € 358,77 |  |
|  |  |
|  | 1a AGRICOLI | € 332,77 | € 385,62 | € 438,47 |  |
|  |  |
|  |  |  |  |  |  |

1. Le ex voci contrattuali del CCNL e degli accordi integrativi degli operai e impiegati agricoli “paga base”, “indennità di contingenza”, “integrativo regionale”, “indennità professionale” e “elemento assorbibile”, sono assorbite nel minimo retributivo conglobato e nell’integrativo regionale delle Tabelle A e B del presente articolo.
2. Gli impiegati ed operai agricoli aventi un trattamento economico, la cui sommatoria tra paga base, indennità di contingenza, integrativo regionale ed elemento assorbibile, sia superiore al trattamento economico acquisito (minimo retributivo conglobato ed integrativo regionale), con il passaggio ad operai ed impiegati forestali, mantengono tale differenza come assegno ad personam non riassorbibile.
3. Il trattamento economico acquisito tramite gli aumenti periodici di anzianità viene conservato all’atto del passaggio contrattuale ed il numero degli scatti maturati concorrerà alla determinazione del numero massimo degli stessi stabilito dal CCNL.
4. Ai fini del trattamento di fine rapporto, di cui all’art. 42 del CCNL, la diversa collocazione contrattuale non comporta interruzione del rapporto di lavoro. Gli importi del trattamento di fine rapporto maturati dagli ex operai e impiegati agricoli non saranno indennizzati e assumono continuità nel sistema di capitalizzazione previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297 e successive modificazioni.
5. L’azienda tramite il contratto individuale stabilirà l’inquadramento, le mansioni ed il relativo trattamento economico in analogia a quanto previsto dal presente accordo.