

EPV 84



UNCEM REGIONALE DEL VENETO



CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO

RIFERITO AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
(2021-2024) PER I LAVORATORI ADDETTI AD ATTIVITA' DI
SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE ED IDRAULICO AGRARIA
PER LA REGIONE DEL VENETO



giunta regionale

QUM

[Handwritten signature]
MB

Il giorno 02 febbraio 2022, presso la sede del Parco Scientifico "VEGA" in Via delle Industrie n. 13 - 30175 Venezia (VE)

tra

UNCEM Regionale del Veneto rappresentata dal Presidente Dott. Ennio Vigne,
REGIONE DEL VENETO nella persona dell'Assessore al Bilancio Francesco Calzavara

e

la FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Giosuè Mattei,

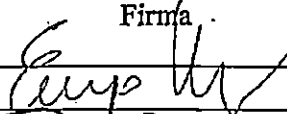
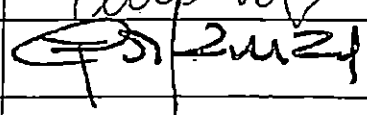
la FAI-CISL rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Diego De Bortoli,

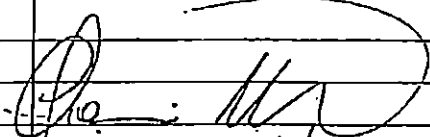
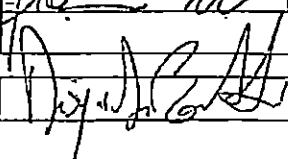
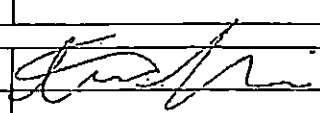
la UILA-UIL rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Nicola Storti,

si è stipulato il seguente Contratto Regionale di Lavoro, per i lavoratori forestali del territorio della Regione del Veneto, Integrativo del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Al termine dell'incontro le parti hanno firmato il presente accordo, a valere sugli articoli citati con riferimento al precedente CIRL sottoscritto in data 24/07/2018.

Le parti si impegnano a definire la stesura di un testo unico che raccolga tutte le disposizioni vigenti, anche con riferimento al precedente CIRL.

Delegazione trattante Parte Datoriale	Nominativo	Firma
UNCEM Regionale - Presidente	Ennio Vigne	
Regione Veneto - Assessore al Bilancio	Francesco Calzavara	

Delegazione trattante Parte Sindacale	Nominativo	Firma
FLAI - CGIL - Segretario Regionale	Giosuè Mattei	
FAI - CISL - Segretario Regionale	Diego De Bortoli	
UILA - UIL - Segretario Regionale	Nicola Storti	

PAU

INDICE

	<i>Pag.</i>
• Art. 1 - (sfera di applicazione e durata)	5
• Art. 2 - (cfr art. 6 del CirI 24/07/2018) Aggiunta di figure professionali esistenti nelle realtà territoriali ove non contemplate nella classificazione del CCNL - classificazione dei lavoratori	6
• Art. 3 - (cfr art. 6bis del CirI 24/07/2018) Quadri	9
• Art. 4 - (nuovo) Direzione Lavori e Responsabile Cantiere	10
• Art. 5 - (cfr art. 2 del CirI 24/07/2018) Norme riguardanti la gestione di informazioni	10
• Art. 6 - (cfr art. 19 del CirI 24/07/2018) Individuazione dei fabbisogni di formazione professionale (artt.3e21) e individuazione dei percorsi formativi	11
• Art. 7 - (cfr art. 11 del CirI 24/07/2018) Trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale ed organico attività di antincendio boschivo	12
• Art. 8 - (cfr art. 11bis del CirI 24/07/2018 e nuovo) Trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale ed organico interventi in emergenze idrogeologiche e di protezione civile	14
• Art. 9 - (cfr art. 15 del CirI 24/07/2018) Trattamento missioni e trasferte alternativo a quello previsto dal CCNL e diverse modalità di rimborso spese	15
• Art. 10 - (cfr art. 23 del CirI 24/07/2018) Mensa, nonché l'eventuale concessione di buoni pasto	16
• Art. 11 - (cfr art. 20 del CirI 24/07/2018) Diritti sindacali e distacchi di competenza regionale	16
• Art. 12 - (cfr art. 25 del CirI 24/07/2018 e nuovo) Salario integrativo	16
• Art. 13 - (cfr art. 4 del CirI 24/07/2018) Riassunzione dei lavoratori a tempo determinato	18
• Art. 14 - (cfr art. 10 del CirI 24/07/2018) Ambiente e salute	18
• Art. 15 - (cfr art. 12 del CirI 24/07/2018) Organizzazione lavoro	20
• Art. 16 - (cfr art. 9 del CirI 24/07/2018) Gestione dell'orario di lavoro	20
• Art. 17 - (cfr art. 21 del CirI 24/07/2018) Modalità di godimento dei permessi studio	20
• Art. 18 - (cfr art. 5 del CirI 24/07/2018) Turnover	20
• Art. 19 - (cfr art. 3 del CirI 24/07/2018) Garanzie occupazionali	21

PM



PREMESSA

I cambiamenti climatici in atto nel pianeta e le recenti devastazioni avvenute nella nostra Regione causate dalla tempesta Vaia e dalle mareggiate lungo il Litorale Veneto impongono a noi tutti un ripensamento del modello di gestione e salvaguardia del territorio ed una maggior attenzione e cura dello stesso. La valorizzazione del territorio vocato al turismo quale fonte di ricchezza e del suo paesaggio, nonché delle zone rurali, possono creare condizioni favorevoli per la tutela del nostro delicato e fragile sistema agro-ambientale-forestale. La difesa della biodiversità, del bosco, dei litorali, dell'intero sistema idraulico forestale, garantiscono materie prime, tutele territoriali e paesaggistiche e la conservazione degli eco-sistemi. Le recenti riorganizzazioni della Regione del Veneto in materia di Difesa del Suolo e SIF con l'attribuzione delle competenze esecutive dei lavori di Sistemazione Idraulico-Forestale all'Ente Strumentale Veneto Agricoltura, devono continuare a garantire le risorse ed i finanziamenti necessari per la complessa attività sopra descritta. Tali attività dovranno tenere in considerazione sia le opportunità concesse dal nuovo T.U. sulla forestazione ed una gestione attiva del bosco/foresta, sia le competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori in un'ottica di gestione del territorio (sviluppata in amministrazione diretta) per la difesa idrogeologica e per la tutela e la sicurezza del nostro territorio, che nella sua completezza rappresenta sicuramente una leva formidabile per la valorizzazione del patrimonio della nostra regione. Auspicando, allo stesso tempo, attraverso le Unioni Montane e Comuni lo sviluppo dei lavori in delega, attribuendo all'Ente della Regione del Veneto la competenza per eseguirli.

In questo contesto in sintonia con quanto disposto dalla nuova PAC e dal Regolamento n.1305/2013 del 13.12.2013, la programmazione regionale, sede primaria di elaborazione della politica forestale nel quadro degli indirizzi nazionali e comunitari, deve puntare al recupero e valorizzazione delle produzioni e delle potenzialità selvicolturali, al fine di concorrere al miglioramento delle condizioni economico-sociali della popolazione residente nelle zone di montagna, consolidare e possibilmente aumentare i livelli occupazionali dei lavoratori forestali, perseguendo un reale governo del mercato del lavoro del settore, anche ai fini di una maggiore produttività e dell'inserimento dei giovani.

Punto centrale ed essenziale dello strumento contrattuale è quello della difesa e qualificazione dell'occupazione nel settore forestale, tale da concorrere a realizzare pienamente i principi generali della programmazione, traducendoli in progettazione e quindi esecuzione dei lavori di sistemazione idraulico-forestale, anche alla luce degli obiettivi, delle azioni e delle risorse messe a disposizione dalla vigente normativa comunitaria, nazionale e regionale.

L'alta sensibilità presente nella pubblica opinione relativa alla difesa idrogeologica del territorio ed alla valorizzazione del patrimonio ambientale, impone scelte coerenti di stabilità e continuità dell'azione nel settore, mediante la disponibilità di adeguate risorse e l'utilizzo di personale lavoratore qualificato come fattore stabile e strategico della politica forestale e ambientale della Regione del Veneto.

PS/64

In armonia con tali orientamenti, assume rilevanza determinante anche il coinvolgimento delle Amministrazioni comunali come elemento per il mantenimento di un corretto assetto territoriale soprattutto nelle zone montane, maggiormente esposte a fenomeni di degrado e abbandono.

Inoltre l'impiego di questi lavoratori, specie in situazioni critiche ed emergenziali, consente infine di ottenere benefiche ed immediate ricadute sul mantenimento del territorio, sulla popolazione in esso residente e sul tessuto socio-economico più in generale.

Nel quadro degli indirizzi programmatici regionali e nazionali per il settore, le Organizzazioni sindacali, ferma restando la propria autonomia, svolgeranno idonee iniziative con l'Amministrazione Regionale, le Unioni montane (ex Comunità montane), ed altri Enti per conseguire la destinazione al settore di tutte le risorse finanziarie disponibili in sede nazionale, comunitaria e regionale per la promozione della difesa idrogeologica, del miglioramento forestale, della valorizzazione e difesa delle risorse silvo-pastorali e ambientali del territorio veneto.

In questo quadro generale è imprescindibile una articolazione efficace di relazioni sindacali finalizzate ad organizzare e regolamentare tutti gli aspetti normativi e contrattuali che negli anni hanno caratterizzato significativi punti di avanzamento che hanno qualificato la contrattazione regionale di settore come tra le migliori in Italia

Art. 1

Sfera di applicazione e durata

Il presente Contratto Integrativo Regionale di lavoro (C.I.R.L.) fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) 2021-2024 e si applica ai rapporti di lavoro indicati nell'art. 1 di quest'ultimo, instaurati nel territorio regionale veneto.

Le parti concordano sulla non ripetibilità della negoziazione a livello integrativo per le materie che trovano una definizione compiuta nel contratto nazionale.

Sono fatte salve eventuali situazioni di miglior favore riscontrabili in realtà datoriali, frutto di specifici accordi aziendali.

Il presente C.I.R.L. sostituisce, per le materie di seguito disciplinate, il precedente Contratto Integrativo stipulato in data 24/07/2018 ed ha formale validità temporale quadriennale.

Gli adeguamenti della componente salariale hanno decorrenza dal 01/09/2021 e dal 01/06/2023.

Il presente contratto scade il 31/12/2023 fatta salva diversa indicazione derivante dal nuovo C.C.N.L. o eventuale accordo nazionale.

PM

AS
MB

Art. 2 (cfr art. 6 del CirI 24/07/2018)

Aggiunta di figure professionali esistenti nelle realtà territoriali, ove non contemplate nella classificazione del CCNL - Classificazione dei lavoratori

Ad integrazione della classificazione dei lavoratori, prevista dall'art. 49 del C.C.N.L., vengono altresì considerati:

PARTE OPERAI

a) Lavoratori specializzati super - (livello V°):

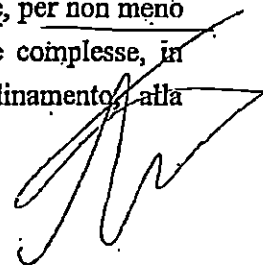
- 1) il capo-vivaio;
- 2) il capo-operaio;
- 3) il capo squadra che ha diritto al riconoscimento del livello per titoli professionali o patenti necessarie oppure per conoscenze tecnico-pratiche e competenze professionali biennali; il caposquadra specializzato super ricopre, nei riguardi della sicurezza, il ruolo di preposto di cantiere come definito dal D.Lgs. 81/2008;
- 4) l'elettricista manutentore delle stazioni di rilevamento dati;
- 5) l'operatore addetto ai rilievi di campagna in modo continuativo e in operazioni agrometeorologiche;
- 6) l'operatore addetto alla manutenzione e controllo di sistemi di acquisizione dati;
- 7) l'operatore che, in possesso di specifiche conoscenze tecnico-pratiche, con responsabilità e autonomia esegue operazioni con l'uso di apposite attrezzature complesse (ad esempio: addetto a trattore con verricello; motoseghista con esperienza pluriennale nell'attività di taglio di selezione, addetto ad attività di taglio di particolare complessità);
- 8) l'addetto, responsabile al montaggio dei ponteggi di altezza superiore ai 2 metri in possesso di specifica qualificazione;
- 9) gli addetti alle operazioni di controllo, selezione e gestione in genere della fauna selvatica, in possesso dei necessari titoli abilitativi e qualificanti;
- 10) l'addetto alla spalatura di piante di alto fusto non effettuabile da terra;
- 11) il lavoratore addetto alle operazioni di scoronamento e di disaggio assicurato in fune.

In applicazione dell'art. 49 del vigente C.C.N.L. è riconosciuta una Indennità di Alta Professionalità, nella misura di € 35,00, da corrispondersi per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del T.F.R., alle figure professionali di eccellenza, appartenenti al V° livello OTI che, per l'esperienza acquisita nella realtà aziendale, per non meno di 3 (tre) anni nel livello di appartenenza, svolgono determinate attività, anche complesse, in autonomia e con spirito di iniziativa, con particolare propensione al coordinamento alla formazione ed al trapasso di conoscenze e competenze.

L'individuazione delle predette figure è effettuata a livello aziendale.

MB

Qu



b) Lavoratori specializzati - (livello IV°):

- 1) il capo squadra; il caposquadra specializzato ricopre, nei riguardi della sicurezza, il ruolo di preposto di cantiere come definito dal D.Lgs. 81/2008, ove richiesto nell'ambito dell'organizzazione datoriale;
- 2) l'elettricista;
- 3) il saldatore;
- 4) il ferraiolo di prima;
- 5) il carpentiere di prima;
- 6) il manovratore di battipalo a motore;
- 7) lo spondino specializzato;
- 8) il responsabile degli allevamenti zootecnici di ogni genere;
- 9) il selezionatore di animali;
- 10) il teleferista;
- 11) l'operatore addetto alla installazione e manutenzione ordinaria delle stazioni di rilevamento dati;
- 12) il rilevatore neve e valanghe;
- 13) l'operatore addetto ai rilievi fitopatologici;
- 14) il motoseghista;
- 15) il potatore e allestitore di piante di viali alberati e giardini;
- 16) il muratore, intagliatore e posatore di pietrame da lavoro;
- 17) il conduttore di motobarca;
- 18) l'assistente ai rilievi dendrometrici ed alla tenuta delle documentazione di cantiere;
- 19) analista e selezionatore di materiale vegetale micorizzato;
- 20) addetto alla costruzione di passerelle in legno e pedonali.

c) Lavoratori qualificati super (livello III°):

- 1) l'addetto alle motofalciatrici e all'uso della motocarriola;
- 2) l'addetto agli allevamenti zootecnici di ogni genere, con esclusione di colui che è adibito a lavori di pulizia e di trasporto a mano di fieno, di letame, ecc.;
- 3) l'addetto all'utilizzo della sega circolare.

d) Lavoratori qualificati (livello II°):

- 1) lo spondino qualificato;
- 2) il ferraiolo di seconda;
- 3) il carpentiere di seconda;
- 4) l'addetto alla selezione, preparazione, imballo e trasporto in genere;
- 5) l'addetto ai rilievi tassatori;
- 6) l'addetto all'uso del decespugliatore.



e) Lavoratori comuni - (livello I°):

1) A tale livello sono inquadrati quei lavoratori che, non in possesso di particolari conoscenze o requisiti tecnico-operativi, svolgono lavori generici e semplici nonché tutte le altre attività che non possono essere ricomprese nei livelli superiori.

A tale livello appartengono, di norma, i lavoratori assunti per la prima volta, privi di precedente esperienza lavorativa e/o formativa propria del settore forestale.

Nell'ambito dell'autonomia organizzativa di ciascuna realtà aziendale volta alla ottimizzazione gestionale delle maestranze e nell'ottica di un miglioramento della qualificazione professionale, saranno tenute in debito conto le opportunità e le occasioni utili a favorire l'inquadramento alla qualifica superiore degli addetti con particolare riferimento al passaggio dal primo al secondo livello. Allo scopo, saranno previste periodiche occasioni di verifica che, promosse in sede locale, faranno riferimento: alla pregressa esperienza lavorativa, alla qualità e alla polivalenza delle mansioni prestate; a specifici momenti formativi nonché alla anzianità di servizio maturati nella qualifica di partenza dei singoli lavoratori interessati.

PARTE IMPIEGATI

6° livello - par. 152

Impiegati che, pur non investiti dei poteri e delle incombenze del dirigente, collaborano con questi e con il datore di lavoro all'organizzazione e gestione generale, sia tecnica che amministrativa, dell'azienda con autonomia e potere di iniziativa decisionale nel merito degli interventi o procedure.

Predispongono programmi operativi e progetti per il conseguimento degli obiettivi individuando e sviluppando sistemi e metodologia innovative, operano individualmente o coordinano lavoratori delle unità organizzative di proprio competenza delle quali sono formalmente responsabili.

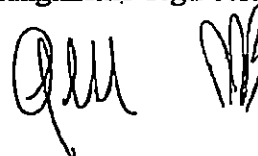
Possono agire con autonomia ed iniziativa, su mandato del datore di lavoro, quali dirigente di cantiere ai fini organizzativi e della sicurezza così come definito dal D. Lgs. 81/2008, con la corresponsione del trattamento di cui al successivo art. 4.

Profili esemplificativi: capo settore, direttori tecnici e amministrativi e figure con analoghe caratteristiche e funzioni, responsabili di progetto, della realizzazione dei lavori e responsabile acquisti.

5° livello - par 133

Appartengono a questo livello gli impiegati che, in base alle direttive del datore di lavoro o di un superiore provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o in merito all'esecuzione dei lavori e agli approvvigionamenti di cantieri

Al lavoratore, pur svolgendo la propria attività nei limiti di direttive generali, si richiede specifica esperienza con facoltà di decisione ed autonomia operativa per il raggiungimento degli obiettivi di



P. E. U.

ufficio o di cantiere e opera individualmente ovvero coordinano i lavoratori dell'unità di propria competenza.

Profili esemplificativi: programmatore CED, responsabile ufficio tecnico e/o amministrativo, assistente tecnico o amministrativo di cantiere, addetto alla progettazione, preposto in cantiere, esecutore di rilievi topografici, gestore contabilità e paghe, responsabile acquisti, addetto alla realizzazione di attività didattico naturalistiche.

4° livello – par 122

Appartengono a questo livello gli impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite, con relativo potere di iniziativa operativa, esplicano mansioni del ramo tecnico o amministrativo in relazione alla loro specifica competenza professionale derivante da istruzione di grado superiore o conseguita con esperienza e formazione.

Profili esemplificativi: contabili, impiegati amministrativi, disegnatori tecnici, assistenti di progetto o di cantiere, operative CED.

3° livello – par 115

Appartengono a questo livello gli impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o di impiegati del livello superiore, eseguono, secondo le disposizioni ricevute, mansioni tecniche e/o amministrative.

Profili esemplificativi: addetti ai servizi amministrativi e tecnici, terminalisti CED addetti all'inserimento dati, magazzinieri con tenuta dei libri di carico e scarico e con responsabilità delle merci e degli attrezzi.

2° livello – par 108

Appartengono a questo livello gli impiegati che esplicano mansioni esecutive non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa.

Profili esemplificativi: addetti a mansioni di segreteria, stenografi, dattilografi-terminalisti, addetti alle spedizioni.

1° livello – par 100

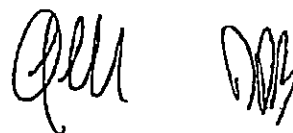
Appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono mansioni esecutive proprie della qualifica. Profili esemplificativi: fattorini, commessi.

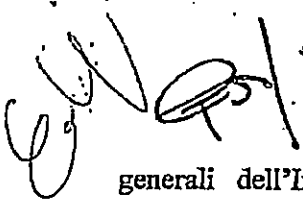
Art. 3 (cfr art. 6 bis del Ciril 24/07/2018)

Quadri



Sono considerati quadri quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti e operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi




generali dell'Impresa o dell'Ente, con discrezionalità d'iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale o di una unità organizzativa della stessa.

Rientrano inoltre nella categoria dei quadri quegli impiegati che esplicano funzioni specialistiche di particolare rilievo e valenza, di rappresentanza, progettualità, ricerca e di Direzione Lavori. Ferma restando la non automaticità tra l'appartenenza al 6° livello e l'attribuzione della qualifica di quadro, appartengono alla categoria quadri quei lavoratori che, nell'ambito del predetto livello degli impiegati, svolgono funzioni di coordinamento dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro, o funzioni specialistiche di particolare rilievo.

Al lavoratore inquadrato nel 6° livello, con attribuzione della funzione di quadro; è riconosciuto, limitatamente alla durata di tale incarico di funzione, il trattamento economico di cui al successivo art. 12.

Art. 4 (nuovo)

Direzione lavori e responsabile ai fini della sicurezza in cantiere L. 81/2008

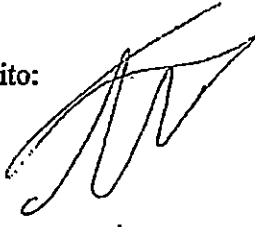
Al lavoratore inquadrato nel 6° livello, con attribuzione della funzione di direttore lavori e/o dirigente di cantiere ai fini organizzativi e della sicurezza così come definito dal D.Lgs. n. 81/2008, e/o di incaricato della progettazione (ove richiesta), è riconosciuto, limitatamente alla durata di tale incarico di funzione, il trattamento economico di cui al successivo art. 12.

Art. 5 (cfr art. 2 del Ciril 24/07/2018)



Norme riguardanti il sistema delle informazioni

Nel quadro del sistema di informazioni sui programmi di intervento stabilito all'art. 3 del C.C.N.L. 2021-2024 sono riconfermati il Comitato Paritetico Regionale e l'Osservatorio Regionale.

Il C.P.R. è presieduto dal rappresentante dell'U.N.C.E.M. regionale ed è così costituito:

- ☛ un rappresentante della FLAI-CGIL;
 - ☛ un rappresentante della FAI-CISL;
 - ☛ un rappresentante della UILA-UIL;
 - ☛ un rappresentante della Direzione regionale competente per materia;
 - ☛ un rappresentante della Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura.
- 

Compiti del C.P.R. sono:

- ☛ la raccolta di informazioni su 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, con riferimento agli artt. 3, 4, 5 e seguenti;
 - ☛ la acquisizione di notizie circa l'attivazione dei contratti di formazione e lavoro;
- 
- 

60/1
F

lavoratori nell'ottica della formazione professionale continua, in linea con quanto recato dall'art. 21 del C.C.N.L. vigente.

Particolare attenzione sarà riservata a momenti formativi specificamente dedicati a tematiche di valenza ambientale, naturalistica ed eco-sistemica tali da costituire nei lavoratori un apposito bagaglio di conoscenze e capacità da riversare nella attività lavorativa anche in funzione di un eventuale riconoscimento di qualifica professionale acquisita.

In occasione dell'informativa di inizio anno il datore di lavoro informerà le OO.SS. a livello regionale o territoriale della pianificazione dei fabbisogni e dei processi formativi che si svilupperanno nel corso dell'anno e la valutazione delle professionalità maturate per lo sviluppo e la crescita professionale dei lavoratori.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato ed indeterminato il periodo di partecipazione ai corsi di qualificazione professionale di cui al comma precedente, è considerato prestazione lavorativa a tutti gli effetti. Nell'ambito dei programmi di qualificazione i sindacati hanno diritto da 1 a 3 ore, a seconda della durata del corso, per lo svolgimento di temi sindacali contrattuali ed altri riguardanti la materia del lavoro ed il campo sociale.

L'Ente datore di lavoro istituisce il curriculum formativo personale del dipendente, che potrà essere consegnato a richiesta dell'interessato.

Art. 7 (cfr art. 11 del CirI 24/07/2018)

Trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale ed organico attività di Anti-Incendio-Boschivo

Ferma restando la disciplina dettata in materia di lotta agli incendi boschivi dalla normativa nazionale e regionale, il presente articolo riguarda l'organizzazione Anti-Incendio-Boschivo (A.I.B.) e l'espletamento delle attività conseguenti, che richiedano l'intervento di operatori specializzati.

La lotta agli incendi boschivi è effettuata anche con l'impiego di squadre specializzate di pronto intervento costituite da lavoratori preferibilmente assunti a tempo indeterminato. Alla costituzione di tali squadre si perviene sulla base di reciproco accordo formale tra lavoratore e datore di lavoro, sentiti eventualmente anche i DOS del territorio di competenza, prefigurando l'impiego delle squadre così costituite sul territorio di competenza e, qualora necessario, sull'intero territorio regionale.

I lavoratori costituenti le predette squadre A.I.B. sono individuati, sulla base di determinati requisiti fisici ed attitudinali, individuali, avallati dai "medici competenti" dell'Ente di appartenenza.

L'Ente datore di lavoro provvede allo specifico addestramento dei lavoratori; alla fornitura degli equipaggiamenti e delle dotazioni individuali e di squadra, impegnandosi al costante aggiornamento addestrativo, operativo e dotazionale onde assicurare i più elevati standard di sicurezza e di efficacia nelle operazioni A.I.B.

MB Qu

T. | EU

L'adesione dei lavoratori alla formazione delle squadre A.I.B. di alta specializzazione configura, a tutti gli effetti, adempimento contrattuale.

L'attivazione delle squadre si basa sul presupposto della reperibilità pianificata, su base semestrale, ordinariamente riferita ad una squadra di due o tre componenti, tale da coprire le 24 ore, estendendosi su 7 giorni.

I criteri di ordinaria turnazione tra le squadre di cui al comma precedente sono determinati, facendo in modo che ogni lavoratore risulti di norma reperibile per un solo fine-settimana al mese e per non più di cinque giorni consecutivi.

Ai lavoratori appartenenti attivamente alle squadre di alta specializzazione A.I.B. è corrisposta, con riferimento a 12 mensilità o all'effettivo periodo di rapporto di lavoro, una indennità di € 25,00 da riconoscersi limitatamente al solo periodo di permanenza operativa nelle squadre.

Gli Enti datori di lavoro interessati, sulla base delle caratteristiche del proprio territorio, possono pianificare la reperibilità anche per periodi di tempo inferiori alla annualità.

I lavoratori in stato di reperibilità, qualora attivati dal funzionario responsabile, sono tenuti a mobilitarsi entro 30 minuti dalla chiamata.

L'indennità di reperibilità, corrisposta nella misura stabilita dall'Art. 56 del vigente CCNL, è riconosciuta con riferimento alle 24 ore.

Per la reperibilità prestata durante il fine-settimana, ovvero in festività infrasettimanale, è riconosciuto un compenso forfettario fisso pari a € 30,00 integrativo della indennità di reperibilità contrattualmente prevista.

I lavoratori specificamente addestrati alla lotta A.I.B., ancorché non reperibili, e quindi senza obbligo di rintracciabilità, se utilmente contattati in caso di necessità assicurano la propria partecipazione alle operazioni A.I.B. In caso di eventuale attivazione notturna, festiva o durante il fine-settimana viene corrisposto un compenso fisso pari a € 20,00.

Sarà cura dell'Amministrazione dotare i lavoratori di idonei apparati di comunicazione mobili sì da consentirne la eventuale tempestiva attivazione.

L'indennità antincendio di cui all'Art. 57 del vigente CCNL è computata su base oraria dal momento della partenza e fino al rientro del lavoratore alla propria dimora. Per i lavoratori in servizio è fatto riferimento al cantiere.

L'operatività A.I.B., intesa come attivazione in intervento, prestata in giorno festivo è oggetto di immediato recupero compensativo dell'intera giornata festiva.

Laddove per necessità aziendali di carattere irragionevole si dovesse rendere necessaria la programmazione di interventi a salvaguardia delle produzioni, sono demandati a livello aziendale la definizione delle modalità di effettuazione dei suddetti interventi nonché i relativi criteri di remunerazione.

Con particolare riferimento al personale inquadrato nella categoria degli impiegati forestali, la reperibilità verrà assicurata su tutto l'arco dell'anno con turno settimanale, secondo un programma da definire su base trimestrale. A fronte della reperibilità, per le ore extralavorative, al personale impiegato forestale verrà riconosciuta, per le ore di reperibilità oltre il normale orario di lavoro, un'indennità pari alla misura stabilita dall'Art. 56 del vigente CCNL, (4,5% del minimo

M. A.M. 13

CCN
P

contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo regionale), oltre a 30 euro per ogni festività o fine settimana rientrante nel turno settimanale. Le parti si danno reciprocamente atto che le squadre per l'intervento sul fuoco saranno formate solo da lavoratori adeguatamente addestrati, con qualifica di operaio.

Art. 8 (cfr art. 11 bis del CirI 24/07/2018 e nuovo)

**Trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale ed organico
interventi in emergenze idrogeologiche e di Protezione Civile**

Il presente articolo riguarda l'organizzazione e l'espletamento delle attività conseguenti ad emergenze di Protezione Civile che richiedano l'intervento di operatori specializzati nelle operazioni di messa in sicurezza del territorio.

Per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali possono essere impiegate Squadre Specializzate di interventi in emergenza costituite, presso gli Enti interessati, da lavoratori assunti a tempo indeterminato.

I lavoratori costituenti le predette squadre sono individuati, su base volontaria, dal datore di lavoro, sentiti eventualmente anche i soggetti coordinatori degli interventi emergenziali, sulla base di requisiti fisici ed attitudinali avallati dai Medici competenti dell'Ente datore di lavoro, nonché in possesso di adeguata formazione specifica necessaria agli interventi di emergenza (ad esempio motoseghisti, trattoristi, conduttori di macchine complesse).

Alla costituzione di tali squadre si perviene sulla base di reciproco accordo formale tra lavoratore e datore di lavoro.

Gli Enti interessati provvedono allo specifico addestramento dei lavoratori, alla fornitura degli equipaggiamenti e alle dotazioni individuali e di squadra, impegnandosi al costante aggiornamento addestrativo, operativo e dotazionale onde assicurare i più elevati standard di sicurezza e di efficacia nello svolgimento dei lavori in emergenza.

L'adesione dei lavoratori alla formazione delle Squadre Specializzate negli interventi emergenziali configura, a tutti gli effetti, adempimento contrattuale.

L'attivazione delle squadre, compreso l'eventuale funzionario interno, inquadrato nella categoria degli impiegati forestali, avviene su preventiva specifica richiesta dell'organismo incaricato di gestire lo stato di emergenza; la consistenza delle squadre attivate, l'elenco dei lavoratori messi in reperibilità e la scelta della composizione della squadra, sono di competenza del datore di lavoro delegato. La reperibilità sarà correlata alla durata dello stato di emergenza, fatto salvo che ciascun lavoratore non può rimanere in reperibilità per più di 2 settimane consecutive.

L'indennità di reperibilità, corrisposta nella misura stabilita dall'Art. 56 del vigente CCNL, è riconosciuta con riferimento alle 24 ore, per la durata dello stato di emergenza.

Sarà cura dell'Amministrazione dotare i lavoratori di idonei apparati di comunicazione mobili si da consentirne la eventuale tempestiva attivazione.

DB

qui

Ai lavoratori appartenenti alle squadre attivate, messi in reperibilità in seguito all'attivazione di uno stato di emergenza, è corrisposto un compenso forfettario fisso pari a € 30,00 integrativo della indennità di reperibilità contrattualmente prevista.

I lavoratori in stato di reperibilità, qualora attivati dal funzionario responsabile, sono tenuti a mobilitarsi entro 30 minuti dalla chiamata. L'indennità di cui all'Art. 57 del vigente CCNL è computata su base oraria dal momento della partenza e fino al rientro del lavoratore alla propria dimora. Per i lavoratori in servizio è fatto riferimento al cantiere.

I lavoratori specificamente addestrati agli interventi emergenziali, ancorché non reperibili, e quindi senza obbligo di rintracciabilità, se utilmente contattati in caso di necessità assicurano la propria partecipazione alle operazioni, salvo gravi impedimenti di carattere personale. E' facoltà del datore di lavoro delegato valutare l'esclusione dall'elenco del personale formato per interventi emergenziali, in caso di ripetuta indisponibilità alla reperibilità e/o all'intervento, e nei casi in cui vengano meno i requisiti fisici e professionali richiesti.

L'operatività, intesa come attivazione in intervento, prestata in giorno festivo è oggetto di immediato recupero compensativo dell'intera giornata festiva.

In caso di intervento notturno, festivo o durante il fine-settimana viene corrisposto un compenso fisso pari a € 25,00.

Le parti si danno reciprocamente atto che le squadre per l'intervento operativo, saranno formate da lavoratori adeguatamente addestrati con qualifica di operaio, nonché da un funzionario interno che svolge il ruolo di direttore lavori e di referente per l'attivazione della squadra.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, festivo e notturno si applicano le maggiorazioni previste dall'art. 50 del CCNL.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti si impegnano, nelle amministrazioni laddove risulti necessario, a stipulare un protocollo operativo entro 3 mesi dalla firma del presente contratto.

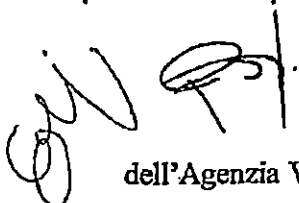
Art. 9 (cfr art. 15 del Ciril 24/07/2018)

**Trattamento missioni e trasferte alternativo a quello previsto dal CCNL
e diverse modalità di rimborso spese**

Qualora l'operaio, in via eccezionale e occasionale, venga comandato a prestare servizio fuori dal cantiere per una distanza minima superiore ai 15 km in territorio montano e 25 km al di fuori di esso, al lavoratore medesimo sono rimborsate, entro un mese dalla loro effettuazione, le spese, debitamente documentate, sostenute per viaggio, vitto e alloggio.

La eventuale opportunità concordata localmente tra le parti di occasionali pernottamenti, nelle immediate vicinanze di cantieri particolarmente disagiati, in malghe od altre strutture di ricovero, è riconosciuta con un rimborso forfettario fisso pari a € 9,00/notte.

Agli impiegati forestali chiamati a prestare servizio in via temporanea in luogo diverso dall'abituale sede di lavoro, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, come presso la sede



dell'Agenzia Veneta per l'Innovazione nel Settore Primario-Veneto Agricoltura di Legnaro, verrà messo a disposizione un mezzo dell'Ente per provvedere agli spostamenti. Nel caso in cui il lavoratore dipendente non possa fruire del mezzo aziendale sarà autorizzato ad utilizzare il mezzo proprio con diritto al rimborso delle spese autostradali e al rimborso pari ad 1/5 del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso.

Agli impiegati forestali in missione di durata pari ad 8 ore è riconosciuto il rimborso spese per un pasto, sulla base di apposita documentazione fiscale, fino ad un massimo di € 15,00.

Per missioni di durata di almeno 12 ore al dipendente viene riconosciuto il diritto a due pasti nel limite di € 30,00 totali. Per missioni della durata di almeno 24 ore, oltre ai pasti, viene corrisposto il rimborso spese di viaggio, vitto e alloggio.

Art. 10 (cfr art. 23 del Ciril 24/07/2018)

Mensa e buoni pasto

Con riferimento al comma 2 dell'art. 58 del vigente C.C.N.L.2021-2024, ai lavoratori forestali è corrisposta una indennità sostitutiva di mancato ricovero ad uso mensa in ragione di € 7,00 giornalieri valevoli in tutte le realtà lavorative.

Il diritto alla indennità predetta matura a fronte di prestazioni lavorative giornaliere effettuate per almeno 5 ore.

Agli impiegati forestali è riconosciuto un buono pasto giornaliero di € 7,00.

Il diritto suddetto matura a fronte di prestazioni lavorative giornaliere effettuate per almeno 7 ore.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Al lavoratore comandato a svolgere corsi di formazione al di fuori del luogo di lavoro, verrà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per un pasto, sulla base di apposita documentazione fiscale, fino ad un massimo di € 15,00.

Art. 11 (cfr art. 20 del Ciril 24/07/2018)

Diritti sindacali e distacchi di competenza regionale

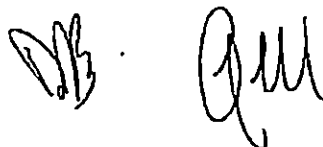
La disciplina di dettaglio delle agibilità sindacali verrà successivamente concordata fra le parti una volta definito il quadro generale derivante dal CCNL.

Art. 12 (cfr art. 25 del Ciril 24/07/2018 e nuovo)

Salario integrativo

PARTE OPERAI

Il trattamento economico integrativo regionale vigente, previsto dall'art. 52 del C.C.N.L. 2021/2024 è incrementato, a regime, di € 44,00 al parametro 108, ovvero nei seguenti importi complessivi mensili lordi, suddivisi in due tranches di importo pari a € 22,00 ciascuna con decorrenza 01.09.2021 e 01.06.2023. Pertanto, per effetto di tali incrementi il Salario Integrativo Regionale mensile a regime sarà il seguente:



Pa | Gi

LIVELLO (parametro)	SIR al 31.08.2021	AUMENTO dal 01.09.2021	SIR dal 01.09.2021	AUMENTO dal 01.06.2023	SIR dal 01.06.2023
V (123)	€ 261,46	€ 25,05	€ 286,51	€ 25,05	€ 311,56
IV (116)	€ 237,39	€ 23,62	€ 261,01	€ 23,62	€ 284,63
III (111)	€ 224,86	€ 22,61	€ 247,47	€ 22,61	€ 270,08
II (108)	€ 212,29	€ 22,00	€ 234,29	€ 22,00	€ 256,29
I (100)	€ 185,09	€ 20,37	€ 205,46	€ 20,37	€ 225,83

Con decorrenza 01/06/2004, al lavoratore al quale venga conferito l'incarico di capo operaio, capo vivaista, capo squadra, è riconosciuta, per tale specifico incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una indennità nelle misure percentuali qui di seguito elencate, da calcolarsi sul Minimo Nazionale Conglobato, Salario Integrativo Regionale e, ove spettante, terzo elemento in relazione alla qualifica goduta:

- ↳ capo operaio 16%
- ↳ capo vivaista 14%
- ↳ capo squadra 14%

PARTE IMPIEGATI

Il trattamento economico integrativo regionale vigente, previsto dall'art. 52 del C.C.N.L. 2021/2024 è incrementato, a regime di di € 44,00 al parametro 108, ovvero nei seguenti importi complessivi mensili lordi, suddivisi in due tranches di importo pari a € 22,00 cadauna con decorrenza 01.09.2021 e 01.06.2023. Pertanto, per effetto di tali incrementi, il Salario Integrativo Regionale mensile a regime sarà il seguente:

LIVELLO (parametro)	SIR al 31.08.2021	AUMENTO dal 01.09.2021	SIR dal 01.09.2021	AUMENTO dal 01.06.2023	SIR dal 01.06.2023
VI (152)	€ 242,74	€ 30,96	€ 273,70	€ 30,96	€ 304,66
V (133)	€ 218,85	€ 27,09	€ 245,94	€ 27,09	€ 273,03
IV (122)	€ 205,26	€ 24,85	€ 230,11	€ 24,85	€ 254,96
III (115)	€ 192,51	€ 23,42	€ 215,93	€ 23,42	€ 239,35
II (108)	€ 168,31	€ 22,00	€ 190,31	€ 22,00	€ 212,31
I (100)	€ 150,32	€ 20,37	€ 170,69	€ 20,37	€ 191,06

Per gli effetti dell'art. 4 del presente C.I.R.L., con decorrenza 01.09.2021 per gli impiegati inquadrati al VI livello con l'attribuzione della Funzione Quadro e/o della Funzione di Direttore dei Lavori o Progettista, in aggiunta al trattamento integrativo regionale di cui sopra si sommano, limitatamente alla durata dei già menzionati incarichi di funzione, le seguenti maggiorazioni calcolate sul salario integrativo regionale e salario minimo nazionale conglobato:

DB | qu | [Signature]

LIVELLO VI° (152)	SALARIO AGGIUNTIVO
Funzione Quadro	10% (SIR+MNC)
Funzione D.L. o Progettista	8% (SIR+MNC)

L'importo sopraindicato di salario aggiuntivo per il livello VI° Quadro, assorbe l'indennità funzione prevista al punto b) dell'art 36 del C.C.N.L. Nel caso in cui l'impiegato con funzioni di Quadro svolga contemporaneamente anche le funzioni di D.L. o Progettista, ha titolo al riconoscimento di una percentuale aggiuntiva del 2% (SIR+MNC).

Art. 13 (cfr art. 4 del CirI 24/07/2018)

Riassunzione lavoratori a tempo determinato

I lavoratori assunti con rapporto a tempo determinato per i lavori di carattere stagionale hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica già ricoperta presso lo stesso Ente, fatta salva esplicita manifestazione contraria, nonché quanto disposto dal successivo art. 4), mediante l'invio di una comunicazione raccomandata.

Il diritto di precedenza di cui al precedente comma decade in caso di mancato e ingiustificato riscontro all'avviso di chiamata al lavoro nella stagione successiva.

Qualora le necessità operative del settore idraulico-forestale comportino l'assunzione di un numero di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore al numero di lavoratori che hanno diritto di precedenza nella riassunzione ai sensi del precedente comma, si terranno a livello territoriale o aziendale, almeno un mese prima dell'inizio dei lavori, appositi incontri tra gli enti datori di lavoro interessati e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, al fine di definire l'ordine di precedenza nella riassunzione in conformità a quanto previsto all'art. 48 del C.C.N.L. 2021/2024.

I lavoratori suscettibili di prima assunzione a tempo determinato sono, di norma, sottoposti a visita medica preventiva di idoneità.

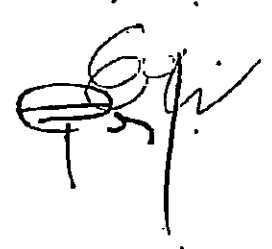
Art. 14 (cfr art. 10 del CirI 24/07/2018 e nuovo)

Ambiente e salute

Ad integrazione ed ai sensi dell'art. 22 del C.C.N.L. ed in applicazione delle normative vigenti in materia di prevenzione infortuni, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, sono considerati:

1) **LAVORI PESANTI**

- ▣ il facchinaggio;
- ▣ i lavori con martello perforatore o demolitore ad aria compressa o ad asse flessibile;

- 
- lo scoronamento di frane;
 - gli scavi in sezione obbligata oltre la profondità di un metro;
 - la spicconatura continua in suoli rocciosi;
 - l'uso della motosega e del motodecespugliatore;
 - l'attività lavorativa su terreni con pendenza superiore al 35%.

2) LAVORI NOCIVI

- I lavori per il cui espletamento ricorra l'utilizzo di prodotti antiparassitari e la raccolta manuale dei nidi di processionaria; i lavoratori possono venire adibiti a lavori nocivi per una durata massima di 4 ore giornaliere.


Ai fini di una migliore tutela dei lavoratori sotto il profilo della sicurezza aziendale le parti si danno altresì atto che

- 3) i **LAVORI IN ACQUA** di cui all'articolo 53 del C.C.N.L. sono quelli effettuati, in via continuativa o prevalente, con i piedi immersi in acqua, neve o melma, che richiedano l'uso di adeguati D.P.I.; i lavoratori possono essere addetti a lavori in acqua per un massimo di cinque ore giornaliere;
- 4) i **LAVORI IN QUOTA** sono quelli effettuati ad una altezza da terra superiore ai 2 metri con esclusivo riferimento ai montatori di ponteggi in possesso di specifica qualificazione e agli addetti alle operazioni colturali o fitosanitarie effettuate con la tecnica del "tree climbing".

Ai lavoratori che svolgono lavori nocivi, in acqua e quota, è prevista la corresponsione di un'indennità, a mente dell'art. 53 del C.C.N.L., calcolata nella misura del 10% della retribuzione composta da minimo nazionale conglobato e salario integrativo regionale.

La predetta indennità è corrisposta, su base oraria, limitatamente all'effettiva durata dell'attività lavorativa svolta in acqua; all'effettiva durata dell'attività di montaggio e di smontaggio di ponteggi di altezza superiore ai 2 metri dal suolo; all'effettivo svolgimento delle operazioni colturali o fitosanitarie effettuate con la tecnica del "tree climbing" e all'effettivo svolgimento della attività su piattaforma aerea.



 Le parti, a seguito del confronto previsto dal CCNL sulle materie di seguito indicate, concordano inoltre quanto segue.

Art. 15 (cfr art. 12 del Cir1 24/07/2018)

Organizzazione del lavoro

Presso ciascun ente delegato o concessionario verranno esaminati, nel corso di appositi incontri con le rappresentanze sindacali locali, i problemi afferenti la composizione delle squadre in relazione al tipo di intervento da effettuare,

Art. 16 (cfr art. 9 del Cir1 24/07/2018)

Gestione dell'orario di lavoro

Ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 9 e 50 del C.C.N.L. l'orario di lavoro giornaliero avrà inizio e termine nel momento in cui viene raggiunto il luogo oltre il quale il mezzo di trasporto non può più proseguire e il lavoratore, pertanto, deve procedere a piedi per raggiungere il posto di lavoro.

E' demandata in sede aziendale la definizione dei termini di decorrenza dell'orario di lavoro in presenza di distanze di percorrenza implicanti significativi trasferimenti, di norma superiori ai 60 minuti complessivi tra andata e ritorno.

Art. 17 (cfr art. 21 del Cir1 24/07/2018)

Modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio

In materia di diritto allo studio ai lavoratori a tempo determinato, si veda quanto disposto dall'art. 18 del CCNL 2021/2024.

Ai fini della applicazione del presente articolo e del corrispondente art. 18 del C.C.N.L. 2021/2024 in materia di diritto allo studio, per "unità produttive" sono da intendersi:

- a) le Unità Organizzative Forestali;
- b) l' Agenzia veneta per l'innovazione nel settore primario-Veneto Agricoltura;
- c) le Unioni Montane;
- d) gli Enti Parco.

Art. 18 (cfr art. 5 del Cir1 24/07/2018)

Turnover

Il mantenimento di una credibile azione volta alla conservazione in sicurezza degli equilibri idraulico-forestali ed idrogeologici del territorio montano, di quello soggetto a vincolo idrogeologico e forestale e per interventi dovuti ad emergenze e calamità naturali, non può prescindere da una appropriata organizzazione delle Strutture presenti nel comparto forestale regionale e da una adeguata componente operativa di maestranze forestali. Per cui per ciascun

RB / G.V.

anno solare verranno sostituiti quei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che avranno cessato l'attività di lavoro nel settore attingendo, secondo i criteri stabiliti e secondo il criterio di imparzialità, dal bacino dei lavoratori OTD di riferimento.

Il passaggio a tempo indeterminato farà riferimento alle seguenti linee guida:

- 1) valorizzazione delle professionalità e delle capacità riscontrabili tra le maestranze;
- 2) aspetti di ottimizzazione organizzativo-gestionale e mantenimento delle singole strutture operative;
- 3) attestazione di partecipazione a corsi di formazione professionale;
- 4) ulteriori elementi che potranno essere individuati a livello territoriale.

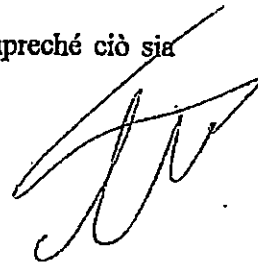
Rimangono validi e applicati tutti gli accordi territoriali stipulati dalle parti a livello aziendale o di struttura su tempi, modalità e criteri sulla gestione operativa del turnover in tutte le loro declinazioni.

Al fine di garantire l'operatività delle squadre in cantiere e la normale prosecuzione dei lavori, il datore di lavoro sostituirà il lavoratore a tempo indeterminato che abbia cessato il proprio rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento dopo l'effettuazione del turn-over annuale, entro tre mesi dalla sua cessazione.

Alla costituzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato si procederà, sempreché ciò sia consentito dai finanziamenti disponibili per la Regione e per gli altri Enti.

Art. 19 (cfr art. 3 del Cir1 24/07/2018)

Garanzie occupazionali



Ai lavoratori che per la prima volta vengono assunti con contratto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agrarie viene garantita una durata minima del rapporto di lavoro di 51 giornate contributive.

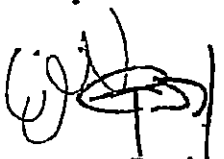
Ai lavoratori che nell'anno solare precedente abbiano effettuato un numero di giornate di effettivo lavoro presso lo stesso datore di lavoro in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 2021/2024, inferiore a 104 di effettivo lavoro, viene garantito un rapporto a tempo determinato nello specifico settore di durata almeno pari a quella dell'anno precedente.

Ai lavoratori che nell'anno solare precedente abbiano effettuato più di 104 giornate di effettivo lavoro presso lo stesso datore di lavoro in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 2021/2024, viene garantito, per l'anno solare successivo, un rapporto di lavoro a tempo determinato, nello specifico settore, della durata minima di 165 giornate contributive utili ai fini delle prestazioni previdenziali.

Le garanzie occupazionali di cui ai precedenti commi sono subordinate all'esistenza dei finanziamenti disponibili per le Regioni e gli altri Enti.

Le giornate di assenza dal lavoro per infortunio o per malattia superiore a tre giorni debitamente giustificate con certificato medico saranno recuperate ai fini del raggiungimento delle 165 giornate contributive, fatti salvi gli impedimenti di carattere organizzativo che saranno comunicati alle OO.SS.

MS G.M.


Previa mutua, reciproca sottoscrizione da parte del datore di lavoro e del lavoratore, è possibile il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo determinato anche per periodi di tempo superiori alle 180 giornate contributive senza che ciò costituisca obbligo di inquadramento a tempo indeterminato.

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato che al compimento dell'età pensionabile non abbiano ancora raggiunto il minimo di anzianità contributiva per conseguire la pensione I.N.P.S., conservano la garanzia occupazionale acquisita fino al raggiungimento dei requisiti contributivi minimi necessari per conseguire la pensione di vecchiaia. Al fine di attuare le garanzie occupazionali di cui al presente articolo gli enti datori di lavoro potranno avvalersi dei Centri Provinciali per l'Impiego.

NOTA A VERBALE

In ogni caso le parti datoriali, nell'ambito della programmazione delle attività e delle correlate esigenze di servizio nonché nel rispetto delle disponibilità di bilancio, sono impegnate al progressivo prolungamento dell'attività lavorativa del personale operaio a tempo determinato, finalizzata ad un incremento delle garanzie occupazionali fino ad un massimo di 175 giornate contributive.

